

التجربة المهنية للنساء الإطارات في الوظائف العليا داخل المنظمات

أ. لونس محفوظ

أستاذ بجامعة مولود معمري

تنيزي وزو

ملخص:

يهدف البحث إلى معرفة الخصائص والصفات الأساسية التي تتميز بها النساء الإطارات اللواتي تشغلن الوظائف العليا في وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، من حيث مسارهن الدراسي والأصل الاجتماعي، ومختلف محطات مسارهن المهني منذ بدايته إلى غاية تشغيل هذه الوظائف.

تعتبر هذه الوظائف تقليدياً معقل للرجال، بحيث هناك سيطرة عليها من طرف الرجال، لكن خلال السنوات الأخيرة هناك استثمار للمرأة في هذا النوع من الوظائف العليا، نظراً للتأهيل الذي تتوفر عليه المرأة من خلال مستواها التعليمي.

سمح لنا البحث الكيفي الذي تم إنجازه مع 20 امرأة إطار يشغلن وظائف عليا داخل الوزارة، باستعمال تقنية المقابلة إلى مجموعة من العوامل التي كان لها تأثير إيجابي على مساراتهن النساء للترقية إلى الوظائف العليا، وكذلك مختلف الصعوبات التي كانت أمام هاتهن النساء طوال مسارهن المهني.

كلمات مفتاحية: التجربة المهنية؛ الوظائف العليا؛ المرأة؛ الترقية.

Résume :

Cet article s'interroge sur l'expérience professionnelle des Femmes cadres, qui occupent des fonctions supérieures au sein du ministère de la solidarité nationale et de la famille.

Ces fonctions sont traditionnellement dominé par les hommes une tendance qui commence à changé, grâce à la réussite des femmes à avoir une qualification pour occupée ces fonctions.

L'Analyse d'une enquête qualitative menée auprès de 20 femmes qui occupent des fonctions supérieures au sein du Ministère de la Solidarité Nationale, nous à permis d'identifier une série de facteurs qui ont pesé

positivement sur le parcours professionnel de ses femmes dans leurs ascension et une promotion à des fonctions supérieurs au sein du Ministère.

Et l'analyse nous à aussi permis d'identifier les différents obstacles aux quelles les femmes ont dû faire face tout au long de leur parcours professionnel jusqu'à l'heure promotion à ses fonctions supérieurs.

مقدمة:

التحولات التي حدثت في القرن الواحد والعشرين، غيرت من وضعية المرأة في سوق العمل بصفة خاصة وفي المجتمع بصفة عامة، من بين هذه التحولات نجد التحسن الكبير لمستوى تعليم المرأة، الذي بدوره فتح المجال للمرأة للدخول إلى الحياة الاقتصادية والطموح إلى تكوين مسار مهني.

يعتبر التأهيل الذي حصلت المرأة من بين العوامل الأساسية التي سمحت للمرأة بالدخول إلى الحياة المهنية والاقتصادية من بابها الواسع، لكن فيما يخص وصول المرأة إلى الوظائف العليا داخل المنظمات والمؤسسات ليس هي نفس تلك العوامل التي سمحت لها بالدخول إلى الحياة المهنية فنحن أمام ظاهرة سقف الزجاج، أي مختلف العراقيل التي تعيق التقدم المهني للمرأة، للوصول إلى الوظائف العليا داخل المنظمات بحيث هناك ندرة للمرأة كلما صعدنا في السلم التنظيمي للمنظمات والمؤسسات مهما كان نوعها، من أحزاب سياسية، نقابات منظمات رياضية...الخ، هناك تفاوتات كبيرة فيما يخص المسار المهني للمرأة والرجل فيما يخص الترقية إلى الوظائف العليا داخل هذه المنظمات .

عرف العمل المأجور منذ الخمسينات نموا كبيرا، بحيث يعتبر من بين الأشكال المسطرة على باقي أشكال التشغيل الأخرى، ويعتبر المستقطب الأول خاصة للعنصر النسوي، بحيث عرف العمل المأجور بنسب تأنيث عالية خلال السنوات الأخيرة، استمرت المرأة بقوة القطاعات التي تعرف نسب تأنيث عالية مثل التعليم، الصحة، العدالة، بحيث يعتبر حضورها واسع في قاعدة هذه القطاعات، إلا أنها نادرة في المناصب العليا في نفس هذه القطاعات باستثناء نسبة قليلة جدا.

يهتم هذا البحث بالتجربة والوضعية المهنية للنساء الإطارات اللواتي يشغلن الوظائف العليا في وزارة التضامن الوطني، في ظل كل التحولات التي حدثت في الجزائر بحيث يظهر في السنوات الأخيرة أن المرأة هي أيضا فاعلة اجتماعية وهذا نظرا للنجاح الكبير الذي حققته المرأة في ميدان التعليم خاصة التعليم العالي بحيث الجامعة عرفت تأنيث كبير خلال السنوات الأخيرة.

نحاول من خلال الخطاب الذي صدر من مجموعة من النساء الإطارات في وزارة التضامن الوطني من خلال سلسلة من المقابلات التي تم انجازها مع 20 امرأة في هذه الوزارة، معرفة ما هي العوامل التي ساعدت هاته النساء للترقية إلى هذه الوظائف العليا ومختلف الصعوبات التي كانت أمامهن طوال مسارهن المهني، وما هي مختلف الإستراتيجيات المستعملة أمام هذه العراقيل والصعوبات المطروحة أمامهن طوال مسارهن المهني.

1- إشكالية البحث:

تعتبر المنظمات ذات أهمية بالغة في المجتمعات الحديثة في حياة الفرد كذلك، بحيث تتم ولادة الفرد فيها، ويتعلم فيها ويبدأ فيها حياته المهنية، فهي تطغى على حياة الفرد بصفة كبيرة، "هذه المنظمات تساهم بصفة كبيرة في تماسك العلاقات الاجتماعية النوعية"¹.

