
Abstract

The leading woman's ability is shown by reaching and controlling high ranks and positions in the professional field and breaking in the professions . This was called by Maslo in his theory for needs " self-realization " where it needs high skills and qualities . This high rank was gradually reached by women in general, especially, the Algerian woman. The censuses carried out in 1975 showed the development in the woman's work from 4.3 % to 16 % in 1999 . In about 24 years, the woman occupied about 1/4 of the men's opportunities after the suffering and marginalization which she has been exposed to . Despite the negative acceptance from the Algerian society which was controlled by men and the weakness of the feminist frames where the woman's work was controlled by traditional principles in the Algerian society . The Algerian sociologist ; Jemal Graid says : " The woman outdoors should respect some conditions which are defined by the local society which normally authorizes political and cultural opinions . These conditions organize the woman's work outdoors." This happened previously and began to decrease gradually . Also , the woman has begun to obtain economical independence which has provided her self-content and educationally effective participation in terms of the economical development indoors and outdoors . In addition , she has been able to achieve psychological relief and social status besides the fulfillment of the woman's independence and her ability to participate economically with the man to cover the cost of life . The development of any society is subject to the contributions of both genders . The Algerian sociologist ; Sharifa Deeb Marouf stated and confirmed that women invest their wages in fulfilling the economical needs of the family and its development . Through our intervention , we try to provide a real experience about the competence of the leading woman in the Algerian society by carrying out our field study on this distinct section in our society and her contribution in the fulfillment of economical development.

Keywords: The leading woman ,The professional competence ,The economical development ,The status of the leading woman ,The woman and making decisions.

Article History

Submitted: 01.11.2018

Accepted: 28.01.2019

Published Online: 30.01.2019

كفاءة المرأة الإطار في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بسونطراك "aval" بوهران

الأستاذ: بلعبيد

قسم علم النفس –

الدكتورة: بلحاج وسيلة

مهدي

قسم علم الاجتماع -جامعة تلمسان

جامعة تلمسان

belhadjwassila@ymail.com

الملخص:

تظهر قدرة المرأة الإطار في التحكم ووصولها الي درجات عالية ومراكز مرتفعة في المجال المهني واقتحام المهن القيادية وهذا ما سماه ماسلو في نظريته للحاجات " بتحقيق الذات" بحيث تحتاج إلى مهارات وكفاءات عالية ، وهذه مكانة مرموقة وصلت إليها المرأة عامة والمرأة الجزائرية خاصة بالتدرج ، حيث تبين في إحصائيات لسنة 1975 تطور عمل المرأة من 4.3 % إلى 16 % سنة 1999 ، في مدة تقارب 24 سنة ،حيث كانت تأخذ نسبة 1/4 من فرص الرجال ، وهذا يعد المعاناة والتهميش التي كانت معرضة ورغم التقبل السلبي لها من طرف المجتمع الجزائري الذي كانت تسيطر عليه الهيمنة الذكورية وضعف تواجد الأطارات النسوية حيث أن عمل المرأة كانت تحكمه معايير تقليدية في المجتمع الجزائري فقد صرح عالم الاجتماع الجزائري جمال غريد بقوله: "....يجب على المرأة خارج البيت أن تحترم بعض الشروط الذي يحددها المجتمع المحلي والذي عادة ما تصدر عنه فتاوي سوسيو-ثقافية ، فهذه الشروط تعمل على تنظيم عمل المرأة خارج البيت .." ، وهذا فيما سبق ولكن بدأت تنقص شيئا فشيئا، وأصبحت تتمتع باستقلالية اقتصادية التي تمنحها الرضا النفسي والمساهمة الفعالة تربوياً، تنموياً واقتصادياً خارج وداخل البيت، إضافة أنها استطاعت أن تحقق الراحة النفسية والمكانة الاجتماعية، وإضافة إلى تحقيق المرأة الاستقلالية المادية وقدرتها على المساهمة الاقتصادية مع الرجل لتغطية تكاليف الحياة وتقدم المجتمع صاروا مرهوناً بمساهمة كلا الجنسين، حيث صرحت الباحثة الجزائرية شريفة ديب معروف وأكدت أن النساء يستثمرن أجورهم في تلبية الحاجات الاقتصادية للأسرة وتنميتها.

