

المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية
Cultural and Social Constraints in front of Algerian Women's Graduation

الباحثة: نزيهة شاوش، جامعة بسكرة، الجزائر.

Mail :nazihachaouche@yhoo.com

تاريخ القبول : 2017/8 /18

تاريخ الاستلام : 2017/5/22

الملخص:

يهدف هذا المقال إلى التعرف على أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية وهذه الأخيرة التي رغم اكتساحها مجالات العمل المختلفة، مازالت في كثير من الوظائف التي تشغلها تقع في أدنى مراتب الهيكل الوظيفي في المؤسسات والإدارات التي تشغل فيها، دون أن تنال حظها من الترقية المستحقة، ورغم اكتساجها أيضا جملة من الحقوق والضمانات القانونية بالمساواة في العمل وعدم التفرقة الوظيفية، إلا أنها تعاني من وجود عراقيل تقف أمام تدرجها للمناصب الإدارية العليا. وفي هذا المقال نحاول التعرف على أهم المعوقات التي تفرضها الموروثات الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري أمام فرص استفادة المرأة العاملة من أية ترقية وظيفية.

الكلمات المفتاحية: المعوقات الثقافية والاجتماعية؛ التدرج الوظيفي.

Abstract:

This article explores the main cultural and social barriers facing the professional progress of Algerian Woman. Despite of the latter's access to different professional fields, she is still situated at the lower positions of the professional hierarchy in enterprises and administrations in many professions where she works, without benefiting from a deserved promotion, and notwithstanding her acquisition of many rights and legal guarantees for equality and non-discrimination for job opportunities, she still suffers from the presence of barriers compromising her access to higher administrative positions. In this article we try to explore the main barriers emanating from cultural and social legacies that exist in the Algerian society and that shape the working woman's opportunities towards any professional promotion.

Keywords:The cultural and social constraints; The Career Progression.

I. مقدمة:

إن اندماج المرأة في مختلف مجالات العمل مكنها من المشاركة جنباً إلى جنب مع الرجل في الوظائف الإدارية، فأصبحت لها مسؤولية تتخذ قرارات تعد بأهم بكثير من قراراتها ووظيفتها التقليدية في الأسرة فمساهمتها في قوة العمل حقق من جهة تحسين قدراتها الاقتصادية، ومن جهة أخرى حولها بالمزيد من الطموحات وتطلعتها إلى تبوء المناصب الإدارية العليا، كالترقية باعتبارها امتداد لمسارها المهني، وبالتالي تتيح لها الرغبة في التدرج في السلم الوظيفي وفق معايير ومقاييس تنظيمية تعتمد على كافة الإجراءات والحوافز اللازمة، مما تؤهلها وظيفياً لبلوغ مراتب عليا.

وهذه الأخيرة يعد الوصول إليها أمر عسير في وقتنا هذا، تبقى المرأة الجزائرية بعيدة نوعاً ما من تقمص المسؤولية والتحاقها بالمناصب الإدارية العليا، فالاهتمام بتدرج الوظيفي لها قد تقلص بعض الشيء في عصرنا الحاضر، من خلال وجود عراقيل تعترضها ولعل من أهمها المعوقات المرتبطة بالبيئة الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري والتي تحول دون استفادتها من الترقية الوظيفية ومنها تأتي الدراسة لتناول المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية.

I. 1- إشكالية البحث:

عرفت المرأة العربية بصفة عامة والمرأة الجزائرية على وجه الخصوص منذ القدم بدورها التقليدي في تسيير الأسرة واتخاذ قراراتها وأيضاً مسؤوليتها المباشرة في تعليم الأبناء وتربيتهم ورعايتهم الصحية، فالمرأة الجزائرية لم تقتصر على أعمالها في البيت فقط فالتحاقها للتعليم له فضلاً كبيراً في فتح مجالات العمل المختلفة لها، فأصبحت أستاذة في المدرسة وطبيبة في المستشفى الخ، ولهذا استطاعت أن تدخل العديد من الميادين المهنية التي كانت محظورة في وقت ما أصبحت الآن مفتوحة على مصراعها أمام المرأة، لتحقيق مكانتها في بيئة العمل.

إلا أن المرأة مازالت تواجه العديد من التحديات والصعوبات ذات الطبيعة الثقافية والاجتماعية التي تعوق تدرجها الوظيفي، مما يسهم في عدم وصولها إلى المناصب الإدارية العليا، مما يعيق تقدمها لبلوغ مواقع المسؤولية في المنظمة، وفي ضوء ذلك يمكن طرح السؤال التالي: ماهي أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تحول دون التدرج الوظيفي للمرأة العاملة؟

I. 2- فرضية البحث:

بعد تحديد مشكلة البحث المراد دراستها والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع تأتي مرحلة صياغة الفرضية التي تكون بمثابة حل مؤقت يجرى اختبار صحتها، ومن هذا

المنطلق، تتضمن في هذه الدراسة فرضية عامة، وفيما يلي: تشكل المعوقات الثقافية والاجتماعية السائدة داخل المنظمة الجزائرية أهم الأسباب التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر".

I. 3- أهمية البحث:

وتزداد أهمية هذه الدراسة إلى ضرورة فهم إمكانيات وسمات هذه الشريحة الإنسانية في المجتمع الجزائري، من خلال:

- تحقيق فهم لدراسة المعوقات الثقافية والاجتماعية، وهي فرصة لتحليل جملة القضايا المهنية التي تواجه المرأة في عملها الجديد وعلى رأسها الترقية الوظيفية والعلاقات مع الجنس الآخر في مكان العمل.
- رفع منسوب الوعي الاجتماعي حول طبيعة متطلبات المرأة والمعوقات التي تواجه تدرجها في مناصب المسؤولية، وكيفية التعامل معها لتوفير أكبر قدر من التفاعل الاجتماعي و ذلك من خلال تسخير الإعلام المرئي و المسموع و المقروء ..إلخ.
- تسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها، والمعوقات التي تعيق تقدمها فيما يسمى بتدرج الوظيفي وتعزيز دورها لبلوغ مراتب إدارية عليا في المنظمة.

I. 4- أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- تحديد أهم أسباب خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري.
- الاستعراض بأهم المشكلات التي تواجهها المرأة في مواقع العمل.
- إبراز أنواع التحديات والعقبات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون استفادة المرأة الجزائرية من الترقية الوظيفية.

I. 5- الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة أهمية كبرى لأي باحث، حيث يلجأ إليها سواء من الناحية النظرية والميدانية وتزويده بالنتائج التي توصل إليها ذات العلاقة بموضوع دراسته وهو الهدف الأساسي، وتناولت عرض مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع دراستي، وهي المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، وبالتالي تحدد الدراسات السابقة المزيد من الأهمية من خلال ما أود الوصول إليه في موضوع الدراسة، ومن بين هذه الدراسات السابقة ما يلي:

1. دراسة "جبلي فاتح" (2006/2005). بعنوان: "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، وهي دراسة: "حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب - قسنطينة". وكشف الباحث في دراسته إلى نتائج التالية:
 - يرتبط الاستقرار بعدة متغيرات تنظيمية أخرى كالظروف الفيزيائية و ملائمة العمل جسميا وذهنيا و طريقة العمل و الارتياح في العمل من عدمه.
 - يعتبر مؤشرا إيجابيا لاستقرارها و احتوائها على الكفاءات العالية، والولاء المتبادل بين العمال و المؤسسة التي ينتمون إليها.
 - فالترقية مطلب وظيفي من أجل تحقيق الولاء والاستقرار في العمل و الانتماء الفعلي للمؤسسة (1).
2. دراسة: لـ "الصالح ساكري" (2008). بعنوان: "المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية". وهي دراسة: " ميدانية بولاية باتنة ثلاث بلديات (باتنة- فسديس-عين توتة) نموذجا". وكشفت الدراسة على النتائج التالية:
 - أن عدم وجود كوادر متخصصة وانخفاض في المستوى التعليمي والخبرات لرؤساء المصالح وأعضاء الهيئة التنفيذية أدى في أغلب الأحيان إلى عدم قدرتهم على تحديد احتياجات الجماعة المحلية من الموارد المتاحة لها.
 - سيادة القيم الثقافية السالبة (من المحسوبية والعشائرية والولاء الشخصي) في بعض الأحيان عند التعيين في المناصب النوعية مما أثر على فعالية الأداء الوظيفي لبعض المصالح (إدارية، تقنية).
 - عدم مشاركة مسؤولي المصالح بالجماعة المحلية في عملية اتخاذ القرارات ووجود انفراد بالقرار مما أدى في الكثير من الأحيان إلى اختيار البديل الأسوأ والغير نافع وانتشار بين هؤلاء المسؤولين اللامبالاة (2).
3. الدراسة: لـ"سعداوي زهرة" (2011/2010). بعنوان: "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري". وكشفت الباحثة نتائج الدراسة، ما يلي:
 - أن العائلة بسلطتها التقليدية مازالت تؤثر في اتجاهات العمل لدى المرأة وهذا التأثير يظهر من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتي تشترك فيها مؤسسات مختلفة بداية من الأسرة.