إلا أن الشيء الملاحظ داخل هذه المنظمات أن الوظائف العليا ومناصب المسؤولية تعرف حضور شبه نادر للمرأة فيها، رغم أن المرأة تحصلت على تأهيل وتتوفر على قدرات و كفاءات و هي حاضرة بقوة في قاعدة هذه المنظمات. ترجع سيطرة الرجال على مناصب المسؤولية والوظائف العليا داخل المنظمات إلى القرن التاسع عشر، وهذا بالتطور الكبير للصناعة بحيث تم إسناد الرجال إلى دائرة الإنتاج، أما المرأة أسندت لها دائرة إعادة الإنتاج.

لكن بعد الحرب العالمية الثانية هناك حاجة ماسة إلى اليد العاملة، مما أدى إلى خروج المرأة إلى الحياة الاقتصادية، زيادة عن ذلك هو التحسن الكبير لمستوى تعليم المرأة مما سمح لها بالبقاء في الحياة المهنية في ظل النمو الكبير للقطاع الثالث على حساب القطاع الثاني، "تراجع القطاع الأول والثاني الذي بدأ منذ القرن العشرين واستمر لفترة طويلة كان لصالح المرأة التي استفادت من هذا التراجع"² فحين هناك تراجع لعمل الرجل هذا راجع إلى تراجع القطاع الثاني الذي يعتبر المستقطب الأول لعمل الرجل. النجاح الكبير الذي حققته

1- Laufer (Jacqueline). La construction du plafond de verre, Travail et emploi. N° 102.2005.

المرأة في ميدان التعليم كان له تأثير ايجابي في دخول المرأة إلى سوق العمل، كما أن هذا النجاح ساهم في إعطاء ميزة لعمل المرأة، بحيث يعتبر عمل المرأة عمل مؤهل جدا مقارنة بعمل الرجل.

رغم أن نسبة المشاركة في اليد العاملة الناشطة المشغلة تعتبر ضعيفة مقارنة بالدول المتقدمة بحيث أنها تقدر في سنة "2015 حوالي 18.3%، لكن 44.4% من اليد العاملة النسوية الناشطة المشغلة ذات تأهيل جامعي، هذا ما يعطي خاصية التأهيل لعمل المرأة في الجزائر"¹، فعمل المرأة في الجزائر يبقى تحت الضغوطات السوسيوثقافية السائدة في المجتمع بحيث، "المجتمع يسمح للمرأة أن تعمل خارج البيت فقط ما إذا كانت حاملة لتأهيل"²

كما أن نسبة تواجد المرأة في الوظائف العليا تعتبر ضعيفة جدا، " بحيث في سنة 2011 حسب إحصائيات الوظيفة العمومية التي تعرف نسبة حضور واسع للمرأة فقط 10% من النساء يشغلن مناصب عليا"، رغم أن المرأة حاملة لتأهيلات تسمح لها بالترقية إلى المناصب العليا.

يهتم البحث بهذه الأقلية من النساء اللواتي استطعن الترقية إلى الوظائف العليا في مختلف المنظمات وبالتحديد وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة.

ويحاول الإجابة عن الأسئلة التالية:

¹ الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2015.

² عبد الناصر حابي، مواطنة من دون استئذان، دار الشهاب، 2005، ص 10.

1/- كيف كانت التجربة المهنية للنساء اللواتي يشغلن الوظائف العليا في وزارة التضامن الوطني؟

2/- ما هي مختلف العوامل التي أثرت ايجابيا على المسار المهني للنساء الإطارات للترقية إلى الوظائف العليا؟

3/- ما هي مختلف الصعوبات التي تعرضت إليها، وما هي الاستراتيجيات المستعملة لاجتياز كل العراقيل و الصعوبات؟

2- الإجراءات المنهجية:

تم انجاز بحث استكشافي تطبيقي في إطار تحضير شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

نظرا لأن البحث كان استكشافي لم يكن يهدف إلى تبرير أو رفض أي فرضية ، بقدر ما كان يهدف إلى استكشاف ميدان لم يعرف من قبل اهتمام كبير أي وجود النساء الإطارات في الوظائف العليا داخل المنظمات.

كان ميدان البحث وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بحيث تعتبر هذه الوزارة المنظمة التي تعرف حضور واسع للنساء في الوظائف العليا، بحيث تعتبر نسبة تأنيث الوظائف العليا 54.79% بحيث يقدر عدد الوظائف العليا 73 من بينها 40 امرأة، في سنة 2015 تتكون عينة البحث من 20 امرأة إطار يشغلن وظائف عليا داخل وزارة التضامن الوطني.

تم استعمال تقنية المقابلة من اجل جمع المعطيات حول الموضوع، بحيث تم انجاز 20 مقابلة نصف مباشرة مع نساء يشغلن وظائف عليا داخل الوزارة.

بحيث طلب من المبحوثات من خلال المقابلات ودليل المقابلة، بالحديث عن مسارهن الدراسي والمهني والعائلي المعاش، من خلال تحليل كل نتائج هذه المقابلات تم تشخيص مجموعة من العوامل التي كانت لها تأثير ايجابي على المسار المهني للنساء الإطارات وكذلك مختلف الصعوبات التي كانت تعرقل هاته النساء، والاستراتيجيات المستعملة لاجتياز كل هذه العراقيل.

