

النجاح الوظيفي من وجهة نظر الإطارات النسوية

Career Success From The Perspective Of Female Managers

Le Succès De Carrière Du Point De Vue Des Femmes Cadres

ليلى قريدي*

جامعة الجزائر 2

تاريخ النشر: 2019/06/22

تاريخ القبول: 2019/02/24

تاريخ الإرسال: 2018/12/05

ملخص: نهدف من خلال هذه الدراسة إلى استكشاف و تحليل معنى النجاح الوظيفي عند النساء، حيث اعتمدنا على مقارنة كيفية استطلاعية باستخدام تقنية المقابلة نصف الموجهة. وقد استهدفت الدراسة الميدانية الإطارات النساء اللواتي يشغلن وظائف عليا بالوزارات كشفت لنا عن المعايير الذاتية التي تقيّم بها الإطارات النسوية نجاحهن الوظيفي، و التي تمثلت في ثلاثة أبعاد أساسية، بعد التوازن بين الحياة العائلية و الوظيفية، البعد الفردي و المتمثل في مؤشر الشعور بالرضا و الحصول على تقدير الآخرين، البعد الوظيفي و المتمثل في الفعالية في العمل و إضافة شيء جديد للقطاع و المجتمع.

الكلمات المفتاحية : النجاح الوظيفي ؛ الإطارات النسوية ؛ الوظائف العليا ؛ المسار المهني .

Abstract: This paper describes the findings of a study which analyses how women define career success for themselves on their own terms. The purpose of this research is to explore and understand the concept of professional success; we have chosen a qualitative approach with exploratory aims, based on semi-structured interviews. The Empirical research conducted with female managers in higher positions at the ministry allows us to identify the criteria used by these female managers to assess their professional success, and which are structured around three main dimensions, the balance between work and family life, the individual dimension that contains the feeling of satisfaction and the recognition of others and the professional dimension which include work performance and the addition of the new to the sector and society.

Keywords : career success; female managers; higher positions; career.

Résumé : Cet article décrit les résultats d'une étude analysant les perceptions que les femmes ont de leur réussite professionnelle. L'objet de cette recherche étant l'exploration et la compréhension du concept de réussite professionnelle, nous avons retenu une approche qualitative à visée exploratoire, reposant sur des entretiens semi-directifs. La recherche empirique menée auprès des femmes cadres occupant des fonctions supérieures au niveau des ministères nous a permis d'identifier les principaux critères qu'utilisent ces femmes cadres pour évaluer leur réussite professionnelle, et qui sont structurés principalement autour trois dimension, la dimension de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la dimension individuelle qui contient le sentiment de satisfaction et la reconnaissance des autres et la dimension professionnelle traduite par la performance au travail et l'ajout du nouveau au secteur et à la société.

Mots clés : Succès de carrière; femmes cadres; fonctions supérieures; carrière.

لقد اهتمت الكثير من الدراسات الاجتماعية و الإنسانية بموضوع عمل المرأة من عدة نواحي و زوايا، إلا أنّ موضوع النجاح الوظيفي للنساء لم يحظ بالكثير من الاهتمام بالرغم من التزايد المستمر للنساء في المجتمع الجزائري على التعليم و مشاركتهن في سوق العمل و ترفيتهن لمناصب عليا، فإذا كان تقلد الرجال لمثل هذه الوظائف يعد قيمة يتم تشمينها اجتماعيا فالأمر يختلف بالنسبة للنساء، ذلك أن الجنس يعد متغيرا مهما في تشكيل قيم العمل، عاكسا التنظيم الاجتماعي القائم على التقسيم الجنسي للعمل بين الرجال و النساء، كما أنّ النجاح بهذا المفهوم هو بناء مرتبط بالثقافة، بجماعة الأقران، بالفئة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد.

لقد تطرقت الدراسات الحديثة إلى مفهوم النجاح الوظيفي من خلال مقاربتين أساسيتين، المقاربة الموضوعية و المقاربة الذاتية، فإذا ما قيس النجاح الوظيفي للنساء بالمؤشرات الموضوعية التي تتعلق بالراتب أو بالمركز الوظيفي الذي يشغله في التسلسل التنظيمي، فإنه يجعلهن أقل نجاحا إذا ما قورن بالرجال، إذ بالرغم من كون اليد العاملة النسوية في الجزائر هي يد عاملة مؤهلة ذلك أنّ 50,9% من العاملات هن من خريجات الجامعة، إلا أنّه يبدو أنّ وصولهن إلى مهن التأطير أقل بشكل ملحوظ مقارنة بالرجال (1,6% من إجمالي عمالة الإناث مقابل 2,9% من الرجال) حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS, 2014, p.17) و هو الأمر الذي يتطلب البحث عن المعايير الذاتية لمفهوم النجاح من خلال تقييم النساء لمسارتهن الوظيفية، والفوارق التي لوحظت في التكوين الذاتي لهذا المفهوم تدل على أن الأفراد ليس لديهم نفس التوقعات من حيث النجاح الوظيفي، "فالتغيرات الهيكلية داخل التنظيمات، توسع الإدارة، تطور الاقتصاد الجديد، شجع المختصين الاجتماعيين على الاهتمام بالفئات الأخرى" (Hennequin, 2009, p.126)

إنّ الاعتراف بالضغوط الناجمة عن تعدد الأدوار التي تمر بها النساء والأولوية التي تمنحها لتحقيق التوازن بين العمل و الأسرة لم ترافقها سياسات واضحة لتشجيع هذا التوازن بين الحياة العائلية و الحياة الوظيفية، ذلك أنّ نماذج النجاح الوظيفي لطالما اعتمدت على خصائص النجاح الذكوري، و عليه "فإن النماذج الوظيفية المعاصرة ومفهوم النجاح الوظيفي الذاتي يغفل عن وضع الفرد كفاعل في سياق حياتي واسع، مقيد بعوامل أسرية و شخصية، وهو سياق أيضاً مقيد بأحداث خارجة عن سيطرة الفرد" (Lee, Kossek, Hall, Litrico, 2011, p. 3)

بل يبدو أن الحواجز الهامة المتأصلة في الثقافة التنظيمية تقيد استخدام تدابير التوازن لدى فئة النساء، مما يؤثر على تصوراتهن و يتطلب البحث عن وجهة نظرهن في تعريف النجاح.

و من أجل التعرف على المعنى الذي تقدمه النساء للنجاح الوظيفي فقد ركزنا على فئة الإطارات النسوية ممن يشغلن وظائف عليا في الوزارات باعتبارهن يمثلن قلة من النساء ممن قد حققن نجاحا موضوعيا بتقلدهن لمراكز وظيفية مرموقة إذ "تجدر الإشارة إلى أنّ ملاحظة النجاح الوظيفي من وجهة نظر موضوعية بحتة أو ذاتية بحتة تقدم لنا صورة محدودة، إن عمق بنية النجاح الوظيفي يمكن رؤيتها بشكل أفضل من خلال العدستين معا في نفس الوقت" (Arthur, Khapova, Wilderom, 2005, p.180)

كما أن اختيارات الإطارات النساء فيما يتعلق بحياتهن الوظيفية تتعلق بسياق عملهن من جهة وبسياق حياتهن العائلية من جهة أخرى، لذلك فإن النظر في سياقات العمل والأسرة هي العناصر التي تشكل المكونات المستخدمة في