- كما يوجد تفضيل للقطاعات التقليدية المعتاد ممارستها من طرف المرأة وتأثير الأساليب التنشئة الأسرية إلى جانب صعوبات مهنية تجعل المرأة تميل إلى المهن اللينة وتحقق فيها التوفيق بين شؤنها الأسرية وتواجدها بقطاعي التعليم والإدارة.
- والضغوطات الأسرية تلعب دور في التأثير السلبي على المرأة العاملة خاصة المتزوجة التي لديها أسرة مما يزيد من مسؤوليتها اتجاه عملها الخارجي وبالتالي تابعة سلطة الزوج والعمل⁽³⁾.

I. 6- منهجية البحث:

1. المنهج الوصفي: فقد استخدمت في بحث دراسة وصفية تحليلية، اعتمدت فيها على المنهج الوصفي، ويعرف المنهج الوصفي على انه الطريقة لوصف الظاهرة المدروسة، كما عن طريق جمع المعلومات مقنعة في المشكلة وتصنيفها و تحليلها وإخضاعها للدراسة⁽⁴⁾، ولأن أيضا البحوث التحليلية هي دراسات تبحث نوعية العلاقات والأنشطة والمواقف، ويكون التركيز في هذه الدراسة على وصف الموقف الكلي، أي وصف تفاصيل ما يحدث في نشاط معين أو موقف معين⁽⁵⁾، ولأن هدف من الدراسة هو تحديد جوانب عدم استفادة المرأة من التدرج الوظيفي، والتعرف على المشكلات المختلفة التي تواجهها في مواقع العمل والمسؤولة عن انتشار هذه العلاقة بين المعوقات الثقافية والاجتماعية والتدرج الوظيفي والتي تنبثق من فرضية الدراسة، كما تهتم الباحثة على التعرف على طبيعة المعوقات الثقافية والاجتماعية والكشف عن مدى تأثيرها في التدرج الوظيفي للمرأة العاملة، فاختياري للمنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج ملائمة لدراستي المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية، حيث رأَت الباحثة أنه مناسب، لذا يعتبر المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلائم أكثر مع طبيعة الموضوع.

II. 7- مفهوم المعوقات الثقافية والاجتماعية:

1. تعريف المعوقات الثقافية والاجتماعية: هي مجموعة من العراقل المتكونة من القيم والطقوس والعلامات والأفكار والمعتقدات والأخلاق التي تنتقل من جيل إلى آخر، فهي نابعة من خصوصية المجتمع الجزائري الثقافية والحضارية، والواقع أن المسألة الثقافية لا تخص الأفراد والجماعات فحسب، بل تطل المؤسسات أيضا وفي هذا الإطار تشكل الثقافة عنصرا حيويا في حياة المؤسسة وتعمل على إيجاد الانسجام الداخلي بين العاملين إذ تميل إلى تطوير ثقافة مؤسساتية خاصة بما غير منفصلة عن المحيط الاجتماعي⁽⁶⁾، وهذه الأخيرة التي تتكون من الأشخاص أي الجماعات الاجتماعية التي تؤلف من البناء الاجتماعي الذي لديه مقومات أساسية تركز إليها بنية المجتمع وهي: الركائز، الايكولوجية

والثقافية التي تقوم عليها الأنساق والنظم الاجتماعية وتتسق معها، وبالتالي فإن بنية المجتمع تضم الأنساق الاقتصادية والقراءة والسياسية والدينية، والتي بدورها تضم نظاما اجتماعية متميزة⁽⁷⁾.

من خلال هذا التعريف يستخلص مفهوم المعوقات الثقافية والاجتماعية: تعرف على أنها العراقيل البيئية المتكونة من (الاتجاهات، العادات، القيم، المعتقدات) السائدة ومصدرها الأسرة والمجتمع، فالواقع الاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الجزائري ينظر إلى الرجل على أنه الأنسب في تولى المناصب الإدارية العليا، وأن المرأة غير مؤهلة لتقلد هذه المناصب العليا والتي قبلت بالرفض فيها نتيجة وجود موروثات الثقافية والاجتماعية المهيمنة في المجتمع الجزائري الذي يحول دون استفادة المرأة الجزائرية من الترقية الوظيفية.

2. تعريف التدرج الوظيفي:

يعرف بالترقي أو الارتقاء لممارسة وظائف أعلى، كما أنه لسبب أو لآخر قد ينقل أو يحول من وظيفة إلى أخرى، مثلما أنه في حالات نادرة قد يُخفض إلى وظائف دنيا، إذن فالفرد في أية مؤسسة قد ينتقل من وظيفة إلى أخرى وفقا لاتجاهات ثلاثة: تصاعديا، تنازليا أو أفقيا، يعرف التنازلي أو (التنزيل إلى وظائف أدنى) مصدره يكون عقابيا، أما الأفقي فيتمثل في النقل أو الندب أو الإعارة، في حين يعرف التصاعدي أو الرأسي باسم الترقية أو الترفيع أو الندب لشغل وظيفة أعلى، وهنا ينتقل الفرد إلى مستوى أعلى في السلم الوظيفي، وينتج عن ذلك زيادة في الراتب، زيادة في السلطة وتغيير في الأهمية الوظيفية⁽⁸⁾.

من خلال هذا التعريف يستخلص مفهوم التدرج الوظيفي: يعرف التدرج الوظيفي على أنه هو التحرك في المسار الوظيفي من الدرجات أو المراتب الأقل إلى الدرجات أو المراتب الأعلى، مما تترتب عليها صلاحيات ومسؤوليات جديدة للمنصب المرقى، إلا أن التدرج الوظيفي يعكس تواجد المرأة في مراتب متباينة في الهرم الوظيفي، رغم تماثل الجنسين في المؤهلات والقدرات والخبرات تكون فيها الفئات المهنية المتدنية من حظ المرأة الجزائرية والتي تشير إلى أن هناك عراقيل تعترضها في الاستفادة من الترقية.

في تناولي وتحليلي لموضوع "المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية"، اعتمدت في دراستي على الاتجاه البنائي الوظيفي في نظرية علم الاجتماع التنظيم، التي أفاضني بالمفاهيم وتفسير الموضوع الدراسة، واستندت إلى النظرية الموسومة بـ"المتوسطة المدى"، لصاحبها "روبرت ميرتون" R.Merton والذي يعد واحد من رواد البنائية الوظيفية، واهتم بدراسة الوظائف

السلبية للبيروقراطية محولا بناء نظرية متوسطة المدى لتفسير مختلف مجالات التنظيمية، مما استفدت منها في موضوع بحثي، بحيث تشكل سبب حرمان المرأة العاملة من فرص التدرج الوظيفي يرجع إلى السقف الزجاجي والضغوطات الأسرية، ونظرة التقليدية "الموروث الثقافي" والتمييز ضدها من طرف الإدارة والمسؤولين فتحول دون استفادتها من الترقية الوظيفية.