هذا ما سمح أن نفهم الظاهرة بكل أبعادها خاصة وان البحث كفي " ويقول موريس انجرس عن البحث الكيفي يسعى البحث الكيفي أولا إلى فهم الظاهرة قيد الدراسة وذلك بجمع المعطيات حول السلوكات الملحوظة"¹

كما أن استعمال تقنية المقابلة سمح لنا بجمع معطيات مختلفة حول آراء وشهادات النساء اللواتي يشغلن وظائف عليا داخل الوزارة وشهادات معمقة حول تجربتهن المهنية منذ بداية مسارهن المهني إلى غاية الترقية إلى هذه الوظائف، " فالمقابلة هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل استجواب الأفراد بكيفية منعزلة أو في مساءلة جماعية بطريقة نصف مباشرة تسمح بجمع معلومات كيفية بهدف التعرف على الظاهرة المدروسة لدى الأشخاص المبحوثين"².

¹ Angers (m), Initiation pratiques à la méthodologie des sciences humaines, ed

Casbah, Alger, 1997, P 10.

² Des Lauriers (D-P) recherche qualitative, ed Grawhill, Montrial, 1991, P 35.

3-نتائج التحقيق الميداني:

التغيرات الاجتماعية في الجزائر ودخول المرأة إلى الوظائف العليا داخل المنظمات.

منذ الاستقلال إلى يومنا هذا العديد من المكاسب حققتها المرأة غيرت من وضعية المرأة بصفة عامة داخل المجتمع، فهناك مكاسب على كل المستويات، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، التشريعية والسياسية، على المستوى التشريعي كل القوانين الأساسية التي عرفتها الجزائر، لا يوجد أي نص أو مادة تقصي المرأة من مواطنتها الكلية.

مثلا في القانون الأساسي الحالي ينص في:

المادة 29: كل المواطنين دون استثناء متساوين أمام القانون، بدون أي إقصاء أو تمييز على أساس العرق، أو الجنس، أو الرأي أو مختلف الظروف الشخصية الأخرى.

المادة 31: هدف كل المؤسسات هو ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكل المواطنين والمواطنات، وهذا بنزع كل العراقيل التي تعرقل ازدهار الأفراد، وتمنع مشاركة المرأة الحقيقية والفعلية في الحياة السياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

المادة 55: كل المواطنين لهم الحق في العمل، وكذلك الحق في الحماية والأمن والنظافة في مكان العمل، كما أن الحق في العمل يضمنه القانون والحق في الراحة كذلك.

فعلى المستوى التشريعي لا يوجد هناك أي قانون أو مادة تمنع المرأة من العمل والدخول إلى سوق العمل والحياة الاقتصادية بصفة عامة.

نجد نفس الاتجاه فيما يخص المجال السياسي بالنسبة للمرأة، فمثلا الممارسة السياسية للمرأة يضمنها قرار رئاسي في سنة 2004، والمصادقة على قانون الأمم المتحدة حول الحقوق السياسية للمرأة الذي كان في سنة 1952، بحيث ينص القانون :

*للمرأة الحق في الانتخاب في كل الانتخابات بدون أي تمييز أو إقصاء، في نفس المستوى مع الرجل.

*للمرأة نفس الحقوق في الترشح لكل الاستحقاقات الانتخابية بدون أي إقصاء أو تمييز على أساس الجنس.

*للمرأة نفس الحقوق في تشغيل مختلف المناصب والوظائف العمومية بدون أي إقصاء أو تمييز على أساس الجنس.

رغم أن كل القوانين في صالح المساواة بين الجنسين إلا أن مشاركة الفعلية للمرأة في الحياة السياسية تبقى ضعيفة جدا.

على المستوى الاقتصادي تبقى مشاركة المرأة في سوق العمل ضعيفة بحيث بلغت حوالي 19% من مجموع اليد العاملة الناشطة المشغلة حسب إحصائيات 2015¹.

من بين العوامل التي ساهمت في دخول المرأة إلى سوق العمل، ذلك النجاح الكبير للإناث في مجال التعليم، الذي سمح لها بالحصول على تأهيل خاصة من الجامعة مما جعلها تدخل الحياة المهنية في مجتمع لا يسمح لها بالعمل خارج المنزل فقط إذا كانت مؤهلة، هذا ما قد يجعل الضغوطات كبيرة على المرأة في الخروج إلى الحياة المهنية.

حسب الإحصائيات تبين أن الإناث حققن نجاحا أعلى من الذكور وهذا في كل مستويات التعليم وفي مختلف الشعب المدرسة.

جدول رقم (1) يبين تطور نسبة النجاح في البكالوريا (%)²

السنة	1997	2002	2004
نسبة النجاح الكلية	26,9	33,1	42,5
الذكور	26,4	32,3	36,4

¹ الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2015.

² إحصائيات وزارة التربية الوطنية

44,5	33,6	27,3	الإناث
8,1	1,3	0,9	الفارق

وهو نفس الاتجاه نجده في الجامعة، بحيث تعتبر التطورات التي حدثت فيما يخص التعليم العالي مهمة، بحيث غيرت من نظرة المجتمع فيما يخص مواصلة التكوين الجامعي بالنسبة للإناث، خاصة وأن الدراسة تكون بعيدة عن مكان الإقامة في الغالب بالنسبة للإناث.

في الجامعة المرأة تتواجد في كل الشعب وفي بعض الأحيان تشكل الأغلبية في بعض الشعب مثل الطب التي عرفت نسبة حضور قدرت ب 58.9% في سنة 2000¹، بحيث تعتبر هذه الشعبة تعتبر تقليديا معقل للإناث.

لكن الإناث اقتحمت كذلك الشعب التي تعتبر تقليديا معاقل الذكور مثل التكنولوجيا بحيث المرأة تمثل 33% من مجموع المسجلين في هذه الشعبة في 2003.²

المسار الدراسي والاجتماعي للنساء الإطارات في العينة:

يتبين من خلال النتائج المستنتجة من تحليل المقابلات المنجزة مع النساء الإطارات في الوظائف العليا داخل وزارة التضامن الوطني.