توضيح مشكلتنا البحثية، إذ أنه من المهم استكشاف تعريف النجاح الوظيفي الذي تضعه هذه الفئة باعتبارها تعيش ضغوطاً مزدوجة نظراً لما تتطلبه الوظائف العليا من تفرغ تام و تنقلات و اجتماعات متأخرة قد تؤثر على الحياة العائلية، فإذا كانت مؤشرات النجاح الموضوعي من خلال الوصول إلى وظيفة عليا و الحصول على مركز مهني مرموق متوفرة لدى هذه الفئة فمن المهم التعرف على معايير و مؤشرات النجاح الوظيفي الذاتي لديهم من خلال مقارنة كيفية، خاصة و أنهن يمثلن أقلية ممن استطعن الولوج لمثل هذه المناصب العليا مقارنة ببقية النساء الموظفات، و عليه نطرح التساؤل التالي:

- إلى أي مدى تعتبر الإطارات النساء إنجازاتهن المهنية من خلال وصولهن للوظائف العليا في الوزارات باعتبارها أعلى

المناصب في الوظيفة العمومية نجاحاً وظيفياً؟ و ما هو المعنى الذي تقدمه هذه الإطارات النساء للنجاح الوظيفي؟

و عليه تهدف هذه الدراسة من خلال التساؤل المطروح إلى:

- الكشف عن الأبعاد الذاتية التي تستخدمها الإطارات النسوية في تحديد مفهوم النجاح الوظيفي.
- التعرف على تأثير مكانة و دور المرأة في النظام الاجتماعي في تحديد معايير هذا المفهوم.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين الهوية الأنثوية و مفهوم النجاح الوظيفي لدى فئة الإطارات النسوية.
- و تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تقدم مقارنة سوسيولوجية للموضوع، و ذلك بالتطرق إلى تأثير السياقات الاجتماعية في تحديد مفهوم النجاح الوظيفي لدى فئة الإطارات من النساء، كما أنها تقدم إجابة عن المعاني التي تستخدمها النساء في تحديد مفهوم النجاح الوظيفي، كما تبرز أهمية هذه الدراسة من ناحية:
- غياب الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع (على حد علمنا و بحثنا).
- فتح آفاق جديدة للبحث من خلال الاقتراحات التي تقدمها هذه الدراسة.
- و لذلك فقد تناولنا هذا الموضوع من خلال التطرق بداية إلى الإطار النظري المشكل لهذا الموضوع و أهم الدراسات السابقة له، ثم تناولنا الإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة الميدانية، و بعد عرض النتائج المتوصل إليها قمنا بمناقشة هذه النتائج و تحليلها.

1. المقاربة النظرية للنجاح الوظيفي:

إنّ الإطار النظري الخاص بموضوع النجاح الوظيفي غالباً ما يتناول المقاربة التي اقترحها Hughes (1937) في نهاية الثلاثينات و التي فرق فيها بين المسار المهني الموضوعي و المسار المهني الذاتي، فإذا كان المسار المهني الموضوعي يتمثل في مختلف المراكز التي يشغلها فرد ما و التي يمكن ملاحظتها اجتماعياً، فإنّ مفهوم النجاح الموضوعي يعني مجموع القيم القابلة للقياس و المرتبطة بكل دور و مكانة اجتماعية، هذه القيم التي يمكن تقييمها من طرف الآخرين، من حيث أهميتها العامة كمستوى المعيشة و مجموع القيم المتوقعة في المستقبل، و هو بذلك يعكس الفهم المشترك أكثر من الفهم الفردي (Arthur, Khapova, Wilderom, 2005, p.179).

في حين أنّ المقاربة الذاتية للمسار المهني تتمثل في الأهمية المدركة لدى الأفراد و من المعاني التي يعطيها الفاعلون الاجتماعيون لأفعالهم وسلوكياتهم و بالتالي فهي تشكل المفهوم الذاتي للنجاح الوظيفي من خلال كيفية تقييم الأفراد

لمساراتهم، " فهي تشمل ردود الفعل عن الإنجازات الفعلية و المتوقعة المرتبطة بالمسار الوظيفي في مدة زمنية أكبر من تلك الناتجة عن الرضا الوظيفي الفوري". (Heslin, 2005, p.117)

و عليه فمن المرجح أن يستند مفهوم النجاح الوظيفي بالنسبة لفئة الإطارات، على معايير خارجية موضوعية و ذاتية داخلية، فالحصول على مركز وظيفي مرموق قد يعد غير كافٍ بالنسبة للبعض و لا ينتج عنه مستوى عالي من الرضا بل قد يولد إحباطا في بعض الأحيان إذا كان مرافقا لفشل في الحياة الخاصة كما بينته بعض الدراسات ، في حين أنّ البعض الآخر لديهم مستوى عالي من الرضا بالرغم من الإخفاق الظاهر في مساراتهم.

إذا كان النجاح الوظيفي الذاتي هو المعنى الذي يقدمه الإطارات عن تجربتهم، فهو نتاج مقارنات بين تجارب مهنية مماثلة موضوعية تحت تأثيرات نفسية و اجتماعية في نفس الوقت، إذ أنه من خلال الانخراط في مجموعات الأقران، تستدخل الإطارات المعايير الاجتماعية من أجل إعطاء معنى لتجاربهم الوظيفية، و قد افترضت بعض الدراسات، كدراسة Powell et Mainiero (1993) بأن المعايير الذاتية للنجاح الوظيفي قد تحتل أهمية أكبر مقارنة بالمعايير الموضوعية بالنسبة لبعض الفئات، خاصة النساء. فمثلا لوحظ في دراسة أخرى أن هناك ارتباط وثيق بين الراتب و المركز المشغول و درجة الرضا لدى الرجال و هو الأمر الذي لم ينطبق على النساء، إذ تبين أنّ النساء يتصورن النجاح الوظيفي على أنه عملية تطوير ذاتي تنطوي على عمل مثير للاهتمام و صعب، و كذا في تحقيق التوازن مع بين الحياة المهنية و باقي جوانب الحياة. هذه الاختلافات بين الذكور من الإطارات و الإناث هي نتاج التنشئة الاجتماعية، و إلى الصعوبات التي يتلقونها في مساراتهم في المؤسسات التي يظلون فيها أقلية، بحيث يبدو أن نجاحهم الموضوعي بالوصول لأعلى الوظائف صعب المنال.

و كثيرة هي الدراسات التي تناولت موضوع النجاح الوظيفي في المجتمعات الغربية، و نذكر من بين أهم الدراسات السابقة التي تقترب من موضوع دراستنا على سبيل المثال لا الحصر:

- دراسة Lebègue (2015) حول النجاح المقاولاتي للنساء، تهدف هذه الدراسة الكيفية القائمة على دراسة حالات نساء مقاولات إلى الابتعاد عن النموذج التقليدي الذي يرتبط بالبعد الموضوعي في تحديد مفهوم النجاح المقاولاتي و الذي عادة ما يقاس بأداء الشركات، و ذلك من أجل التعرف على التصورات الذاتية التي تضعها الإطارات النساء عن مفهومهن للنجاح في هذا الميدان، و لقد خلصت الدراسة إلى أنّ مفهوم النجاح المقاولاتي لدى فئة النساء مفهوم متعدد الأبعاد، و يشتمل على أربعة أبعاد أساسية تتمثل في البعد الشخصي الذي يشمل تطوير الذات و تقدير الآخرين و كذا العمل على معنى مهنة المقاولاتية، البعد العائلي و الذي يتمثل في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية، البعد الاجتماعي و الذي يتمثل في الرفاهية، المساهمة في تطوير الوضع الاقتصادي للنساء، خلق استراتيجيات التعاون و البعد الاقتصادي الذي يركز على محددات اقتصادية.