III. أسباب خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري:

تتماز المرأة بدورها التقليدي في تكوين وتسير الأسرة فهي الأم والأخت والزوجة وقيامها بهذه الأدوار التقليدية أكسبتها المسؤولية العائلية، ومع التطور الذي عرفه المجتمع الجزائري أثناء الاستقلال، رافق التحاقها مباشرة إلى التعليم الذي كان له الفضل في اكتساحها مجالات مختلفة من العمل، مما حولها أن تكون أستاذة في المدرسة أو الجامعة، وبعدها كان عملها محتشما في التعليم لم تكفي بذلك، بل زاحمت زميلها الرجل في عدة مجالات مختلفة، وبالتالي سوف يتيح لنا التعرف على أسباب خروج المرأة للعمل الذي لم يظهر عشوائيا بل خضع إلى عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة الجزائرية دفعا إلى الاشتغال، و قد بينت هذه النقاط أن أهم أسباب خروج المرأة للعمل هو ما يلي:

- **الحاجة الاقتصادية:** فخرج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها، فالعامل المادي يدفع بالمرأة إلى العمل، إذ نجده مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة فالظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة على العمل لمساعدة الزوج وتلبية رغبات أفراد أسرتها⁽⁹⁾، وهكذا تعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمنها تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وخاصة في الأوقات التي تزداد فيها البطالة في صفوف الرجال وارتفاع كلفة المعيشة اليومية، بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة تعليم الأبناء وغيرها.
- **الاستقلال الشخصي:** وبالإضافة إلى ذلك فإن دخول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية

بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيدية الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث⁽¹⁰⁾.

إن الجزائر أولت اهتماما كبيرا للمرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة حيث صادقت على جميع الاتفاقيات الدولية التي تخص حماية المرأة وحماية وترقية المرأة العاملة على وجه الخصوص، إن تشريع العمل الجزائري أكد على أهمية المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات ونص على ضرورة تمكين المرأة من الوفاء بالتزاماتها الوظيفية من جهة وبمسئوليتها تجاه أسرتها من جهة أخرى، حيث دخلت المرأة سوق العمل تدريجيا في عدة مجالات وأصبح وجود المرأة في العمل واقعا يفرض نفسه⁽¹¹⁾.

فمساهمة المرأة الجزائرية ومسئولياتها تبقى خارج الفضاء المنزلي، و إذا كانت تعليمها يمثل فرصة عظيمة، فإن حضورها الضعيف في الفضاء التنظيمي يبطئ من مسار تحقيق المساواة، وإن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوصول إلى الترقية وتطورها تضع فيها الرهانات مسألة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية، وهذا يطرح مسألة علاقات القوة داخل الأسرة والمرتبة الضعيفة للنساء في سوق العمل، فالتطورات الهامة في ميدان المساواة تتعلق بالمجال التعليمي تبقى عدة تطورات أخرى يجب القيام بها لكي يكون عمل المرأة خارج المنزل واقعا اجتماعيا ومهنيا بالنسبة للرجال والنساء، وتكرس النصوص الأساسية و الترسنة القضائية وجود المرأة في العمل.

وهكذا تكون النساء الجزائريات حاضرات في سوق العمل بدون أي قيود قانونية حتى ولو بقي عددهن محدودا في مختلف مجالس الشركات والأحزاب والجمعيات والنقابات والمجالس المنتخبة والإدارة الوطنية والمحلية والجيش بمختلف أقسامه... الخ، وإذا كانت المرأة تحظى بالاعتراف في سوق العمل يجب مراعاة الجوانب البيئية التنظيمية منها: التمييز، عدم المساواة في العمل و الأجر والترقية⁽¹²⁾.

إن سبب خروج المرأة من دورها التقليدي إلى دورها العملي، كان الدافع المادي من جهة والدافع الشخصي من جهة أخرى، سببا في خروج المرأة إلى العمل، كما أننا لا نحمل العامل المهم الذي دفع بها إلى الالتحاق بعدة وظائف مختلفة ألا وهو التعليم، إذ يعتبر التعليم الخطوة الأولى لها لتحقيق طموحها الشخصي (تحقيق الذات) و السبب الرئيسي الذي فتح طريق لها في الاقتحام بمجالات مختلفة من العمل، وزاومت بفضلها زميلها الرجل في عدة مجالات إدارية، فرغم تلك المسيرة المهنية المهمة للمرأة الجزائرية وطموحها المتزايد تمنعها تلك الموروثات من عادات وتقاليدها المجتمع

الجزائري، فهو بنظره أن المرأة ليس ما تقدمه سوى الالتزام بشؤونها البيئية، أما المسؤوليات الإدارية الكبيرة فالرجل أولى بها، وبالتالي يفرض عليها التقيد بما تمليه لها البيئة الاجتماعية.

ومن الملاحظ أن المرأة يحول وصولها إلى مستويات إدارية عليا، نتيجة هذه الموروثات الثقافية في المجتمع الجزائري إذ لا يقبل بمسؤوليات أخرى مثل الخروج ليلا إذا استدعت حضورها من طرف الإدارة لأمر طارئ أو السفر لوحدها لإعداد مؤتمرات أو ندوات علمية عملية في بلد أجنبي، وبالتالي فهي لا تتماشى مع العادات والتقاليد الجزائرية المبنية جيل بعد جيل.

V. أهم المشكلات التي تواجهها المرأة في مواقع العمل:

اتسمت الإدارة الجزائرية في مطلع الاستقلال بالبيروقراطية، وهذه الأخيرة تم تطبيقها عفويا دون أي دراية بعواقبها ولا انعكاساتها من جهة، وبالتالي اتسمت بمثابة عراقيل وإجراءات معقدة وهي تعتبر من أهم العوامل التي تسبب التعطيل والتخلف الإداري، كما يتبين أفراد وجماعات من الموظفين المسؤولين هم فئة اجتماعية واحدة تشكلت شيئا فشيئا منذ الاستقلال وتكرزت بين أيديها وسائل القرار، مما جعلها تهيمن على غيرها من الفئات الاجتماعية وهذا ما نسميه "حكم الموظفين"، وبالتالي فالإدارة الجزائرية تنظيم له هيكلته الخاصة التي لم تتكون من عدم بل تنبع من تاريخ معين ومتسلسل الأحداث، أعطاهها ثقافة خاصة المتكونة من عادات وتقاليد واعتقادات هي وليدة التراكمات عبر الأزمنة التي كونتها وحددت السلوك الخاص الذي تسلكه الإدارة والأفراد من جهة أخرى (13)، وهذا ما خلف عدة مشاكل تواجه المرأة في بيئة العمل من بينها:

● **التخصص الوظيفي:** كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زاد تنميط العمل وتكراره على نفس المنوال، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض المعنوية وعدم استغلال قدرات العامل(ة) ومن ثم انخفاض الكفاءة والأداء هذا الجانب السلبي قياسا بالنتائج المرتبطة بالتخصص يطلق عليها ميرتون "بالمعوقات التدرج الوظيفي"، فإن أفكار ميرتون عن التنظيم يعكس اهتمامه بالمعوقات التي ربطها بالنتائج السلبية أو غير المرغوب فيها، أو غير المتوقعة، وفي نفس الوقت نظر إليها على أنها عوامل تهدد أو تعوق تكامل أو توافق أو استقرار النسق الاجتماعي (14).

● **الفوارق في الأجور:** إن انخفاض تولي المرأة مواقع عليا يرجع إلى عدم توفير الفرص للإعداد الكافي لها للمشاركة في الحياة العامة، كالفرض التي أتاحت للرجل من حيث تأهيله لوظائف معينة كالوظائف القيادية مثلا، من حيث وضع فروق بين الرجال والنساء في الأجور،

فالظلم الذي تعاني منه المرأة داخل سوق العمل، لا من النواحي الاقتصادية فقط وإنما في النواحي التنظيمية وتمركزها في أدنى المراتب في سوق العمل أي أنها تعمل في قطاعات ضئيلة الأجرة سيئة التنظيم، (القطاع الهامشي على سبيل المثال، أو قطاعات خدمية غير منظمة) قليلة المرافق الخدمية والصحية والتأمينية، وبالتالي فهي بعيدة كل البعد عن الترقية.