¹ إحصائيات وزارة التعليم العالي لسنة 2000

² إحصائيات وزارة التعليم العالي لسنة 2003

رغم كل الفوارق فيما يخص مناصب المسؤولية والسلطة، بين الرجال والنساء داخل المنظمات، إلا أن حضورها يشكل الأغلبية في وزارة التضامن هذا ما قد يكون له تأثير ايجابي فيما يخص باقي النساء اللواتي يطمحن لمواصلة مسارهن المهني في كل المنظمات، كما يظهر من خلال المقابلات أن هناك إرادة كبيرة لدى النساء في مواصلة مسارهن المهني والطموح إلى الترقية إلى أعلى الوظائف و رفع كل التحديات المطروحة أمامهن في الحياة المهنية، هذه الرغبة والإرادة في الاستمرار في بذل مجهودات والعمل على تحسين مستوى الأداء في العمل على مساعدة الفئات المحرومة تندرج في إطار تشريعي يسمح بذلك، بحيث خلال السنوات الأخيرة مشاركة المرأة الفعلية في المجال السياسي ومناصب المسؤولية داخل المنظمات من بين الانشغالات المهمة لدى مختلف الحكومات المتتالية.

4- الخصائص السوسيو مهنية لنساء العينة:

كما وان سبق الإشارة إليه منذ البداية، أن عينة النساء اللواتي شاركن في المقابلات قدر عددهن ب 20 امرأة، القاسم المشترك لهاته النساء أن كل هاته النساء يشغلن وظائف عليا في وزارة التضامن الوطني و هو شرط أساسي بالنسبة للبحث أي من الواجب على المرأة أن تشغل وظيفة عليا في الوزارة لكي تكون ضمن العينة فمن خلال النتائج يمكن استنتاج ما يلي:

من خلال المعطيات نستخلص أن متوسط السن بالنسبة لنساء العينة يقدر ب 48.05 سنة، هذا المتوسط يمكن القول انه هو السن الذي يصل فيه الفرد إلى تشغيل هذا النوع من الوظائف العليا، مع العلم أن اصغر عنصر في

الفئة يبلغ من العمر 37 سنة فيحين اكبر عنصر تبلغ من العمر 59 سنة وهي قريبة من سن التقاعد.

أما بالنسبة للحالة المدنية فنجد مساواة بين حالة النساء المتزوجات وحالة النساء العازبات بحيث هناك 10 نساء لكل حالة، ولم يكن اختيار وإنما جاء صدفة من ميدان البحث.

أما فيما يخص المستوى التعليمي الذي يعتبر من المحددات الأساسية فيما يخص دخول المرأة إلى سوق العمل منذ البداية والطموح فيما بعد إلى الترقية إلى الوظائف العليا في المنظمات.

من خلال المعطيات المستخلصة من المقابلات يتبين أن كل نساء العينة ذات تأهيل جامعي يتراوح من شهادة الليسانس والمهندسين والمجستير لكن الشهادة المتحصل عليها من طرف هاته النساء تعتبر فقط وسيلة للدخول إلى سوق العمل، لكن في حالة الحصول على منصب عمل يتبين أن هاته النساء تحصلت على تكوين أيضا في مختلف المجالات التي لها علاقة بوظائف التسيير والمسؤولية الشيء الذي سمح لهن بالترقية إلى أعلى الوظائف فيما بعد .

توزيع نساء العينة حسب الشهادة المتحصل عليها:

الشهادة	ليسانس	مهندس	ماجستير
عدد النساء	16 امرأة	03 نساء	امرأة واحدة

كما يظهر كذلك من خلال المعطيات المستنتجة من المقابلات إن الترقية إلى الوظائف العليا لهاته النساء في الأغلبية الساحقة كان عن طريق التعيين، إلا حالة واحدة كانت عن طريق امتحان خارجي، إن دل هذا على شيء فيدل على أهمية الأشخاص الأعلى في المستوى الهراري الذي كانت هاته النساء تحت سلطتهم والعمل معهم، لأنه في حالة التعيين يتم اقتراح أشخاص للمناصب.

من خلال تحليل محتوى المقابلات المنجزة مع نساء العينة اللواتي يشتغلن وظائف عليا داخل الوزارة تم الوصول إلى وجود هناك مجموعة من العوامل التي أثرت إيجابيا على المسار المهني لهاته النساء للترقية إلى الوظائف العليا بعد مدة من التوظيف داخل الوزارة، كما أن هناك مجموعة من العراقيل التي كان لابد من هاته النساء رفع كل التحديات من أجل اجتياز عقبة كل هذه العراقيل والصعوبات.

يظهر أن في بداية المسار المهني لهاته النساء كانت في غالب الأحيان يشغلن مناصب إدارية، لكن بعد فترة زمنية مع اكتساب تجربة وخبرة خاصة و أن هاته النساء اجرين تكوين في مختلف المجالات، تم ترقيةن إلى الوظائف العليا كما يظهر من خلال المقابلات أن هذه الترقية تعتبر طبيعية لدى هاته النساء ومسار منطقي نظرا لكل المجهودات المبذولة في المناصب الإدارية داخل الوزارة أو في بعض المنظمات الأخرى أين كانت هاته النساء يشتغلن.