- دراسة Sruges (1999) حول التصورات الذاتية للنجاح الوظيفي لدى الإطارات ذكورا وإناثا من مختلف الأعمار، إذ من خلال مقارنة كيفية تقدم الباحثة التصورات الفردية لهذه الفئة، من خلال الأخذ بعين الاعتبار دور متغير الجنس و السن في تحديد هذا المفهوم، و قد خلصت إلى أن هناك فروق واضحة حسب الجنس و السن، فالنساء و الإطارات الأكبر سنا لا يركزون كثيرا على مقاييس النجاح الموضوعي كالراتب و المركز الوظيفي مقارنة بالفئات الأخرى في تعريفهم للنجاح، و يشمل مفهوم النجاح الذاتي لدى فئة الإطارات على ثلاثة معايير، معايير داخلية و تتعلق أساسا بالإنجاز، النزاهة، تحقيق التوازن بين الحياة العائلية و المهنية، معايير معنوية و تتمثل في تقدير الآخرين، القدرة على التأثير، معايير خارجية كالراتب و المركز الوظيفي، و خلصت إلى أنه يمكن تصنيف الإطارات حسب تعريفهم للنجاح الوظيفي إلى أربع فئات ، فئة المتسلقين، فئة المحترفين، فئة المؤثرين و فئة المنجزين.

2. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.2. منهج الدراسة و تقنيات البحث:

نظرا لكون البحث يهدف إلى التعرف على المعاني التي تقدمها الإطارات النسوية حول مفهومهن للنجاح المهني، فقد اعتمدنا على الدراسة الكيفية الوصفية التحليلية التي تسعى لفهم منطقي الظواهر البشرية و الاجتماعية بهدف العمق التحليلي، لذلك اتجهنا نحو دراسة معمقة للحالات، "هذه المنهجية هي الأكثر استعمالا في العلوم الاجتماعية و هي تنطلق من دراسة حالة أو بعض الحالات المتعددة، كما تقوم على الملاحظة، التحليل، الترجمة و التعميم" (Aktouf, 2006, p.29) فالمنهج الكيفي يهدف إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، و عليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها، لهذا يركز الباحث على دراسة عدد قليل من الأفراد. (انجرس، 2004، ص.100)

اعتمدنا في هذه الدراسة على مباشرة تجربة الإطارات النساء باستخدام المقابلة نصف الموجهة باعتبارها تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد، وهي حوار لفظي وجها لوجه بين الباحث القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة أشخاص آخرين، وبفضلها يتمكن الباحث من الحصول على المعلومات التي تعبر عن "الآراء والاتجاهات، أو الإدراكات أو المشاعر، أو الدوافع أو السلوك في الماضي أو الحاضر". (علي محمد، 1983، ص.463) و بذلك تعد أفضل التقنيات في حالة البحث عن المعاني الذاتية التي تقدمها الإطارات النساء، و اكتشاف المعاني المشتركة لسلوكهن من خلال خصوصية كل حالة، إذ أن هذه الوسيلة لا تستعمل لحصر الوقائع فقط و لكن أيضا للتعرف على المعاني التي يمنحها الأشخاص للأوضاع التي يعيشونها .

كما تم اختيار طريقة الاعتماد على الاقتباسات من خلال درجة تمثيلية الاقتباس بالنسبة لاتجاه معين، و لاختيار بعض الاقتباسات دون الأخرى و التي هي كثيرة في بعض الأحيان، فإنه تم اختيار الاقتباسات التي تعبر بطريقة أفضل أو بالطريقة الأكثر نجاعة عن اتجاه الموقف أو الوضعية المعاشة.

2.2. مجالات الدراسة:

لقد تمثلت حدود الدراسة في مايلي:

- المجال المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في الإدارات المركزية لوزارة التربية الوطنية و كذا لوزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات.

- المجال الزمني: تم اجراء الدراسة ميدانيا خلال السداسي الأول من الموسم الدراسي 2017/2018.

- المجال البشري : تم تطبيق هذه الدراسة على الإطارات النساء اللواتي يشغلن وظائف عليا في الإدارات المركزية و اللواتي تم تعيينهن بموجب قرار رئاسي (مديرة مركزية، مديرة فرعية، مفتشة مركزية،...)

3.2. مجتمع البحث و عينة الدراسة:

لقد طبقت الدراسة على ثمانية عشر (18) امرأة إطار و اللواتي يشغلن وظائف عليا مختلفة تتوزعن كالتالي، مديرة مركزية، 5 مفتشات مركزيات و 12 مديرة فرعية، في كل من وزارة التربية الوطنية و وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات باعتبار أن هذه القطاعات تعرف تأنيثا متزايدا حسب احصائيات الوظيفة العمومية، و تجدر الإشارة إلى أن كل من منصب أمين عام و مدير الديوان و مفتش عام خلال هذه الفترة الزمنية تشغلها إطارات ذكورية مما جعلنا نقتصر على مقابلة الإطارات النساء اللواتي يشغلن مناصب مديرات فرعيات ، مديرات مركزيات أو مفتشات مركزيات، و على كل حال فإن العينة في مثل هذه البحوث لا يمكن اعتبارها ممثلة، و مهما كان الأمر فقد كانت أولويتنا في تحديد العينات من أجل الوصول إلى أقصى قدر من المعلومات في ما يخص مفهوم النجاح الوظيفي لدى هذه الفئة من الإطارات النسوية، و بما أن البحث كفي فإن " الموجه الثاني لتحديد حجم العينة يقوم على مبدأ التشبع بالمصادر، و هذا يعني التوقف عن جمع المعلومات من عناصر مجتمع البحث عندما نشعر بحصولنا على معلومات متكررة و أنه من غير المفيد أن نضيف معلومات أكثر من أجل فهم مشكلة الدراسة [...] لذلك ينبغي علينا التوقف عن زيادة حجم العينة و عن جمع المعطيات لأن ذلك سيكون على حساب الوقت الذي سنخصصه فيما بعد للتحليل" (انجرس، 2004، ص.318)

4.2. خصائص العينة:

إنّ معدل سن المبحوثات في العينة بلغ 46 سنة، بحيث بلغ الفارق بين أصغر و أكبر إطار من حيث العمر 30 سنة، أمّا من حيث المستوى التعليمي فإنّ كل الإطارات النساء من العينة حاملات لشهادات جامعية، 14 منهن حاملات لشهادة الليسانس ، 3 منهن ماجستير و واحدة دكتوراه، أما من حيث الحالة العائلية، فمن بين 18 إطار اللواتي تم مقابلتهن 4 منهن عازبات و البقية متزوجات و لديهن أطفال، يتراوح عدد أطفال كل امرأة إطار ما بين واحد إلى أربعة أطفال، كما بلغ متوسط عدد سنوات العمل للعينة 22 سنة خدمة، في حين أن متوسط عدد السنوات في الوظيفة العليا قدر بالتقريب سنتين.

3. مفهوم النجاح الوظيفي حسب الإطارات النسوية:

بينت الدراسة الميدانية أن أغلب الإطارات النساء يعتبرن أنفسهن من الناحية المهنية الموضوعية قد حققن نجاحا وظيفيا، و يقترب مفهوم النجاح الوظيفي لديهن بغض النظر عن المنصب الذي يشغلنه، عدد سنوات العمل في القطاع، الخبرة المهنية، الشهادة المحصل عليها أو الحالة العائلية، و إن اعتبرت بعضهن أنّ هذا النجاح لا يمكن أن يكون كاملا إذا لم ترافقه نجاحات أخرى في جوانب أخرى من حياتهن.