● وعلى الرغم من كثرة النصوص القانونية العديدة في كثير من الدول النامية، التي تؤيد عمل المرأة، إلا أننا بالنظر إلى المستوى الفعلي والتطبيقي نجد الكثير هذه القوانين تعوق المرأة في العمل، وأخطر من ذلك أن كثيرا من العادات والتقاليد والقيم تعوق المرأة بشكل واضح على المستوى المجتمعي والفردى أيضا، فعلى سبيل المثال فإن اكتساب حق العمل قد لا يوصل المرأة إلى اكتساب السلطة أو الاستقلال داخل الأسرة، بل بالعكس أحيانا قد يزيد هذا الوضع من أعبائها في الأسرة، ولاشك أن كل ذلك يحث من دافعية المرأة للعمل ويزيد من جهة أيضا حجم الإحباط والمعوقات النفسية السيكولوجية التي تواجهها، فالمرأة تفتقد إلى الدافع الحقيقي لبذل المزيد من الجهود في سبيل تطوير قدراتها ومهارتها الإدارية وغيرها، فهي نادرا ما تسعى بأن تستولي على منصب قيادي في مجتمعات تستبعد عنها عن مثل هذه المهام التي تعتبر ملكا للرجل دون منازع (15).

● **عدم المساواة في العمل:** على الرغم من تحقيق نوع من المساواة بين المرأة والرجل في كثير من جوانب الحياة، سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فإن مجالات التفاوت واللامساواة في سوق العمل مازالت قائمة و بدرجات مختلفة، وفي جميع مجالات واللامساواة هذه يتخذ الفصل المهني بين الرجال والنساء طابعا عموديا، إذا تميل مجالات استخدام المرأة في النطاق العام إلى التركز في المهن الوسطى والمتدنية في التراتب المهني بعيدا عن مراكز اتخاذ القرارات، كما أنها تكون دون مستوى الدخل الذي يحققه الرجال، كما أن المشاركة النسائية في سوق العمل اتخذت بعد أيقنا إذا تركزت بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياسا على ما يمارسه الرجال (16).

● **مشكلة العلاقة بين "المرأة العاملة والإدارة":** إن العلاقة المهنية و الاجتماعية الغير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه تحقيق أدنى مستوي من الإنتاجية، لذلك على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية

والخدمية. تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء "الخوافز والمكافآت المادية والمعنوية"، التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والتغلب على معوقات التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة.

أما الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين

فكثيرة ومعقدة أهمها:

أ- عدم تقييم المسؤولين لجهودها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية، لهذا يتطلب من الطرفين المرأة العاملة والإدارة معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع، وكفيل بتحقيق أغراض المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية التي تعمل فيها وتطوير نوعيتها خدمة للصالح العام.

ب- عدم مواظبة المرأة على العمل وتغييرها المستمر وتركها للعمل وتكرار تغييرها مرات عديدة وبدون مبرر، فالتغيب عند العاملات أكثر عند الرجال، إذ تبين الإحصائيات على سبيل المثال أن نسبة التغيب في قطاع الطاقة بلغ 16،17%، سنة 1982 ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها استفادة النساء من عطلة الأمومة التي تمثل 81،1% من إجمالي التغيب، وكل من ذلك يجعل أصحاب العمل لا يفضلون ترقية المرأة، فان المرأة في الجزائر على وجه الخصوص تبقى بعيدة عن النتائج المرجوة في الواقع (17). كما أن العلاقة غير الجيدة هذه ترجع إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها وانعدام الخوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة (18).

ج- عدم تقديم الخوافز المادية والمعنوية الكافية والمشجعة للعمال والعاملات التي تدفعهم إلى الرغبة في تحسين مستوياتهم المهنية، والرفع من الترقية، وذلك نظرا للفوارق الضعيفة بين مناصب العمل ماديا ومعنويا، مما نتج إلى عدم المبادرة في الترقية (19).

د- وما يلاحظ أن عدم تقديم الخوافز المادية والمعنوية الكافية والمشجعة للعمال التي تدفعهم إلى الرغبة في تحسين مستوياتهم في العمل، والرفع من مستوياتهم للترقية، نظرا للفوارق الضعيفة بين مناصب العمل

ماديا ومعنويا، مما نتج عنه عدم المبادرة في العمل، وبتالي عدم الرغبة في الارتقاء في مناصب عملهم، وعلى المؤسسات التنظيمية المستخدمة في وضع أنظمة وأساليب مرنة لمكافآت العمال والعاملات على أساس وضع كافة الإجراءات والحوافز اللازمة لذلك، عن طريق اتفاقيات جماعية تمنح العمال أكثر الامتيازات المادية والمعنوية وفق معايير ومقاييس تعتمد المردود الفعلي والأنجاز الجيد للعمل والتحسين المستمر للأداء بالخصوص المرأة وتدرجها الوظيفي في مناصب العليا⁽²⁰⁾، ولهذا فقد أخذ المشرع الجزائري في البداية أن الترقية من أهم الأمور بالنسبة للموظف (ة)، لأنها سترفع المرتب من ناحية وتتعد بالموظف في السلم الإداري من جهة أخرى فتتزايد تبعاته وسلطاته ولهذا يجب التوفيق بين رغبة الموظف المشروعة في الترقية وبين حاجة الإدارة في عدم استناد المناصب الهامة الأعلى الأکفاء وذلك لأن الدرجات العليا تكون عادة أكثر من الدرجات الدنيا وهو ما يعرف بالتدرج الهرمي أو السلم الإداري وإذا لم يوضع نظام صالح للترقية انتشر الفساد في الإدارة وسادتها الفوضى لأن الحافز الحقيقي للمرأة الجزائرية هو الترقية⁽²¹⁾.

إذا كانت الإدارة الجزائرية اتسمت بعد الاستقلال بالإدارة البيروقراطية التي تتصف بالتعقيد على القواعد والإجراءات الصارمة مبنية على ثقافة تقليدية استعمارية، وهذه الأخيرة عانى منها المجتمع الجزائري من ويلات الحروب الاستعمارية الفرنسية وأيضاً الثورات التحررية ضد الاستعمار والعشرية السوداء... الخ، كل تلك كفيلاً بإحداث تغييرات جذرية في المجتمع، مما جعلت منه شعب محافظ و متعصب على وطنيته و رسخت في ذهنه معتقدات وأفكار بقيت متوارثة بين الأجيال، ولهذا فالمرأة متأثرة بالبيئة الاجتماعية المتواجدة فيها، مما جعلها مقيدة بالثقافة الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فهي في نظره غير مؤهلة لتقمص الوظائف الإدارية العليا، لأنها غير مناسبة فيها وغير جديرة بالمسؤولية مما ينتج عنها أعباء إضافية جديدة في حياتها المهنية، وهذا ما أثر عليها بالسلب بتواجدها في أدنى المراتب، وما يصاحبها في انخفاض الرواتب (الأجور) وانعدام الحوافز المعنوية والمادية، وعدم مساواة في العمل، وعلاقتها السيئة بين الإدارة والعاملين، وبالتالي فهي محرومة من الترقية ويصبح تدرجها الوظيفي شبه مستحيل لها.