كما يظهر كذلك من خلال المقابلات، أن العمل بالنسبة لهاته النساء ذات أهمية كبيرة، بحيث يوفر العمل للفرد من جهة استقلالية اقتصادية ومن جهة ثانية يوفر له مكانة داخل المجتمع تعطي له فرصة تحقيق ذاته، هذا ما

لمسناه عند نساء العينة ، بحيث لديهن إحساس بتحقيق ذاتهن نظرا للعمل الذي يقدمن للفئات المحرومة في حالة صعوبة داخل المجتمع، خاصة وان القطاع الذي تشتغل فيه هاته النساء ذات حساسية كبيرة جدا لان الفئات التي تتعامل معها هاته النساء، فئات محرومة وفي حالة صعوبة اجتماعية، إذ تعمل هاته النساء على اقتراح برامج وحلول لمختلف المشاكل التي تعاني منها هذه الفئات، هذا ما يخلق رضى كبير لديهن، ومكانة داخل المجتمع.

مبحوثة في وزارة التضامن الوطني: تشغل منصب مديرة وهي في الخمسينات لها شهادة في العلوم القانونية.

" أحب العمل الذي أقوم به، والعمل في الوظائف العليا ليس من السهل، فنحن نعمل على ملفات يجب إيجاد الحلول أو على الأقل اقتراح الحلول، نظرا لوجود مسؤوليات في مستوى أعلى، ففي حالة إيجاد الحلول ومساعدة الأشخاص في حالة هشاشة يعتبر بالنسبة لي افتخار وراحة الضمير"¹.

5-الصعوبات والعراقيل التي كانت أمام نساء العينة:

كما يظهر من خلال المقابلات المنجزة أن المسار المهني للنساء الإطارات في وزارة التضامن الوطني، ليس خالي من بعض الصعوبات التي كانت تعرقل مسارهن الوظيفي سواء في الوزارة في المنظمات الأخرى.

¹ مقابلة مع امرأة إطار في وزارة التضامن الوطني، جوان 2015

من بين العراقيل والصعوبات التي كانت أمام هاته النساء وتم استخلاصها من خلال المقابلات، تلك المتعلقة بصعوبة المصالحة بين الثنائية العمل، العائلة.

بحيث يظهر بكل وضوح أن المصالحة بين الميدان المهني والميدان العائلي، خاصة بالنسبة للنساء المتزوجات مع أطفال وعائلة أمر صعب، هذا نظرا للضغط الذي يفرضه كل ميدان على هاته النساء، بحيث كل ميدان يتطلب حضور المرأة سواء المجال العائلي أو المجال المهني، وعندما تتدخل الأدوار فيما بينها فهناك زيادة الضغط على المرأة الإطار.

كما يظهر كذلك من بين الصعوبات التي كانت أمام نساء العينة مقاومة السقوط والتقهقر نساء، بحيث في مرحلة ما في مسارهن المهني كان من الواجب مقاومة السقوط والتقهقر، فمن جهة هناك بعض النساء كانت لمدة طويلة في نفس المنصب دون الحصول على الترقية وفي بعض الحالات هناك ظروف عمل غير مساعدة وملائمة، نظرا للعلاقات بين الأفراد المتوترة في الوزارة فلا بد من التكيف مع الوضعية، فمن بين الاستراتيجيات المستعملة من طرف نساء العينة من اجل اجتياز هذه العراقيل والصعوبات، هي الاستمرارية في العمل وبذل مجهودات إضافية من اجل فرض أنفسهن عن طريق العمل، هذه الإستراتيجية إلى حد ما كانت ايجابية بالنسبة لهاته النساء بحيث استطعن الحصول علي ترقية إلى الوظائف العليا في الوزارة.

6-العوامل التي كانت لها تأثير ايجابي على المسار المهني للنساء العينة:

إلى جانب العراقيين التي كانت أمام نساء العينة، هناك عوامل كان لها تأثير إيجابي على المسار المهني لنساء العينة للترقية إلى الوظائف العليا داخل الوزارة.

يتضح من خلال المقابلات المنجزة مع نساء العينة، إن هناك مجموعة من العوامل التي كانت وراء ترقية هاته النساء إلى الوظائف العليا بحيث طوال مسارهن المهني هناك العديد من الفرص المتاحة أمامهن تم استغلالها من أجل إثراء مسارهن المهني، من العوامل التي كانت ذات تأثير إيجابي يمكن استخراج ما يلي:

6-1- الرغبة في رفع التحديات والطموح إلى الأفضل:

يظهر أن هناك رغبة كبيرة لدى نساء العينة في رفع كل التحديات المطروحة أمامهن، وهذا من أجل تغيير النظرة السائدة فيما يخص قدرات وكفاءات المرأة على تشغيل مناصب المسؤولية داخل المنظمات بحيث هذه الرغبة في رفع التحدي تكمن في إثبات قدراتها وكفاءاتها في هذا النوع هذه الوظائف من أجل إعطاء فرص لباقي النساء في الطموح إلى مواصلة مسارهن المهني بحيث يعتبرن هاته النساء كنموذج لباقية النساء .

وهذا ما يمكن فهمه من خلال الحصاد الصادر من نساء العينة.

المبحوثة رقم (4): تشغل منصب مديرة، في الخمسينات، ليسانس في علوم القانون.

"اعتقد بأن هو تحدي كبير تشغيل هذا النوع من الوظائف وهو ذات أهمية كبيرة في اكتساب المعلومات، والعمل على مشاركة هذه المعلومات مع بقية الأشخاص والقيام بالأشياء التي أحبها.

والعمل على مساعدة الآخرين خاصة الأشخاص الذين هم بأمس الحاجة لذلك يعتبر كذلك تحدي كبير بالنسبة لي"¹.

6-2-الوفاء تجاه المنظمة:

المشاركة الفعالة، والإحساس بالانتماء إلى المنظمة والعمل المستمر الجاد و الاستمرار في تحسين المستوى والحصول على المعلومات والتجربة المهنية سمحت لنساء العينة بعد فترة من مساهمتهن المهني داخل المنظمة في مناصب إدارية بالترقية إلى مناصب ووظائف أكثر مسؤولية.