إنّ مقابلة الإطارات النساء في كل من قطاعي التربية و الصحة قد مكنتنا من التعرف على أهم المعايير الذاتية التي تضعها النساء في تحديدهن لمفهوم النجاح الوظيفي و التي بينت أنه يشمل عدّة أبعاد، منها ما هو وظيفي، و منها ما هو فردي، و منها ما يتعلق بسياق الحياة العائلية، و قد تم تصنيفها في أربع فئات أساسية، تتمثل في:

1.3. تحقيق التوازن بين الحياة العائلية و المهنية:

تعتبر ثلثي الإطارات النساء (أي 12 من أصل 18 إطار) من العينة أن النجاح الوظيفي لا يمكن أن يكون تاما إذا لم يتبعه نجاح عائلي في المقابل، و أن التوفيق بين الحياة المهنية و الحياة العائلية شرط أساسي حتى تشعر المرأة الإطار بالنجاح وبالتالي فهي تعدّ أن إهمال الجانب العائلي و الاستثمار في المسار الوظيفي لا يمكن أن يعود بالنفع عليها إذا لم يتبعه نجاح في الجانب العائلي، و يبدو أن الإطارات الأمهات يعتمدن على مؤشر نجاح الأبناء كمقياس لمدى تحقيق التوازن بين الحياة العائلية و الوظيفية أمّا بالنسبة للإطارات العازبات فمنهنّ من أشارت إلى أن نجاحهن لا يمكن اعتباره كاملا طالما أنهن لم يوفقن في انشاء عائلة.

تقول مفتشة مركزية، 50 سنة، أم لطفلين تتراوح أعمارهم بين 11 و 15 سنة، المقابلة 7: «التوازن هو الأهم في الحياة، النجاح هو لما نكون في حالة جيدة سواء على المستوى الحياة الخاصة أو المهنية...» و تشرح ذلك مديرة فرعية، 48 سنة، أم لشاب و شابة تبلغ أعمارهما 17 و 19 سنة، المقابلة 2 بقولها: «النجاح أن يكون الإنسان سعيدا، أن ينجح في تربية أبنائه، أن أوصلهم لما يريدون، النجاح يكمن في التوفيق بين الحياة العائلية و المهنية دون إهمال أي واحدة منهما [...] ربما بعض النساء لما تتولى مناصب عليا، تحاول أن تظهر كفاءتها و أنها قادرة و تبذل مجهودات جبارة، ربما في بعض الأحيان لدرجة التخلي عن مبادئهن، يقمن بأي شيء من أجل الوصول للمنصب و البقاء فيه، كإهمال حياتهن الشخصية و العائلية فقط من أجل المنصب، و مثل هؤلاء النساء موجودات، فإذا المرأة وضعت مبادئها جانبا و سحقت الآخرين و أهملت العائلة من أجل الوصول للمنصب، فهذا يمكن أن يكون كل شيء إلا النجاح»، و تعتبر أنّ أي نوع من الإخفاق في الجانب الأسري يجعل نجاحهن ناقصا، و هو ما تؤكد مفتشة مركزية، 50 سنة، أم لثلاثة أبناء تتراوح أعمارهم بين 13 و 24 سنة، المقابلة 6: «إذا لم أنجح في تربية أبنائي ما نقدرش نقول أنني نجحت [...] فالنجاح في الحياة هو شطران، شطر شخصي متعلق بالأولاد و الزوج و الحياة الأسرية و شطر متعلق بالحياة المهنية وكلاهما لا يستغنيان عن بعضهما البعض و يكملان بعضهما البعض، المرأة التي لديها رصيد معرفي و شهادة و تبقى في البيت و يمنعها زوجها أو ظروف معينة من أن تقلد مناصب فهذا إحجاف في حقها و حرمان لحق من حقوقها، و العكس صحيح، إذا كانت المرأة تشد فقط في مهنتها و في ترقيتها و تترك حياتها الشخصية مبعثرة و ما يكون عندها حتى إحساس بالذنب تجاه أسرتها، هنا كذلك حياتها لا تساوي شيئا، لأن الهدف هو بناء أسرة و أسرة سليمة لا يوجد بها ثغرات او سلبيات»، و يبدو أن المؤشر الأساسي الذي تعتمدهن النساء الإطارات في قياس نجاحهن يتمثل في نجاح الأبناء بالنسبة للإطارات الأمهات، تقول مفتشة مركزية، 39 سنة، أم لأربعة أبناء تتراوح أعمارهم بين 4 سنوات و 12 سنة، المقابلة 3: «نجاحي هو نجاح أبنائي، إذا لم ينجح أبنائي يعني مساري كله لا يساوي شيئا، هذا هو الهاجس الوحيد في حياتي، نجاحي هو نجاح أبنائي، عدم نجاحهم هو عدم نجاحي و فشلي في الحياة، لو يفشل أبنائي يعني أنا فاشلة مهما ما حققت من نجاحات مهنية، و لو كان يفشل أبنائي و يتدمر مني زوجي أعتبر نفسي إنسانة فاشلة لأنني أعمل المستحيل حتى ينجح أبنائي...»، تربط المرأة المتزوجة

بنجاحها في الحياة بنجاح أبنائها و لا تقيسه بمدى التقدم الذي تحرزه في وظيفتها أو في حياتها الوظيفية و لكنها تربطه تماما بنجاح أسرهما و بتوفيقها في القيام بواجباتها كزوجة و كأم و هو الأمر الذي تعتبره أساسيا، نفس الشيء تضيفه مفتشة مركزية، 53 سنة، أم لثلاثة أبناء تتراوح أعمارهم بين 17 و 25 سنة، المقابلة 5: « أشعر أنني نجحت في مساري المهني [...] كأم أقول أنني نجحت لما نجح أبنائي و أعطيتهم تربية حسنة و الناس يقولوا عليهم مربيين و عاقلين، هذا هو بالنسبة لي نجاح الأم، لا بد أن يكون النجاح كاملا في كل المجالات و ليس في مجال دون آخر، أن أعطي كل دور حقه من النجاح» و تقول مديرة فرعية، 56 سنة، أم لأربعة أبناء تتراوح أعمارهم بين 15 و 26 سنة، المقابلة 8: « تنجح المرأة لما توفق بين العمل و الجانب الأسري، لا تقوم بعمل على حساب الآخر، و صعب جدا أن توفقي بين الإثنين، و هذا هو النجاح، وإذا كان المرأة عندها أولاد و خرجوا صالحين و كملوا دراستهم، يعني هي ناجحة [...] لما تكون في وظيفة عليها راهي ناجحة و لكن ماذا لو لم تستطع متابعة أبنائها و لم ينجحوا ؟ حقيقة هي مهمة الزوج و الزوجة، و لكن العبء الأكبر يقع على الأم و هنا تكون أخفقت إذا أولادها لم يكملوا دراستهم، حتى مهما طلعت في المناصب ستعود لأولادها و ترى بأنهم لم يحققوا شيئا، بعدها ماذا؟ ماذا ستفعل بنجاحها؟ انا هذا هو تفكيري...» و تضيف في ذات الشأن مديرة فرعية، 57 سنة، أم لشابين 19 و 31 سنة، المقابلة 18: « نجاحي المهني لم يكن سهلا، لأن الأطفال كانوا تحت مسؤوليتي، الأب لم يكن غائبا و لكنه حينها كان يعمل بعيدا، فكنت أنا المسؤولة عن تدريسهم و اخذهم للمدرسة و مرافقتهم أثناء الرجوع، انا من يرافقهم في الرياضة، [...] و عليه إذا أردنا أن نتطور في مسارنا المهني لا يمكننا القيام بذلك دون العناية بالعائلة، ولكن الحمد لله تابعت أبنائي حتى نجحوا، أظن انه لما يكون عندك أطفال ناجحين فهو نجاح لك أيضا »