IV. أنواع المعوقات التي تحول دون استفادة المرأة الجزائرية من الترقية الوظيفية:

بالرغم من وجود نصوص قانونية متعلقة بالمرأة العاملة، إلا أن وضعها بقي على حاله وبات الأمر مقلقا حسب ديباجة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كما أنها بقيت دون المستوى مقارنة بوضع الرجل الأمر الذي استدعى استصدار نصوص أخرى منها اتفاقية القضاء

على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالنسبة للجزائر وبالرغم من أن كل النصوص القانونية بدءاً بالدساتير ومختلف قوانين العمل ذات الصلة والتي تقر مبدأ المساواة في الترقية في العمل الذي يكون أساس الجنس، فقد اكتفى المشرع الجزائري بالنص على المبادئ العامة للمساواة بما فيها المساواة في الترقية ولكنه لم ينص على أي ضمانات أو آلية ميدانية تفصل هذا الحق، ماعدا النصوص العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة العمل وتلك التي تعاقب على إدراج شرط تمييزي في العقود أو الاتفاقيات الجماعية الأمر الذي يمكن معه للمرأة أن تكون في مأمن من أنواع التمييز، من هنا فإن وضع المرأة في الواقع لا يعكس هذه الصورة التي جاءت بها القوانين في هذا الصدد.

إلا أن التمييز الذي تعاني منه النساء رغم كثرة النصوص القانونية أدى إلى تواجدهن في وضع متقهقر بالنسبة للرجل بحيث يبقى في ميدان الترقية الوظيفية دون المستوى، ويبقى وصورهن إلى المناصب العليا أمر عسير، بالنسبة للجزائر فالأمر سيان بل أشد والإشكال لا يثور بالنسبة للشكل الأول من الترقية والمتمثل في ترفيع العامل أو العاملة من درجة إلى درجة أخرى أعلى داخل سلم واحد لمنصب معين إذا الأمر محكوم بضوابط قانونية معروفة كما أن أثرها على الأجر لا يكون كبيراً، لكن يثور الإشكال بالنسبة لرفع أو نقل العامل أو العاملة من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى، وإن هذا النوع من الترقية رغم خضوعه لضوابط قانونية إلا أنه غالباً ما يترك للسلطة التقديرية للمستخدم، فالأمر لا يقتصر على منح درجة داخل السلم الواحد بل يتعداه إلى منح منصب عمل جديد بمسؤوليات جديدة في القيادة والتسيير أو ما يسمى بمناصب القيادة لذا فإن النساء في هذا المجال لازلن يعانين من تمييز كبير في الوصول لهذه المناصب، رغم جدارتهن واستحقاقهن نتيجة للأسباب وجود عراقيل تحول دون استفادة المرأة من الترقية الوظيفية منها:

1. معوقات مرتبطة بخصوصية عمل المرأة:

إن المستخدمين عموماً رغم وجود أعداد كبيرة من النساء تعيل أسراً بأكملها لا يزالون ينظرون إلى أن الأجر الذي تستحقه المرأة عن عملها إنما هو أجر مكمل لأجر الزوج أو الأب أو الأخ بمعنى آخر أن أجرها يكتسي طابعاً ثانوياً يضاف إلى الأسرة وليس طابعاً أساسياً، ووفقاً لهذه النظرة التمييزية فإن المستخدمون يفضلون ما يلي:

- ترقية الرجل الذي هو العائل الأساسي لأسرته على حساب المرأة ولو تساوا في العمل ودرجة الاستحقاق ويحصل هذا في كثير من المؤسسات على مستوى لجان العمال أو لجان المتساوية الأعضاء، فيفضلون مثلاً ترقية العامل الرجل الذي يعول ستة أو سبعة أطفال على

حساب عاملة متزوجة ومؤهلة للترقية على هذا الأخير وذلك لمبررات اجتماعية محضة، ومع هذا فإن المرأة في هذه الحالة وفي غياب نصوص تحميها من التمييز لا تملك وسيلة قانونية لإثبات أنها وقعت ضحية التمييز لذلك كان على المشرع إيجاد وسائل علمية وبسيطة تمكن المرأة في هذه الحالة من أخذ حقوقها في الترقية.

● كذلك فإن المستخدم غالبا مالا يفضل ترقية المرأة وإسناد منصب مسؤولية لها كون هذه المناصب تتطلب من حائزها التواجد الدائم بالمؤسسة والتنقل مثلا عبر وحدات المؤسسة والقيام بمهام نظامية الأمر الذي يصعب على المرأة القيام به، نظرا لمسؤولياتها المزدوجة في البيت من جهة وفي العمل من جهة أخرى.

2. معوقات مرتبطة بخصوصية المرأة العاملة ذاتها:

فخصوصية المرأة العاملة وجد أن يكون المشكل في ميدان الترقية ناتج عن المرأة ذاتها أصلا، كون أغلب النساء لا يفضلن تولى المسؤوليات الكبيرة، نظرا لما يستتبع هذه الترقية وهذه المسؤوليات الجديدة من أعباء تتنقل كاهل المرأة على المستوى محيطها العائلي، ولتجنب هذه المشاكل فإنها غالبا ما لا ترغب في تولي منصب جديد خاصة إذا صاحب ذلك مسؤوليات كبيرة كما أن المرأة نفسها تصدق المقولة أن الرجال أكثر قدرة على المسؤولية⁽²²⁾، والنقاط التالية تلخص هذه المعوقات:

- تتركز غالبية النساء العاملات في الوظائف التي تفتقر إلى فرص التدرج في السلم الإداري مما يضعف لدى المرأة الحافز على الترتي.
- سلوك المرأة المهني كعزوف المرأة عن العمل في بعض الأعمال التي تتطلب عملا طويلا والامتناع عن الخروج إلى العمل في المواقع الميدانية، واكتفاء المرأة فيما حصلت عليه من تعليم وعدم محاولتها الاطلاع على المستجدات العلمية المرتبطة بطبيعة عملها على الأقل.
- الشعور بالإحباط مما ينعكس على عطاء المرأة ويعيق تقدمها، فقد تفاجأ المرأة في بعض الأحيان بنوعية العمل الذي ستقوم به خارج المنزل بأنه لا يحقق ذاتها ولا يرضي طموحها فأما أن تكون قد أقدمت عليه لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى مثل عدم الدارية الكاملة بنوعية العمل وبالنتيجة ينعكس ذلك على عطائها مما يعيق تقدمها في العمل.

وهذا ما يجعلنا نطفي نظرة على أن المرأة الجزائرية تعاني من الوصول إلى المناصب العليا، نتيجة وجود عراقيل تمنعها من ذلك والمتمثل في نظرة التقليدية من طرف الإدارة والمسؤولين على أن الرجل له الأفضلية في الترقية حتى ولو كل منهما متساوي في المؤهلات العلمية وفي نظرهم أن الرجل هو

الأنسب لهذه الترقية وباعتباره العائل عن أسرته مما يتيح له فرصة الترقية وهذا ما يصاحبها امتيازات مادية في منصب الجديد، مما يؤثر بشكل سلبي على المرأة العاملة و تقل الرغبة في الوصول إلى المناصب الإدارية العليا هذا من جهة، ومن جهة أخرى ولو افترضنا أنها قبلت بتولي مناصب العليا، إذ يصعب على المرأة التوفيق بين دورها في الأسرة ومسئولياتها وبين متطلبات الوظيفة التي تتطلب أعباء إضافية أخرى.

3. معوقات مرتبطة بالرجل وبيئة العمل:

تواجه المرأة في مواقع العمل ما يمنعها من الترقى إلى مواقع اتخاذ القرار سواء بسبب سياسة العمل التي يهملها بالمرتبة الأولى مصلحتها أو السبب الرجل الذي يغلب أن يكون مسؤولا عن تطورها المهني، وتواجه المرأة العاملة السقف الزجاجي الذي يحول دون ترقيتها في الوظيفة، ويعني أن هناك سقفا يمنع المرأة من تجاوزه لكنه سقف وهمي وغير مرئي شكلته الأفكار والاتجاهات النمطية وحالة دون أن ترتقي المرأة في وظيفتها، ويتبين في النقاط التالية أهم المعوقات التالية:

- عدم تقبل فكرة رئاسة المرأة وعدم تهيئة المناخ الإداري اللازم لتقبل المرأة القيادية.
- فرص التدريب التي توفرها المؤسسات للمرأة قليلة مقارنة بالرجل إما بسبب مسؤولياتها عن الأسرة أو لانعدام الإدارة في دفع المرأة إلى الأمام.
- اعتماد الرجل كليا في تربية الأولاد ورعايتهم وعدم استعداده للمساهمة في تحمل قسط من أعباء المنزل (23)، من خلال هذه المعوقات المرتبطة بالرجل وبيئة العمل، التي ترتبط أيضا بنظرة التقليدية للرجل فهو ينظر للمرأة العاملة على أنها لا تستطيع بدورها تقمص المسؤولية الإضافية، فهي الشخص غير الكفاء في ذلك فالأنسب لها هو مضاعفة جهدها ووقتها في الأمور العائلية فقط، أما الإدارية فالرجل هو الكفاء في تحمل مهام جديدة لأنه ليس له وهذا ما يترك للرجل نظرة تشاؤمية للمرأة أنها بعيدة كل البعد عن تدرجها الوظيفي.