فبعد العطاء الكبير للمنظمة كان هناك نوع من الاعتراف بالخدمات والعمل المنجز وهذا ما سمح لهاته النساء للحصول على الترقية.

ومن بين العوامل التي كان لها تأثير كذلك أكثر هو دعم المحيط لهاته النساء.

6-3-دعم المحيط:

يظهر من خلال المقابلات إن دعم محيط العمل لنساء العينة، خاصة المسؤولين الهراكيين المباشرين كان له تأثير ايجابي كبير لنساء العينة، فتعيين أي امرأة في وظيفة عليا داخل الوزارة يأتي باقتراح من طرف الشخص الذي

¹ مقابلة مع امرأة إطار في وزارة التضامن الوطني، جوان 2015.

كان مسؤولا مباشرا على هاته النساء أو العمل في نفس المؤسسة في وقت ما، بحيث الأغلبية الساحقة لهاته النساء تم ترقيتها الى الوظائف العليا عن في وزارة التضامن الوطني طريق التعيين.

هذا ما تم استنتاجه من خلال المقابلات المنجزة.

المبحوثة رقم 09: تشغل منصب مديرة في الأربعينات ليسانس في العلوم الانجليزية.

" في الحقيقة كان لي الحظ في العمل مع أشخاص ذات تأثير على مساري المهني في الوزارة، بحيث كان التشجيع المتواصل من طرف المسؤولين، وكانوا على دراية بأن الخلافة تكون مختلف النساء اللواتي يشتغلن في الوزارة"¹.

4-6- القدرة على التكيف والاندماج:

الترقية إلى الوظائف العليا، كمرحلة أولى لمسار مهني طبيعي بالنسبة لهاته النساء، يظهر كذلك لابد على هاته النساء الاندماج في الوظائف الجديدة وكذلك التكيف مع محيط العمل وشروط العمل كذلك، نظرا لان هذه الوظائف لديها شروط غير تلك الموجودة في الوظائف التنفيذية والإدارية. كما نجد كذلك أن من بين العوامل المساعدة كذلك تلك القوانين التشريعية التي جاءت في السنوات الأخيرة وكان لها تأثير فيما يخص المستوى السياسي بحيث

¹ مقابلة مع امرأة إطار في وزارة التضامن الوطني.

هناك حضور أكثر للعنصر النسوي فيما يخص حضور المرأة في الوظائف العليا كذلك، كان لهذه القوانين والتشريعات الأخيرة تأثير بدورها.

7-الميزات الأساسية للهوية المهنية لنساء العينة:

تتكون العينة كما سبق وان تم الإشارة إليه من 20 امرأة إطار تشغل كل هاته النساء وظائف عليا في وزارة التضامن الوطني، وكما سبق أيضا الإشارة إليه أن هاته النساء يشكلن الأغلبية في الوظائف العليا في الوزارة، هذه الوضعية التي تعيشها النساء الإطارات في الوزارة يمكن أن يكون له تأثير ايجابي على بقية النساء اللواتي يطمحن إلى مواصلة مسارهن المهني والترقية إلى الوظائف العليا في هذه المنظمة (وزارة التضامن) أو في منظمات أخرى.

من خلال المقابلات يظهر أن هناك هوية مهنية تكونت لدى نساء العينة عبر كل السنين اللواتي قضيناهما في الوزارة أو في المنظمات الأخرى، من خلال المقابلات يظهر أن هناك فئتين للهوية المهنية للنساء الإطارات في وزارة التضامن الوطني .

-الفئة الأولى: نجد نساء هذه الفئة في الغالب عازبات، أما فيما يخص مهنة الوالد موظف في القطاع العام ذات مستوى تعليمي، ومنهم إطارات وسطى، أما الأم في الغالب ربة بيت بدون مستوى تعليمي.

الرغبة في المساواة المهنية لدى هاته النساء تظهر من خلال المقابلات، بحيث نجدها في التنشئة الاجتماعية لهاته النساء هذا ما جعل هاته النساء يعملن من اجل تحقيق الاستقلالية الاقتصادية وتحقيق الذات من خلال العمل،

واكتساب مكانة اجتماعية من خلال الوظيفة ومساعدة الآخرين، وهذا يظهر من خلال الاستثمار الكبير الذي قامت به نساء العينة.

-الفئة الثانية: نجد نساء هذه الفئة في الغالب متزوجات ولديهن أطفال وينحدرن من طبقات اجتماعية وسطى، الوالد ذات مستوى تعليمي ولكن الأم بدون مستوى تعليمي مهنة الأب كانت في التجارة أو عامل.

يظهر من خلال خطاب نساء هاته الفئة أن المجال الأسري كان له تأثير في النجاح الدراسي خاصة من جانب الأم، لكن هاته النساء عكس الأولى يطمحن إلى تحقيق توازن بين الميدان المهني والميدان العائلي، بحيث أعطت هاته النساء مكانة للعمل لكن ليس على حساب العائلة.

الخلاصة:

سمح لنا البحث الميداني الذي تم انجازه في وزارة التضامن الوطني مع مجموعة من النساء الإطارات في هذه الوزارة اللواتي يشغلن وظائف عليا، المعطيات المستخلصة من المقابلات سمحت بتقديم صفات وخصائص حول النساء اللواتي يتواجدن في هذا النوع من الوظائف. على العموم سمح لنا البحث بالإحاطة والالتفاف حول مختلف الظروف المهنية للنساء الإطارات اللواتي تشغلن الوظائف العليا في وزارة التضامن الوطني.