و لا يختلف تفكير الإطارات العازبات عن المتزوجات كثيرا، تقول مديرة فرعية عزباء، 43 سنة، المقابلة 12: « أنا نجح بنوفق بين كل شيء، انا هذا هو نجاحي، لما أوفق في كل شيء، إذ يمكنني بكل بساطة نسمح في الوظيفة العليا من اجل العائلة و بكل سهولة، من الناحية المهنية الحمد لله نجحت، ليس أمرا طلبته، أتيت للعمل و ليس لطلب مناصب عالية [...] جاء هذا الارتقاء بصفة طبيعية مع الوقت، أنا أحب الاستقرار، ربما لأنني كبرت في السن و فاتتني أمور كثيرة، ربما أنا محبطة لأنني لم أكون عائلة و ربما لأنني لم اتوصل الى ذلك الاستقرار النفسي الذي أردته، إلى تلك الراحة التي أريدها، أنا لست ذلك النوع من النساء التي تختزل كل حياتها من أجل مهنتها [...] لما تكون عندي عائلة و اكون مستقرة في عائلتي فقد نجحت ... » ، و في نفس الشأن تقول مديرة مركزية عزباء، 60 سنة، المقابلة 9: « النجاح ليس تعريفا ساكنا، هو مركب كلي، نجاحك هو انك نجحت في أشياء و خفقت في أشياء، لا يوجد نجاح مطلق [...] فلسفتي في النجاح هو كيفية النظر له، لا استطيع أن أقول لك نعم أنا امرأة ناجحة و سعيدة، جزء من حياتي لم أنجح فيه و هو حياتي الشخصية مثلا، منصبي كان عائقا لي في بعض الأحيان لأنني كنت امرأة ذات شخصية عمومية، الكثير من الرجال خافوا مني، و هناك عائلات لم تقبل بي لأنني كنت من النساء اللواتي يمكن مناداتهن على الساعة الثانية صباحا أو الثالثة صباحا، لوجود حالات استعجالية، لأنني كنت اسافر و انتقل كثيرا، من هو الرجل الذي يقبل بكل هذا ؟ عملي كان عائقا لشخصي، و بالتالي في المنطلق لا يوجد هناء مطلق، لا أدري إن كنت ناجحة لأن نظرة الآخر لك هي التي تجعلك نموذجاً ناجحاً أو لا [...] بالنظر لمساري، نعم، أقول لقد نجحت في أشياء كثيرة و لكن أخفقت في أشياء أخرى كذلك .»

ذكرت 10 إطارات من العينة أن نجاحهن الوظيفي يتمثل في الرضا الذي يشعرون به، و بالتالي فهن يعتمدن على معيار داخلي في قياس النجاح الوظيفي، يتمثل في رضاهن عن الأعمال التي يقمن بها و ليس عن المنصب الذي يتولينه، إذ أنّ أغلبتهن لا يربطن علاقة وثيقة بين نوعية المنصب الذي بلغنه و بين رضاهن الوظيفي، تقول مديرة فرعية، 35 سنة، المقابلة 17: «النجاح هو الرضا، فعلت ما أردت فعله، لما نشعر أننا ساهمنا في تطور الإنسانية، و هنا أقول لقد قمت بما يمكنني القيام به في الميدان الفلاني، هنا يعني نحس باللي نجحت، لأنني نحس باللي غيرت، و عندها نحس بالنجاح و نحس بالرضا عن نفسي و بأنني لم أقصر و كانت عندي إمكانية أني نحقق أمور و لم أقصر فيها، هذا الرضا يعطيني إحساس بالنجاح.»، و في نفس الإطار تقول مديرة فرعية، 48 سنة، المقابلة 2: «النجاح المهني لما أحقق أهدافي التي خططت لها، لما نكون راضيين عما نقدمه من عمل [...] يعني الشعور بذلك الرضا، لما تقومي بعملك على أحسن وجه يعني أنك نجحت فيه...»، و تضيف مفتشة مركزية، 39 سنة، المقابلة 3 في ذات السياق فتقول: «... نجاحي المهني أقيسه من خلال الصدى في الميدان، بمعنى لما يكون هناك تحسن في المجال الذي أشرف عليه [...]، حينها أكون راضية عن نفسي و هذا يمثل جزء مهما في النجاح بالنسبة لي...».

هذا المعيار الفردي الداخلي المتمثل في الرضا عن النفس يعد أساسيا بالنسبة للإطارات النساء، إذ تقول مديرة فرعية، 43 سنة، عزباء، المقابلة 12 قطاع الصحة: «...أقول بأنني ناجحة لما أكون راضية عن نفسي، كنحس روعي مليحة [...] لما نشوف روعي من الخارج بمعنى، بمجرد ما أكملت دراستي، وجدت عمل، ثم ترقيت في العمل، و بالتالي النجاح هنا راه موجود و لكن يوجد واحد النجاح معنوي تحسبه في قرارة نفسك، و حتى عندي هذا الوظيفة العليا، ما عنديش راحة العائلة ديالي، يعني لست راضية [...] أنا نجاحي لما نكون مرتاحة معنويا، ما عنديش هذا القلق، و لكن نجاحي بالنسبة لي هو ذلك الاستقرار المعنوي، تلك الراحة الداخلية ذلك الرضا المعنوي...»، و تضيف مديرة فرعية، 37 سنة، متزوجة، المقابلة 13 أنه بالنسبة لها: «النجاح المهني هو الرضا، ذلك الرضا المعنوي الذي تشعرون به لما تقدرين تعالجي مشكل ما في الوقت المخصص له، لما تساعدن شخص ما في إطار المهام التي تقومين بها، هذا هو أكبر نجاح بالنسبة لي.».

3.3. تقديم إضافة للقطاع و للمجتمع :

تتصور سبعة (7) من الإطارات النساء أن نجاحهن الوظيفي يرتبط بما يتركه بعدهن من أثر في مهنتهن و بما يقدمنه من إضافات في مجال تخصصهن، و ما يتركه من بصمات بعدهن، بحيث يطمحن لإضافة الجديد في القطاع الذي يعملن به، تريد هذه النساء أن يحققن ذواتهن و أن يثبتن أنفسهن و عملهن من خلال الإضافات التي يقدمنها، ذلك أنّ المرأة في مثل هذه المناصب في حاجة دائمة إلى إثبات قدراتها كونها تمثل أقلية، و بالتالي تعتبر مثل هذه الإنجازات كدليل على استحقاقهن للمنصب، خاصة و أنّ الصور النمطية الاجتماعية تجعل الرجل أكثر كفاءة من المرأة في مناصب التأطير و التسيير، فترك مثل ههذ البصمات من شأنه ربما أن يساهم في تغيير الاعتقادات السائدة عن قصور المرأة، تقول مفتشة مركزية، 57 سنة، المقابلة 4: «لما أولف الكتب أشعر بالنجاح، ببصمة تركتها خلفي، هذا هو النجاح بالنسبة لي هو أن أترك شيء مفيد خلفي...»، و تقول مفتشة مركزية أخرى، 50 سنة، المقابلة 6: «دائما أيضا ما أربط النجاح بالإضافة، بما سأقدمه للميدان، يوم نقدم إضافة حينها أستطيع أن أقول أنني نجحت فعلا»

كما ترى في ذات الشأن مديرة فرعية، 49 سنة، المقابلة 16: «كيكون عندك مشروع أو هدف و تلحقه، و لما تخلي أثر بعدك، هذا هو النجاح بالنسبة لي، مثلاً يقال في وقت لاحق فلانة تركت بصمة في العمل ديالها، بصمة من خلال العلاقات أو من خلال عمل تم إنجاز، حاجة حققتها فعلاً و كانت ملموسة»، و تضيف مديرة فرعية المقابلة 18: «النجاح هو لما أنتج شيء يكون لديه أثر، و بالتالي لما نحقق الهدف الذي رسمته، النجاح بالنسبة لي هو ليس المنصب الذي أصل إليه، النجاح بالنسبة لي هو مثلاً لما أساهم في تحسين نوعية حياة الآخرين لما أوفر في البرامج التي أشرف عليها ما ينقص في البلد، أي حينما أكون في خدمة الآخرين...»