4. معوقات مرتبطة بالواقع الاجتماعي (المجتمع الجزائري):

رغم التطور الذي عرفه المجتمع الجزائري من الناحية الاجتماعية، فلا يزال ينظر إلى المرأة على أنها كائن يصعب عليه تحمل المسؤوليات في العمل عموما، كما أنها لا تستطيع بحكم شخصيتها أن تقود الرجال وتتولى مسؤوليات كبيرة في تسيير وقيادة المؤسسات فالمرأة بحكم العادات ينظر إليها على أنها لا تصلح لقيادة الرجال رغم ثقافتها وتكوينها العالين، وبالرغم من أنه ليست في حوزتنا أرقام

دقيقة حول تواجد النساء في المناصب العليا بالمؤسسات إلا أن الواقع في المجتمع الجزائري لا يحتاج إلى تبرير (24).

إن الجزائر وبالرغم من خصوصيتها، لا تختلف عن باقي المجتمعات المتخلفة والملاحظ أن التقاليد في المجتمع الجزائري التي هي مجموعة من المعارف والممارسات لا تؤثر فقط وبصفة مباشرة على الفرد بل على كل البيئة المحيطة به، على القيم المسيطرة لهم، على التصورات والمفاهيم التصورية للأفراد وبالتالي جاءت نتيجة لعدة عوامل منها، مجتمعة، اجتماعية، وثقافية.... الخ، وهذا ما يفسر كذلك الانطواء الأسرة الجزائرية رغم وظيفتها التنشأوية وتنوع الأساليب المعتمدة فيها، إذ تعتبر المحور الرئيسي للتقدم المجتمع وبالتالي فإن اتخاذ أي قرار في الأسرة يجب الرجوع إلى معتقداتها الثقافية لها من عادات وقيم، لأن فهم مختلف الاستراتيجيات التي يقوم أفرادها ببنائها مثل تحقيق الذات، تتم في وسط أسري مشحون بالضغوطات الاجتماعية، وخاصة الطموحات الشخصية (25)، خاصة إذا كانت هذه الطموحات تعارض عادات الأسرة الجزائرية، مما تؤثر على الاستقلالية الشخصية للمرأة في بيئة العمل في توليها مناصب الإدارية العليا، ويتبين في النقاط التالية أهم المعوقات "الثقافية والاجتماعية":

- **الموروث الثقافي:** وارتباطه بطبيعة المجتمعات العربية على العموم والجزائرية بالخصوص التي يطفئ عليها النظام الأبوي القائم على سيطرة الرجال ودورهم الرئيسي وعلى احتكارهم للشؤون العامة والمسؤوليات في مراكز اتخاذ القرار وعلى دونية النساء وعدم اعترافهن بروح المبادرة.
- **تقسيم الأدوار:** يركز هذا النظام الأبوي على تقسيم جنسي للأدوار بحيث ينحصر دور النساء في الأعمال المنزلية والوظائف الاجتماعية بدون استثناء، وتشكل المسؤوليات العائلية التي تتحملها النساء دون الرجال وفقا للتوزيع الجنسي للأدوار أحد التحديات للاجتماعية للمرأة في تربية الأطفال والقيام بالشؤون المنزلية، كذلك فإن نظرة المجتمع للنساء التي يتحملن مسؤوليات عامة هي نظرة سلبية وغير مشجعة حيث يحمل المجتمع النساء مسؤولية الأزمات العائلية مثل الطلاق أو الأزمات الاجتماعية مثل تفاقم العنف والإجرام.
- **نظرة المجتمع لعمل المرأة:** عدم تقبل المجتمع لبعض المهن والوظائف بأن تمارس من قبل النساء، كما وعدم قدرة النساء على تحمل تبعات بعض المهن أو الوظائف لظروف اجتماعية وأسرية إضافة لعدم وجود المهارات المطلوبة لسوق العمل لدى النساء لنقص التعليم والتدريب في العمل وبالتالي ضعف فرصها للترقية نتيجة لأسباب اجتماعية تتعلق

بنظرة المجتمع لها والتمييز ضدها من قبل المدراء وأصحاب العمل، ولأسباب أسرية تتعلق بدورها الإنجابي وغايتها عن العمل وعدم قدرتها في كثير من الأحيان من متابعة الدورات التدريبية والتأهيل مما يؤدي إلى نقص القدرة والمعرفة الكافية بالمتطلبات الوظيفية فتحول دون استفادتها من الترقية.

● **عدم توفر الظروف الفيزيائية في (بيئة العمل) لترقية المرأة الجزائرية:** ومن بين التحديات المتعلقة بالعمل انخفاض مستوى الخدمات بشكل عام بحيث تتم غالبية الأعمال في شروط غير لائقة من غياب التهوية، تدهور شروط النظافة والصحة العامة، ازدحام أماكن العمل، عدم كفاية خدمات الاستراحة ودورات المياه، دور الحضانة الأمهات العاملات المتوفرة لرعاية الأطفال دون المستوى المطلوب الأمر الذي يجعل الأم غير مطمئنة مما ينعكس سلبا على أدائها للعمل، و يجرمها من ترقيتها وظيفيا، هذا بالإضافة إلى صعوبة تحديث المهارات والمعلومات التقنية نتيجة معوقات أسرية واجتماعية مع غياب فرص التدريب واكتساب المهارات والتطوير المهني الأمر الذي يؤدي إلى عدم ترقية عمل المرأة⁽²⁶⁾، فعدم توفر الظروف الفيزيائية في بيئة العمل وعدم توفر الخدمات الاجتماعية يخلف ضررا على عملها مما تقل فرصتها في التدرج الوظيفي.

● **الأسقف الزجاجية:** باعتبارها هي تلك المتغيرات الثقافية التي تعوق تقدم المرأة إلى المناصب الإدارية العليا، ورغم أن تشريعات العمل تسمح بتطورها وظيفيا، إلا أن هذه الحواجز غير مرئية " زجاجية "، تعاني منها المرأة عند رغبتها في التقدم في مجال عملها، من الواضح أن نظرة المجتمع والقيم والعادات السائدة نحو العمل يمكن أن تمثل أحد العقبات الأساسية التي تؤثر على تقدم المرأة في عملها وتشير نفس الظاهرة أيضا إلى اختلاف معاملة المرأة في حالة التحاقها بالمنظمة وحالة ترقيتها إلى المناصب الإدارية العليا، ففي المراحل الأولى من بدايات الحياة الوظيفية تجد المرأة المساعدة الكاملة من جانب القيادات التنظيمية غير أن تقدمها إلى مناصب أعلى لا يتم بنفس السهولة التي يتم بها تقدمها في المستويات الإدارية الدنيا.