كما سمح لنا البحث بالإحاطة وتشخيص مختلف الصعوبات والعراقيل التي كانت أمام هاته النساء طوال مسارهن المهني، وكذلك تعريف مختلف العوامل الايجابية التي كانت لها تأثير ايجابي على تقدم المسار المهني لهاته النساء.

كما يظهر من خلال المقابلات إن هناك عطاء كبير في ميدان العمل بالنسبة لهاته النساء، بحيث هناك حب للعمل لمساعدة خاصة الفئات المعوزة وفي حالة صعوبة اجتماعية و هي بأمس الحاجة للمساعدة مثل الأشخاص المسنين و المعاقين .

نستنتج كذلك من خلال المقابلات إن نساء العينة يضعن هذا النجاح المهني بالترقية إلى أعلى الوظائف على انه مسار طبيعي وشيء طبيعي في مسارهن المهني، نظرا لكل المجهودات المبذولة والعمل الجاد طوال فترة مسارهن المهني.

هذا النجاح الذي حققته هاته النساء نتج عنه وعي بضرورة إثبات قدرتهن وكفاءتهن في ميدان العمل، الشيء الذي يكون نموذج لباقي النساء اللواتي تطمحن إلى الترقية إلى الوظائف العليا ومواصلة المسار المهني والترقية إلى الوظائف العليا والمسؤولية.

الخاتمة:

إن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، تعتبر ضعيفة جدا، بحيث لا تتعدى 20% في سنة 2015، إلا أن هذه اليد العاملة المتواجدة في سوق العمل النسوي ذات تأهيل عالي جدا، هذا ما أعطى الخاصية والميزة الأساسية لليد العاملة النسوية الناشطة المشغلة أنها مؤهلة تأهيل عالي مقارنة باليد العاملة الذكورية.

لكن التحولات التي تحدث في العالم عامة وفي الجزائر خاصة نظرا لما تفرضه العولمة من تغيرات، فرضت على المؤسسات والمنظمات أن تعمل على أن تعكس تنوع المجتمع الذي تتواجد فيه وكذلك على كل المستويات سواء القاعدة أو أعلى السلم التنظيمي لهاته المنظمات، خاصة وان هناك حاجة متزايدة لليد العاملة المؤهلة نظرا للمنافسة الحادة بينها، هذا ما تتوفر عليه المرأة ويكون قيمة مضافة لاقتصاد المؤسسات والمنظمات.

الخصائص السوسيو اقتصادية لنساء العينة

المتغير الرقم	الوظيفة	المنصب المشغل الحالي	السن	الحالة المدنية	الأصل الاجتماعي	المستوى التعليمي	الاقدمية في المنظمة	الاقدمية في المنصب	عدد الأشخاص المؤطرين	مستوى تعليم الأم	عدد أفراد العائلة
1		المديرية الفرعية للتكوين القاعدي وتحسين المستوى وتجديد المعلومات	56 الخمسينات	عازبة	الأب موظف إداري + الأم ربة بيت	شهادة ماستر في علم النفوس العيادي	31 سنة	5 سنوات في هذا المنصب	3+4 مراكز للتكوين	أمي	13 أفراد
2		المديرية الفرعية	40 الأربعينيات	عازبة	الأب موظف في مستشفى + الأم ربة بيت	شهادة ليسانس في علوم الاتصال	17 سنة	4 سنوات	4 أشخاص	ابتدائي	4 أفراد

المتغير الرقم	الوظيفة	المنصب المشغل الحالي	السن	الحالة المدنية	الأصل الاجتماعي مهنة الأب+ الأم	المستوى التعليمي	الأقدمية في المنظمة	الأقدمية في المنصب	عدد الأشخاص المؤثرين	مستوى تعليم الأم	عدد أفراد العائلة
3		المديرية الفرعية للطفولة والمراهقة في وضع اجتماعي صعب وفي خطر معنوي	40 الأربعينيات	عازبة	الأب موظف CNAS + الأم ربة بيت	شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية	17 سنة	4 سنوات	2 أشخاص	أمي	10 أفراد
4		(هناك تشغيل عدة مناصب مسؤولة) مديرية المستخدمين والتكوين (الحالي)	54 الخمسينات	عازبة	الأب عامل في البلدية+ الأم ربة بيت	ليسانس في علوم القانون+ ماجستير	28 سنة	4 سنوات	25 شخص	أمي	10 افراد
5		المديرية الفرعية للتنمية الاجتماعية وترقية أجهزة الإدماج الاجتماعي	45 الأربعينيات	عازبة	رئيس مصلحة في سونطراك+ الأم ربة بيت	ليسانس في علوم القانون	18 سنة	3 سنوات	2 شخص	ثانوي	5 افراد
6		المديرية الفرعية للتنظيم والمنازعات	37 الثلاثينات	عازبة	الأب عامل 18	ليسانس في علوم القانون	14 سنة	4 سنوات في هذا المنصب	2 شخصين	أمي	7 افراد

المتغير الرقم	الوظيفة	المنصب المشغل الحالي	السن	الحالة المدنية	الأصل الاجتماعي مهنة الأب+ الأم	المستوى التعليمي	الاقدمية في المنظمة	الاقدمية في المنصب	عدد الأشخاص المؤطرين	مستوى تعليم الأم	عدد أفراد العائلة
7		المديرة الفرعية للطفولة والمراهقة في وضع اجتماعي صعب وخطر معنوي	50 سنة الخمسينات	متزوجة طفل واحد	الأب عامل + الأم ربة بيت	ليسانس في علم النفس	19 سنة	5 سنوات في المنصب	شخصين	أمي	11 فرد
8		المديرة الفرعية للعمل الإنساني	37 الثلاثينات	عازبة	الأب فلاح + الأم ربة بيت	ليسانس في علوم السياسة	12 سنة	5 سنوات	لا يوجد	أمي	9 افراد
9		مديرة قضايا المرأة	45 الأربعينيات	عازبة	عامل بناء + ربة بيت	ليسانس في العلوم الانجليزية	19 سنة	4 سنوات	9 اشخاص	ابتدائي	فردين
10		المديرة الفرعية للتكفل المبكر بالاعاقة والمرافقة العائلية	52 الخمسينات	متزوجة طفلين	معلم + ربة بيت	ليسانس في علم النفس	28 سنة	6 سنوات	شخصين	أمي	7 افراد
11		المديرة الفرعية للاتصال وانظمة الاعلام	42 الاربعينات	متزوجة طفلين	تقني سامي + ربة بيت	مهندس اعلامي الي	16 سنة	5 سنوات	10 اشخاص	جامعي	5 افراد