إنّ تقديم الإضافة بالنسبة لهن هو المساهمة أيضاً ليس في تطوير القطاع فقط و لكن البلد أيضاً، تؤكد مديرة فرعية، 43 سنة، المقابلة 1: «أطمح لتقديم شيء جديد للوزارة، مشروع جديد، أتمنى أن أقدم إضافة لهذه المديرية [...] و أكون مفيدة و قدمت إضافة للوزارة و من ثم للدولة الجزائرية» و تقول مفتشة مركزية، 53 سنة، المقابلة 5: «نجاحي أن أساهم في تطوير هذه المادة في بلدي و أترك بصمتي في الميدان بأنني طورت أو حسّنت أو أنني قمت بأمر [...] أثرت على تعليم هذه المادة، هذا هو هدفي و ربما من خلال هذا المنصب ربي يوفقي لتطويرها ان شاء الله.»

4.3. الفعالية في العمل و تقدير الآخرين:

يخص هذا البند ثلث العينة. بحيث يبدو من خلال هذا المؤشر أنّ مفهوم النجاح الوظيفي بالنسبة لهذه الفئة يتمثل في القيام بعمل جيد، أن يكن أكفاء لهاته المناصب من خلال الأدوار التي يلعبونها، كما يتمثل في تقدير الآخرين سواء موظفين أو مسؤولين عن العمل الذي تنجزه هذه النساء، فهذه الفئة من الإطارات النساء تهتم للنجاح من خلال الكفاءة التي تبديها و الذي يعني كذلك أن لا يكون فقط المنصب هو الهدف خاصة إذا لم يكن هذا المنصب يعبر عن قدراتهن و كفاءاتهن، يعبر هذا المؤشر بصفة واضحة عن اهتمام الإطارات بمواقف الآخرين تجاه ما يقومون به من أعمال، و هو ما يترجم بالنسبة لهن استحقاقهن لهذه الوظيفة العليا التي يتولينها، تقول مديرة فرعية، 30 سنة، عزباء، المقابلة 14: «النجاح المهني لما أحقق أهدافي التي خططت لها، لما أكون راضية عما أقدمه من عمل، وكذلك رضا المسؤولين و الرؤوسين عنك في العمل [...] لما تقومي بعملك على أحسن وجه يعني أنك نجحت فيه» و تقول مديرة فرعية، 37 سنة، متزوجة و أم لطفلين، المقابلة 13: «... لما تقدر تعالجي مشكل ما في الوقت المخصص له، هذاك هو أكبر نجاح بالنسبة لي»، و تقول مديرة فرعية، 57 سنة، متزوجة، المقابلة 18: «النجاح ... لما أشعر أن الجميع راضي، لما أشعر أن الناس ثمنت العمل الذي قمت به في الميدان من خلال التغيير الذي قمت به و من خلال النتائج التي تحصلت عليها...» و تقول مديرة فرعية، 42 سنة، متزوجة، المقابلة 10: «النجاح هو تحقيق هدف، و الطريقة التي أحقق بها هذا الهدف تكون مقنعة بالنسبة لي، لما انظر في المرأة لا أقول أنني تحصلت على الوظيفة بطريقة ملتوية، عن طريق المعروفة مثلاً، لازم نكون مقنعة بالطريقة التي حققت بها هدفي من خلال ما أظهرته من كفاءة و من فعالية في العمل، و ما ينتج عن ذلك من تقدير لي من طرف الآخرين نتيجة العمل الذي أقوم به...».

4. مناقشة النتائج:

يبدو من خلال هذه الدراسة الميدانية أن أغلب الإطارات النساء يعتبرن أنفسهن قد حققن نجاحا وظيفيا من الناحية الموضوعية و ذلك مهما كانت نوعية المنصب الذي يشغلنه أو الوظيفة التي يتولينها أو المدة الزمنية التي تطلبت الوصول لهذه الوظيفة العليا و كذلك أيضا باختلاف القطاع الذي ينتمين له سواء قطاع الصحة أو التربية، إذ لم نلاحظ فوارق في المعاني و الإجابات لدى الإطارات بحسب قطاع العمل.

كما تبين من خلال هذه الدراسة الميدانية أن المفهوم الذاتي للنجاح الوظيفي لدى الإطارات من النساء يتشكل من ثلاثة أبعاد رئيسية، بعد التوازن بين الحياة العائلية و المهنية و الذي يقاس بالنسبة لأغلبية النساء إما بتكوين أسرة بالنسبة للعازبات أو بنجاح الأبناء بالنسبة للمتزوجات منهن، البعد الفردي و الذي يتمثل في الشعور بالرضا و الحصول على تقدير الآخرين، و البعد الوظيفي و الذي يقاس من خلال تقديم إضافة للقطاع و للمجتمع و كذا الفعالية في العمل.

يتمثل البعد الأول في تحقيق التوازن بين الحياة العائلية و الوظيفية، إذ يبدو أن مسألة التوفيق هذه تقع في لب المعنى الذي تقدمه النساء عن النجاح الوظيفي، ذلك أن مكانة المرأة في كل المجتمعات لاسيما المجتمع الجزائري لطالما كانت تتحدد بدورها كأم، هذا الدور الذي توليه كل الثقافات أهمية خاصة، إذ تعمل التنشئة الاجتماعية و المعايير الاجتماعية على جعل الأمومة محورا أساسيا وموجها في حياة النساء، " في الواقع ، إذا سلمنا أن "كل الأشياء متساوية من الجوانب الأخرى"، فإن نسبة النساء اللواتي يجدن صعوبة في التوفيق بين الحياة المهنية و الحياة العائلية أكبر من نسبة الرجال." (Garner, Méda, Sénik, 2006, p.38)

فإذا كانت الهوية الذكورية قائمة على الجانب الاقتصادي مما يجعل الجانب المهني للرجال يطغى على بقية جوانب حياتهم في غالب الأحوال كما يجعلهم أكثر تفرغا للجانب الوظيفي، ذلك أن " الطموح كمفهوم انتظار مكرس مرتبط بالمسار المهني (ترقية، منصب مسؤولية، مركز قرار، انجاز مشاريع، رؤية واضحة) يبدو حقا كميل واضح يتلفظ به الرجال أكثر من النساء" (Guionnet, Neveu, 2007, p. 145) في حين أن المرأة تستثمر في عدة مجالات بهدف تحقيق التوازن، ذلك أنها تنتمي إلى جماعتين مرجعيتين مختلفتين، جماعة الإطارات من جهة و جماعة النساء من جهة أخرى، "النساء في جوهرهن متعددات الأوجه: إنهن يحققن ذواتهن على عدة جبهات في العائلة باعتبارهن أمهات و زوجات، في هواياتهن و بالطبع في حياتهن المهنية " (Le Ioarne-lemaire et al., 2012, p.161).