● **الصراع الناتج بين المرأة وبين توقعات المجتمع:** وهي صراعات بينها أي بين قدراتها أو طموحاتها الشخصية، فالمرأة مدفوعة إلى المحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الانجاز أو التقدم للتدرج الوظيفي، بل أكثر من هذا فان تميز المرأة في مجال عملها قد يؤدي في بعض الأحيان إلى زيادة احتمالات عزلها اجتماعيا وعدم قدرتها على الاندماج في المجتمع مرة أخرى

بسهولة، فما زالت النظرة الاجتماعية تحدد المنزل على أنه المكان الطبيعي للمرأة، ومساندة دورها الأساسي إلى المنزل ولا شك أيضا أن ذلك يمكن أن يفسر لنا نسبيا ارتفاع معدلات ترك العمل بين النساء عن نفس معدلات ترك العمل للرجال، غير أنه في جميع الأحوال فإن الاتجاه السائد هو تشجيع المرأة على التعليم والعمل هو مؤشر قوي على إمكانية تدرج المرأة وظيفيا في المستقبل⁽²⁷⁾، ونجد الحال في الجزائر التي ناضلت فيها المرأة وحصلت على بعض الحقوق السياسية والاجتماعية بعد الاستقلال كالتصويت وعدم التزوج القصر، إلا أنه لم يغير من وضعها ودورها التقليدي، فأصبح الانضباط الأسري، و الضغط الاجتماعي قويا ولم تحاول الحكومة الجزائرية وضع سياسة لتحرير المرأة من الموروثات الاجتماعية، وهذا ما ينعكس على تواجد النساء العاملات لا يمثلن سوى 6% من القوى العاملة في المجتمع الجزائري، ولا يشاركن في الأنشطة العامة إلا بعد موافقة الأب أو الزوج⁽²⁸⁾.

فالمجتمع الجزائري تراجع كثيرا عن ما كان عليه في الماضي، خاصة إذا تعلق الأمر بالحريات الفردية ومكانة المرأة، لكن يبدو أن هذه النظرة صارت حقيقة أكثر منها اعتقادا، حيث أكدت دراسة منشورة مؤخرا من قبل مركز الإعلام والتوثيق حول حقوق الطفل والمرأة، أن نظرة الجزائريين تجاه مكان المرأة في المجتمع تراجعت بشكل ملحوظ بين سنتي 2000 و 2008، فالدراسة أشارت إلى وجود ثلاثة من بين عشرة رجال فقط يبدون موافقتهم لعمل المرأة وترقيتها، وأن 45 في المائة من الشباب أبدوا موقفا معارضا لعمل المرأة ما بلك بتربيتها، وارتفعت نسبة الرجال المعادين لعمل المرأة وحضورها في الفضاء العام ما بين سنتي 2000 و 2008 من 32 في المائة إلى 38 في المائة، وقد سجلت أكبر نسبة من هذه الفئات المعارضة في أوساط الشباب، هذا ما يعني أن الاتجاه المحافظ والسير نحو الانغلاق سيواصل سيطرته على المجتمع خلال السنوات القادمة. وإذا نظرنا إلى المعطيات الميدانية نجد أن الواقع الاجتماعي يدفع بالمرأة نحو مشاركة أوسع في المجال العام، بينما يزداد انتشار الأفكار المحافظة والمعادية للنساء في المجتمع ويزداد انتشار الفكر المعادي للمساواة.

مما يضع المجتمع الجزائري في مرمى التناقض بين الواقع والفكر الاجتماعي الذي يزداد تراجعا و انغلاقا في ظل اختيار القيم الاجتماعية، فالمجتمع الذي وجد نفسه مرغما على السماح للمرأة الجزائرية بالخروج للعمل تحت الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي لم تعد تسمح للرجال وحدهم بتسيير البيوت اقتصاديا، نجده في المقابل يضع عوائق أخرى في وجه العاملات لا تسمح لهن بالطموح المهني، فالمرأة رغم اقتحامها وظائف جديدة لكن وظائفها التقليدية ما زالت حكرها عليها فقط، كما أن

المجتمع لم يتتكر وسائل تساعد أو تدعم المرأة في مهامها مثلا أغلب النساء المتزوجات يعانين من قلة دور الحضانة والمرافق المؤهلة التي تسمح لمن يترك أبنائهن في أمان، وغيرها من الالتزامات والأعباء الاجتماعية التي تثقل كاهل المرأة وتحد من أي تطور أو ارتقاء وظيفي لها (29).

فالثقافة المجتمع إذن تشمل جميع ما ورثناه من أسلافنا بما في ذلك العادات و التقاليد و أنماط السلوك بما يشبع حاجات الفرد و يمدد بأساليب جاهزة لمواجهة المواقف و المشكلات وبالتالي تساعد في التكيف مع مجتمعه و ظروف بيئته، إذ تعتبر بمثابة القانون الذي تتبعه المرأة في المجتمع، فالخروج عنه يعني إهمالها و بالتالي تعرض للرفض و القهر الاجتماعي، حيث تعتبر العادات و التقاليد و المعايير و القيم الموروثة من أدوات الضبط الاجتماعي، ففي مرات عديدة نجد الأعراف و العادات و التقاليد تأخذ المكان الأول قبل القانون لأن بالقانون يسعى إلى تنظيم أحوال الناس و الذي هو مجموعة من الأعراف و الدساتير و المواد الخاصة بمجتمع معين دون غيره من المجتمعات، فالمجتمع الجزائري يعتبر المرأة المسؤولة الأولى في تربيتها للأطفال لأنها تقضي معظم وقتها في البيت، و المرأة تكون مستعدة لاكتساب هذه القيم و العادات و التقاليد ومهيئة لخضوعها واكتسابها هذه الممارسات اليومية المتكررة فتكتسب السلوك الاجتماعي الذي يؤهلها لأن تكون امرأة الغد و تربية الجيل الصالح لا لتدرجها الوظيفي في المناصب الإدارية في المنظمة (30).

رغم اقتحام المرأة الجزائرية في عدة مجالات مختلفة للعمل، إلا أن هناك عراقيل تعاني منها سواء عادات و تقاليد تمنعها من تكمص المسؤولية وتبقى بعيدة عن توليها المناصب الإدارية، إذ تبقى هذه الشريحة "المرأة العاملة" من المجتمع الجزائري على وجه الخصوص، مشكل مازال مطروح علينا الكشف عنه من خلال الدراسات بحثية وإجراء دورات و بحوث علمية لتسليط الضوء عليها، وكسر الحاجز بينها وبين الرجل في السلم الهرمي وإعطائها فرصة للتدرج الوظيفي، إلا أن هذا لا يمنع من صمود المرأة العاملة الجزائرية في مواجهة هذه المعوقات ذات طبيعة ثقافية واجتماعية.

VI. النتائج:

1. تواجه المرأة العاملة السقف الزجاجي الذي شكلته الأفكار والاتجاهات النمطية التي تؤثر في اتجاهات العمل لدى المرأة الجزائرية مما تعكس النظرة السلبية وراء استبعادها من مناصب المسؤولية في المنظمة.

2. أن سبب حرمان المرأة العاملة من فرص الترقية الوظيفية يرجع إلى الأسباب الأسرية والتي تلعب دور في التأثير السلبي على المرأة العاملة خاصة المتزوجة والذي يتعلق بدورها الإنجابي يزيد من

مسؤوليتها، مما يؤدي إلى غيابها عن العمل وعدم قدرتها في كثير من الأحيان من متابعة الدورات التدريبية والتأهيل مما يسهم إلى نقص القدرة والمعرفة الكافية بالمتطلبات الوظيفية فتحول دون استفادتها من الترقية الوظيفية.

3. نظرة التقليدية "الموروث الثقافي" والتمييز ضدها من طرف الإدارة والمسؤولين وفي نظرهم أن الرجل له الأفضلية في الترقية الوظيفية ودوره الرئيسي في توليه المسؤوليات في مراكز اتخاذ القرار وعلى دونية النساء وعدم اعتراف لهن بروح المبادرة، مما يجعل المرأة تقيم وتعامل وفقا لجنسها، مما تنعكس على مسارها المهني في فرص تدرجها إلى المناصب الإدارية العليا في المنظمة.