المتغير الرقم	الوظيفة	المنصب المشغل الحالي	السن	الحالة المدنية	الأصل الاجتماعي مهنة الأب+الأم	المستوى التعليمي	الأقدمية في المنظمة	الأقدمية في المنصب	عدد الأشخاص المؤطرين	مستوى تعليم الأم	عدد أفراد العائلة
12	مديرة حماية وترقية الطفولة والمراهقة وبرامج التضامن تجاه الشباب	55 الخمسينات	متزوجة 3 اطفال	عامل بائع+ ربة بيت	ليسانس علوم التربية	30 سنة	2 سنتين	3 مديريات فرعية +9 اشخاص	أمي	3 افراد	
13	المديرة الفرعية للتخطيط والاحصاء	50 الخمسينات	عازبة	تاجر + ربة بيت	مهندس في البيولوجيا	17 سنة	2 سنتين	4 اشخاص	ابتدائي	4 افراد	
14	المديرة العامة لحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم	56 الخمسينات	متزوجة -طفل	عامل متقاعد+ ربة بيت	ماجستير + تحضير دكتوراه في التغير الاجتماعي	21 سنة	2 سنتين	4 مديريات 11 مديريات فرعية	ابتدائي	8 افراد	
15	مديرة حماية الأسرة وترقيتها	58 الخمسينات	متزوجة – طفلين	تاجر + ربة بيت	ليسانس في علوم الترجمة	15 سنة	5سنوات	15 شخص	أمي	8 افراد	

المتغير الرقم	الوظيفة	المنصب المشغل الحالي	السن	الحالة المدنية	الأصل الاجتماعي مهنة الأب+الأم	المستوى التعليمي	الاقدمية في المنظمة	الاقدمية في المنصب	عدد الأشخاص المؤثرين	مستوى تعليم الأم	عدد أفراد العائلة
16	المديرة الفرعية لإعانة الأسرة ومرافقتها و دعمها	متزوجة - طفلين	42 الأربعينات	تاجر + ربة بيت	ليسانس علوم سياسية	16 سنة	3 سنوات	2 شخص	أمي	8 افراد	
17	المديرة الفرعية لحماية ترقية المرأة والفتاة في وضع صعب	متزوجة طفلين	43 سنة الأربعينات	رئيس مصلحة+ ربة بيت	ليسانس في علم النفوس	18 سنة	3سنوات	2 شخص	أمي	8 افراد	
18	المديرة الفرعية لبرامج التكوين ومتابعته ومراقبته	متزوجة- طفلين	53 الخمسينات	سائق + ربة بيت	ليسانس في علم النفوس	29 سنة	5سنوات	2 شخص	متوسط	10 افراد	
19	مديرة حماية الأشخاص المسنين	عازبة	58 الخمسينات	تاجر + ربة بيت	ليسانس في اللغات	34 سنة	6سنوات	مديرتان 2 فرعية	أمي	8 افراد	
20	المديرة الفرعية للمساعدة الاجتماعية للأشخاص المعوقين	متزوجة لا يوجد	45 الأربعينات	مسير اشغال + ربة بيت	مهندس في البيولوجيا	18 سنة	5سنوات	1شخص	أمي	8 افراد	

قائمة المراجع:

- 1-Bureau international du travail, brisée le plafond de verre les femmes aux postes de direction, Genève, 2004.
- 2-Bureau international du travail (O. T) : Tendances mondiales de l'emploi des femmes. Mars, 2007.
- 3- Les femmes cadres dans le secteur public, Revue d'analyse comparée en administration publique vol 13, n° 4, 2009.
- 4-Margaret Maruani ,travail et emploi des femmes. La découverte, France, 2006.
- 5- Jacqueline Laufer, la construction de plafond de verre le cas des femmes cadre à potentiel, travail et emploi n° 102,2005.
- 6- Sofia Belghiti, trois niveaux d'analyse pour l'interprétation de l'avancement hiérarchique des femmes cadres, les cahiers du cadres, 2005.
- 7-Carolin Chimot, Les dirigeantes dans les organisations sportives le genre et le sport,Thèse de doctorat, U Paris8, France, 2005.
- 8-Laufer Jacqueline , Cadres la grande rupture, Recherche .N°74.2005.
- 9-Laufer (Jacqueline). La construction du plafond de verre, Travail et emploi. N° 102.2005.
- 10-Allia Khadîdja , Femmes diplômées et secteurs d'activité en Algérie les cahiers du CREAD, N° 74.2005.
- 11- Ministère chargé de la famille, Situation de la femme Algérienne par les chiffres, RISSALAT EL OUSRA,N° 5.2005.
- 12-Evaluation de l'emploi féminin, Conseil national économique et social, Alger 2004.
- 13-La place des femmes dans les lieux de décisions promouvoir la mixité, Conseil économique et social, Paris, 2007.
- 14-APEC , 40 ans femmes et cadres, Mars, 2007