و إذا كان تقلد المناصب العليا حكرًا على الرجال لفترة من الزمن قد ساهم في ظهور ثقافة تنظيمية ذكورية، "المنظمة تضع مجموعة من القواعد على أنها "حيادية"، و لكنها في الواقع "ذكورية" و تم نسخها على نماذج ذكورية، مثلاً النموذج الذكوري للاستثمار المهني، و بالتالي تلعب دورا على حساب النساء و تساهم في الإبقاء على ندرة النساء في أعلى الوظائف" (Laufer, 2005, p.34) إلا أن التواجد المتزايد للنساء في هذه المناصب قد ساهم في إعادة صياغة تعريفات جديدة و تقديم معاني مستحدثة عن مختلف القيم المرتبطة بالعمل بصفة عامة و بالوظائف العليا بصفة خاصة،

"في المدن و داخل العمارات، تصبغ النساء هويات جديدة..." (Oussedik, 2011, p.91) هذه الهويات هي نتاج السياقات الحديثة و التغيرات التي طرأت على مستوى التنظيم الاجتماعي، إلا أن هذه التغيرات لا توافقها تغيرات على مستوى البنية التحتية من حيث توفير المرافق العامة كرياض الأطفال التي تمكن النساء من القيام بأدوارهن كزوجات و أمهات من ناحية و كإطارات من ناحية أخرى، كما تظهر أن قوانين العمل لا تسير هذه التغيرات من خلال توفير فرص أكبر لقيام

النساء بأدوارهن كأمهات و كمعيلات لأفراد العائلة كبار السن و هو الأمر الذي تم تداركه في كثير من البلدان التي توفر فرص أكبر للنساء للتوفيق بين حياتهن المهنية و العائلية، في حين أنّ المرأة الجزائرية تواجه هذه الضغوطات بمفردها و التي تؤثر سلبا على مسارها المهني و تقدمها الوظيفي، فوجودها في بعض من هذه الوظائف العليا هو نتاج لمجهودات شخصية أكثر منه تنظيم اجتماعي و ذلك من خلال ما تقدمه من تضحيات و تنازلات، "الحلول من أجل التخفيف من تبعات اليوم المزدوج يتمثل أساسا في القيام بآلية التنازلات. في حين أن الآليات الفردية لها حدود و لا يمكنها التوفيق النهائي لصراع تداخل الأدوار" (Rebzani, 1997, p.168)

إنّ إرادة النساء في التوفيق بين مختلف الأدوار الاجتماعية قد ساهم في جعل التوازن بين مختلف مناحي الحياة المهنية، الشخصية و العائلية قيمة معيارية بالنسبة للنساء و مؤشر لنجاحهن المهني و لذلك ربما نجد أن أغلب الإطارات النساء في هذه الدراسة هن من النساء اللواتي يعتبرن أكثر تحررا من الواجبات العائلية إما لكونهن عازبات و إما لتحررهن من واجبات الاعتناء بالأطفال نظرا لكبر سنهم، إذ تؤجل الإطارات النساء تقدمهن الوظيفي إلى ما بعد التفرغ من الواجبات العائلية، كما أنه " يبدو لنا أن الكيفية التي تسرد بها النساء ممارسات "التوازن بين العمل والأسرة" تشكل مؤشرا تجريبيا موثوقا إلى حد ما لتحديد مكانتهن - الموضوعية و الذاتية - بالنسبة لنظام الجنس المهيمن" (Lapeyre, Le Feuvre, 2004, p.43)

إنّ الكشف عن المعاني التي تقدمها الإطارات النساء عن مفهومهن للنجاح المهني بينت أن الإطارات النساء يساهمن في إعادة صيغ تعاريف جديدة لمفهوم الإطار، لوقت العمل، و لقيم العمل بصفة عامة، ذلك أنّ "إن الدراسة التحليلية المقارنة للعلاقات الاجتماعية للجنس في ارتباطها" بالمهن الجديدة " هي وحدها التي تسمح بمقاربة حركة التحول والتكيف للتحول الذي يستبقي اللاتماثل الموجود بين الرجال و النساء"، (Thaon, 2004, p.55). هذا اللاتماثل الذي يظهر من خلال الممارسات و التصورات التي تتبناها الإطارات النساء في محاولة منها التكيف مع السياقات الجديدة و الأدوار الجديدة التي يقمن بها، و التي تؤكد على أنّ متغير العلاقات الاجتماعية للجنس يبقى يلعب دورا مهما في صياغة الواقع الاجتماعي في بعده الرمزي و المادي.

أما البعد الثاني الذي تستخدمه الإطارات النسوية في تحديد مفهومهن عن النجاح الوظيفي فيتمثل في البعد الذاتي و الذي يشمل مؤشرين أساسيين و هما الشعور بالرضا و الحصول على تقدير الآخرين، إذ أنّ الأداء الجيد في العمل مرتبط بدرجة الرضا، ذلك أنّ الرضا يشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه العمل الذي يشغله، و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، فكلما كان تصور الفرد أنه يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته، كلما كانت مشاعره إيجابية و بالتالي يكون راضيا عن عمله، و بالعكس كلما كانت مشاعره سلبية يكون غير راض عن عمله، فالنساء في الوظائف العليا تعيش نوع من الازدواجية، فمن جهة يشعرن أنّهن قد حققن نجاحا وظيفيا موضوعيا مقارنة ببقية النساء و في نفس الوقت لا يمكنهن الوصول إلى أعلى الوظائف مقارنة بالرجال المسؤولين، و هكذا يتحدد " الشعور بالرضا من خلال نوعية الوظيفة التي يشغلنها [...]، بالافتخار بالكفاءات التي يشتتها و بالمسافة التي بينهن و بين الرجال الذين لا يعيشون إلا لعملهم" (Wagner, Birbaumer, 2007, p.71)

وبالرغم من أنه تختلف المعالجة الحقيقية للمرأة و سلطتها النسبية و مساهمتها بشكل واسع في الحياة العامة بين ثقافة و أخرى، ومهما اختلفت الأدوار التي تقوم بها و المكانات التي تحتلها، إلا أنه وعلى مراحل مختلفة من تاريخ التقاليد الثقافية احتلت المرأة مكانة أدنى من تلك التي يحتلها الرجل "ماذا أعني عندما أقول أن المرأة معتبرة إلى درجة ما أقل شأنًا من الرجل [...] يكفيننا هنا ثلاثة أنواع من الحقائق: 1. عناصر من الإيديولوجية الثقافية، وأقوال للرواة تقلل شأن المرأة علنا و تمنحها و تمنح أدوارها و منتجاتها و بيئاتها الاجتماعية احترامًا أقل مما تمنحه للرجل أو ما يتعلق به. 2- أساليب رمزية كإعزاء التدنيس للمرأة، يمكن تفسيرها كإدلاء ضمني بقلة الشأن، و 3- ترتيبات اجتماعية بنوية تستبعد المرأة من الاشتراك أو الاتصال بتلك الحقوق التي تستقي فيها سلطات المجتمع العليا." (زبلست، لامفير، 1986، ص.109)

و عليه فإنّ الحصول على وظيفة عليا بالنسبة لكثير من هذه الإطارات هو عبارة عن تقدير للمجهودات التي بذلها خلال مسارهن الوظيفي، و بالتالي فهذه الترقية بالنسبة لهن تعدّ تمييزًا لكفاءتهن و إثباتًا لذواتهن و تحسینًا لمكانتهن الاجتماعية كنساء، و لعل هذه الحاجة لإثبات الذات و الحصول على تقدير الآخرين هي نتاج المكانة التي تحتلها المرأة في النظام الاجتماعي " في المقابل، يبدو أن الرجال و بشكل عام لا يميلون إلى تأسيس نجاحهم الوظيفي على إثبات الذات" (Srurges, 1999, p.249).

أما البعد الثالث الذي يتشكل منه المفهوم الذاتي للنجاح بالنسبة لفئة الإطارات النسوية فيكمن في البعد الوظيفي و يتشكل من مؤشرين أساسيين و هما الفعالية في العمل و إضافة الجديد، باعتبار أنهن أكثر عرضة للحوافز التي تمنع وصولهن للوظائف العليا، و ندرتهن في هذه الوظائف يجعلهن محط أنظار الجميع، ففي الوقت الذي قد لا يعار خطأ الإطارات من الرجال أي اهتمام، فإنّ خطأ الإطارات النسوية قد يرجع إلى كونهن نساء و أنهن أقل كفاءة من تحمل تبعات مثل هذه الوظائف، و بذلك فهنّ أكثر حرصًا على الفعالية في مجال عملهن باعتبار أن كل واحدة منهن لا تمثل نفسها فقط و لكنها تمثل كل جماعة النساء.