VII. خاتمة:

استناد لما سبق يمكن القول أن المرأة الجزائرية تعاني من تمييز في وصولها إلى المناصب العليا رغم استحقاقها للترقية الوظيفية، وهذا راجع لعدة معوقات ثقافية واجتماعية تمنعها من الاستفادة من التدرج الوظيفي من بينها:

- خصوصية عمل المرأة الجزائرية: كونها لا تتحمل أعباء إضافية، مسؤولية مزدوجة في العمل مما يترتب عليها مسؤوليات ومهام جديدة من جهة، ومسؤولية عائلية من جهة أخرى مما تعجز عن تنظيم عملها والتوفيق بينهما.
- نظرة الرجل للمرأة العاملة: إذ تواجه المرأة السقف الزجاجي الذي شكلته الموروثات الثقافية من عادات ومعتقدات تنظر للمرأة على أنها لا تتحمل مسؤوليات لشغل تلك المناصب العليا فهي غير كفاء لذلك، مما تقيد من تدرجها الوظيفي.
- نظرة المجتمع الجزائري للتدرج الوظيفي للمرأة العاملة: باعتبار المجتمع الجزائري مجتمع عربي فهو يضبط المرأة بعادات وتقاليد لا يمكنها الخروج عن إرادته، وهذا ما هو حاصل داخل الأسرة الجزائرية التي تسير من طرف الأب أو الزوج، فليس لها تغيير تلك المبادئ والمعتقدات الثقافية المبنية على أسس ثوراتها جيل بعد جيل، فانتشار ثقافة المجتمع الجزائري الذي لا يقبل باختلاط المرأة بالذكور فهو يعرضها للتحرشات والاعتداءات خاصة في مجالات العمل وما بالك بالترقية للمناصب العليا التي تخولها مسؤوليات جديدة بعيدة عن دورها التقليدي في الأسرة.

ومما سبق عرضه من نتائج فان الفرضية العامة تبرز، "تشكل المعوقات الثقافية والاجتماعية

كل من

(السقف الزجاجي، الضغوطات الأسرية، الموروث الثقافي) السائدة داخل المنظمة أهم الأسباب التي تحول دون التدرج الوظيفي للمرأة العاملة في الجزائر".

VIII. التوصيات:

في ضوء ما كشفت عنه نتائج البحث الحالية يمكن تقديم عدة توصيات سيكون لها أثر كبير في التخفيف من حجم المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تواجه المرأة الجزائرية، و توظيفها خلال خطة علمية محكمة، و تتمثل في تحديد أهم المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في المجتمع الجزائري و التعرف على النواحي التي أظهرت أهميتها الدراسة وهي المعوقات الثقافية والاجتماعية، ووضع آلية حلول تناسب مع طبيعة الدراسة ممثلا:

1. توفير الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة في إنشاء دور الحضانة.
2. التطبيق الفعلي للنصوص التنظيمية من خلال النهوض بالوضع القانونية المتعلقة بترقية الوظيفية للمرأة وإلغاء كافة أشكال التمييز ضدها في العمل.
3. التواصل مع وسائل الإعلام بأهمية التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية وتغيير نظرة المجتمع للمرأة بسبب الموروث الثقافي والاجتماعي للقضاء على أي مفهوم نمطي في العمل.
4. فتح آفاق جديدة لتكون عاملا مهما في تعزيز دور المرأة في الحياة المهنية، من خلال تنفيذ برامج هادفة تعقد فيها الندوات واللقاءات لتوعية المسؤولين من جهة بتدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية في العمل.

❖ هوامش البحث:

- (1) جبلي فاتح (2006/2005)، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة الماجستير منشورة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- (2) <http://bu.umc.edu.dz/theses/sociologie/ADJE2107>
- (3) الصالح ساكري (2008/2007)، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، رسالة شهادة الماجستير منشورة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- (4) http://theses.univ batna.dz/index.php%3Foption%3Dcom_docman
- (5) سعداوي زهرة (2010)، الأفق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر.
- (6) بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني (2004)، منهجية في العلوم الاجتماعية، عين مليلة/ الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ص.108.
- (7) صلاح مراد، فوزية هادي (2002)، طرائق البحث العلمي، "تصميماتها و إجراءاتها"، مصر: دار الكتاب الحديث، ص 459.
- (8) خلوف بوكروح (2009)، مدخل إلى إدارة المنظمات الثقافية، ط1، الجزائر: مطابع حسناوي أفريل، ص.ص 7-10.
- (9) محمد عبده محجوب، أميرة الإمام (2007)، نصوص ومفاهيم سوسيو أنثروبولوجية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ص.ص 36-37.
- (10) علي غربي، بلقاسم سلاطنية، وآخرون (2002)، تنمية الموارد البشرية، عين مليلة/ الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ص. 125.
- (11) فرحات نادية (2012)، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد(8)، الجزائر: جامعة حسنية بنبو علي الشلف، ص. 127.
- (12) [http://platform.almanhal.com/details/article/23248\(2018/07/08\)](http://platform.almanhal.com/details/article/23248(2018/07/08))
- (13) انتوني غدنز، كارين بيروسال (2005)، علم الاجتماع، "مدخلات عربية"، تر: فايزة الصياغ، ط4، بيروت: منشورات المنظمة العربية للترجمة، ص. 452.
- (14) طيب لوح (2013)، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الأربعاء 06 مارس 2013، "بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة"، بن عكنون / الجزائر: المركز العائلي، ص.ص 5-10.

- (15) المنطقة الأورو متوسطية (2010)، تقرير حول "تحليل الوضع الوطني لحقوق الإنسان للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي"، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية 2008/2011، الجزائر، ص. ص 48-51.
- (16) عبد الحميد قربي (2009)، الإدارة الجزائرية مقارنة سوسولوجية، ط1، القاهرة/ مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع، ص. ص 86-93.
- (17) بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة (2008)، التنظيم الحديث للمؤسسة، "التصور والمفهوم"، ط2، القاهرة/ مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع، ص. ص 132.
- (18) فيصل حسونة (2001)، إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان/ الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع، ص. ص 231-232.
- (19) أتنوبي غدير، كارين بيروسال (2005)، مرجع سبق ذكره، ص. ص 454-455.
- (20) تاج عطاء الله (ب،س)، المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، "دراسة مقارنة"، بن عكنون/الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص. ص 140-143.
- (21) إحسان محمد الحسن (2007)، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ص. ص 90-91.
- (22) أحمية سليمان (1994)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، "علاقة العمل الفردية"، ط2، بن عكنون/ الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص. ص 128.
- (23) أحمية سليمان (2002)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، "علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، بن عكنون/ الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 91.
- (24) محمد أنس قاسم (1989)، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، قسنطينة/ الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص. ص 172.
- (25) تاج عطاء الله (ب،س)، مرجع سبق ذكره، ص. ص 112-113.
- (26) عيبر طایل فرحان البشايشة (2008)، دراسة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، ط1، عمان/ الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، ص. ص 74-76.
- (27) تاج عطاء الله (ب، س)، مرجع سبق ذكره، ص. ص 142.
- (28) حمدوش رشيد (2009)، مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة: امتدادية أم قضيعة؟، "دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجا توضيحيا"، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ص. ص 264.

- (29) جامعة الدول العربية (2012)، المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، القاهرة/ مصر: ضمن أعمال المؤتمرات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص. ص 227-232.
- (30) عادل محمد زايد (2003)، إدارة الموارد البشرية، "رؤية إستراتيجية"، القاهرة: حقوق النشر والتوزيع الإلكتروني، ص. ص 527-533.
- (31) محمد سيد فهمي (2004)، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإسكندرية/مصر: المكتب الجامعي، ص. 131.
- (32) بعد نصف قرن من الاستقلال،.. "الجزائرية" لا تزال مهمشة (2016/01/01)، الفجر يومية جزائرية مستقلة
www.al-
<http://fadjr.com/ar/special/dossier/254325.html>
- (33) مبروك بوطوقة، علي راضية:خلفيات العنف في المجتمع الجزائري (2015/03/29)، موقع أرنتروبوس للأنتروبولوجيا والسوسيو أنثروبولوجي
<http://www.aranthropos.com>