كما أنهن يطمحن من أن يكون لتواجهن في مثل هذه الوظائف إضافة للقطاع الذي يعملن فيه و للمجتمع ككل، و بهذا، فإنّ تصور الإطارات النسوية لنجاحهن الوظيفي يتأسس ضمن ما يطلق عليه أخلاقيات الرعاية (la morale du care)، "فالأخلاقيات التي عادة ما كانت مدعومة بنظرية العدالة، تشير إلى مبادئ عالمية و التي تشمل أساسا القواعد و القانون، إلا أنّ Gilligan (1982) قد أسس نوع آخر من الأخلاقيات و التي لا تقوم على عملية حقوق الفرد و لكن على شعور قوي جدًا بالمسؤولية تجاه العالم" (Lebègue, 2015, p.119) ومنه يمكن اعتبار أنّ تصورات الإطارات النساء لنجاحهن الوظيفي لا يحمل فقط بعدا ذاتيا من خلال ما يصلن له من مركز اجتماعي و ما يحصلن عليه من راتب و لكنه يحمل في ثناياه بعد الرعاية و الاهتمام العائلي و المجتمعي.

يبدو أنّ نتائج هذه الدراسة تتوافق مع نتائج الدراسات السابقة، من حيث أنّ النساء تولي أهمية أكبر في تحديدهن لمفهوم النجاح الوظيفي على المعايير الذاتية أكثر من المعايير الموضوعية، و على أنّ مفهوم النجاح الذاتي بالنسبة للنساء متعدد الأبعاد، لا يشمل الجانب الوظيفي فقط، و كأن النساء اليوم يحاولن التوفيق بين مختلف أدوارهن و بالتالي فهن يساهمن في تشكيل عدة هويات لهن من خلال محاولة تحديث للسياق التنظيمي و الاجتماعي و للتصورات المرتبطة بمكانة المرأة التي تحتلها في النظام الاجتماعي و الأدوار التي تلعبها، كما يبدو أن السياق الاجتماعي المشكل للتقسيم

الجنسي للعمل يساهم في تشكيل هذا المعنى، ذلك أن المرأة لا تزال تعد المسؤولة الأولى عن تربية الأطفال و تلبية احتياجاتهم العاطفية في حين يعدّ دور الرجل اقتصاديا أكثر من خلال تلبية احتياجات المادية للعائلة، فالعلاقات الاجتماعية بين الجنسين تساهم في تحديد دور كل جنس ومكانته، مما يجعل المرأة لما تتولى أدوارا و مكانات جديدة تتكيف مع هذه السياقات الاجتماعية باستدخال مفاهيم و قيم جديدة.

خاتمة:

أظهرت هذه الدراسة أنّ تصورات الإطارات النساء للنجاح الوظيفي تميل نحو كفة المفهوم الذاتي، الذي لا يقاس بالضرورة بنوعية المناصب أو الرواتب أو الامتيازات المرتبطة بالوظائف العليا - بالرغم من أهميتها- بقدر ما يقاس بمعايير ذاتية متعددة الأبعاد، و يبدو أنّ بعد تحقيق التوازن بين الحياة العائلية و الحياة الوظيفية يعد بعدا محوريا بالنسبة للنساء، إضافة إلى البعد الفردي و الذي يتضمن الشعور بالرضا و الحصول على تقدير الآخرين والبعد الوظيفي من خلال الفعالية في العمل و تقديم إضافة للقطاع الذي يشتغلن به و للمجتمع بصفة عامة.

تؤكد لنا هذه الدراسة الميدانية أن التفاعل الموجود بين النجاح الموضوعي و النجاح الذاتي يرتبط بالسياقات الاجتماعية و القيم المرتبطة بها، و لأن تقلد المناصب العليا كان حكرا على الرجال، فإن النساء تحاولن من خلال تواجدهن في مثل هذه المناصب تقديم تعريفات جديدة لمفهوم النجاح، و معاني مستحدثة عن القيم التي ترتبط بهن كنساء. إنّ النجاح الوظيفي ليس مفهوما معطى و محدد مسبقا من خلال عناصر فردية أو تنظيمية، نفسية أو اجتماعية، موضوعية أو ذاتية، إنه معنى يعرّف و يعاد تعريفه في كل مرة بحسب مكانة النساء و نوعية المناصب التي يتولونها، إنه مفهوم يبنى باستمرار خلال عملية التفاعل بين الأفراد و سياقاتهم الاجتماعية، و بما أنّ هذه الدراسة تتعلق بعينة من الإطارات النسوية في الوزارات فإنّه لا يمكن تعميمها على كل الإطارات كون هذه الدراسة كيفية، و هو ما يفتح المجال لدراسات أخرى قد تكون كمية من أجل استكمال و إثراء هذه الدراسة من خلال التدقيق أكثر في المفهوم الذاتي للنجاح الوظيفي و لطرح تساؤلات أخرى حول المعنى الذي تقدمه النساء العاملات في مختلف المستويات التنظيمية عن مفهومهن للنجاح الوظيفي و مدى تأثير ذلك على آفاقهن الوظيفية وترقيتهن نحو المناصب العليا.

- قائمة المراجع باللغة العربية:

1. انجرس، موريس، (2004). منهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر: دار القصة
2. زمبلست، ميشيل، لامفير روزالدو و لوزير، (1986). المرأة، الثقافة والمجتمع، ترجمة: هيفاء هاشم، دمشق: منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي
3. علي محمد، محمد، (1983). علم الاجتماع و المنهج العلمي، ط 3. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1. Aktouf, O.(2006). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Québec, Canada : Editions Macinotch.

2. Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career Success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
3. Garner, H., Méda, D., Sénik, C. (2006). La place du travail dans les identités. In: *Economie et statistique*, (393-394), *Histoires de vie*, 21-40;
4. Guionnet, C. et Neveu, E. (2007). *Féminins /Masculins : Sociologie du genre*. Paris, France: Armand colin.
5. Hennequin, E. (2009). La gestion des carrières ouvrières: un sentiment de réussite possible pour les salariés?. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 4(2), 125-147.
6. Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136
7. Lapeyre, N., Le Feuvre, N. (2004). Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail- famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles questions féministes*, 23(2004/3), 42 – 58.
8. Laufer, J. (2005). la construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 102, 31-44.
9. Lebègue, T., (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14 (1), 93- 127.
10. Lee, MD., Kossek, E., Hall, D. & Litrico, J-B. (2011). Entangled strands: A process perspective on the evolution of careers in the context of personal, family, work and community life. *Human relations*, 64 (12), 1-23.
11. Le Loarne-Lemaire S., Cupillard V., Rahmouni Benhida B.R., Nikina A., Shelton L.M. (2012). *Femme et entrepreneur : c'est possible !*. Paris, France : Pearson.
12. ONS (Office National des Statistiques). (2014). Enquête emploi auprès des ménages 2014. *Collections Statistiques*, (198), Série S.
13. Oussedik, F. (2011). Postcolonie et rapports de genre en Algérie . *Tumultes*, 37(2011/2), 81-98
14. Rebzani, M. (1997). *La vie familiale des femmes algériennes salariées*. Paris, France: Editions L'Harmattan.
15. Sturges, J. (1999). What it Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.
16. Thaon, Marie-B.(2004). *Sociologie des rapports de sexe*. Ottawa, Canada : Presses universitaires de Rennes.
17. Wagner, I., Birbaumer, A. (2007). Les femmes cadres dans les entreprises innovantes . *Travail, genre et sociétés*, 17 (Avril 2007), 49-77.