ومن خلال هذا البحث نحاول إعطاء تجربة حقيقية عن كفاءة المرأة الإطار في المجتمع الجزائري بإجراء دراستنا الميدانية لهذه الفئة المميزة في المجتمع ومساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية:

المرأة الإطار ، الكفاءة المهنية ، التنمية الاقتصادية ، مكانة المرأة الإطار، المرأة واتخاذ القرار.

تمهيد:

عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة تحولات كثيرة و متسارعة على جميع الأصعدة، منها التحولات التي عرفتها في مجال التنظيم وتسيير الموارد البشرية من خلال تطبيق السياسات التنموية ، وأرادت أن ترفع تحديات التجديد ، فوكلت هذه المهمة إلى الأطارات الصناعية حيث صرح "عناصر العياشي" في إحدى بحوثه الميدانية: " أن الأطارات في زمن المشاريع التنموية الكبرى يمثلون الحامل الاجتماعي لمشروع المجتمع الحديث حيث ساد الاعتقاد في القوة الخارقة للتكنولوجيا والتأثير السحري للتصنيع ، الذي يكتسح بقوة البنى التقليدية للمجتمع ويقضي على مؤسساته وتنظيماته القديمة ، حاملا معه بنى اجتماعية حديثة ومنظومات معيارية و قيمة جديدة تتلاءم مع روح العصر في القرن العشرين" ¹، كما أن بروز هذه الفئة في الجزائر نالت اهتمام العديد من الباحثين في علم الاجتماع منهم **عناصر العياشي** في دراسته "للنخب الصناعية في الجزائر" ، وكذا **ميراني حسان** في دراسته "الهوية المهنية والاجتماعية للإطارات في المؤسسة" ، وكذا **مراد مولاي الحاج** في دراسته "للأبعاد الثلاث للإطارات الصناعية والعابئ سليم في "هندسة تسيير الأطارات الصناعية" و**شليل عبد اللطيف** في البحث عن الكفاءة لهذه الفئة..... الخ ، حيث حاول كل منهم إعطاء تصورات ورؤى أكثر وضوحا تساهم في الكشف عن موقع هذه الفئة ودورها في المجتمع الصناعي المعاصر، إلا أن هناك من اهتم بالبحث على فئة النساء أو المرأة الإطار من طرف العديد من الباحثين و المؤتمرات والتقارير كتقرير التنمية العربية سنة 2005 تحت عنوان "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"، كونها قادرة على الإبداع بنسب معينة تفوق إبداع الرجل، فهي واعية بأدوارها وقادرة على الموازنة بين مكانتها وتفعيل دورها من جهة، وقيامها بواجباتها من جهة أخرى، تعبر فيها عن كفاءتها المهنية ونجاحها مما ساعدها في الحصول على المناصب القيادية ².

¹،دفاتر المركز رقم 02 ، وهران crasc - العياشي عنصر ، 2001 ، الأطارات الصناعية (مواقع، وادوار، مسارات ، تمثلات) منشورات الجزائر ، ص 15

²، الأمريكية،ص1 الولايات المتحدة أنبرا، مؤسسة المرأة، تمكين - النعيمات خليل ،د سنة 2،

I. تحديد المفاهيم :

1.I. تعريف الكفاءة المهنية: الكفاءة هي مجموعة من المعارف ، والمهارات تكتسب من خلال مجموعة من الشهادات العلمية ، والخبرات المهنية المكتسبة للفرد من خلال الممارسات الفعلية لأدائه ، بحيث تمكنه وتوجهه وترشده إلى كيفية العمل بإتقان وبجودة أكبر وفعالية أنجع ، للحصول على أداء مميز³ ، مع الأخذ بعين الاعتبار عنصر الاجتهاد في إبداء الرأي وخاصة في مواجهة المشاكل في المؤسسة ومعرفة كيفية تجاوزها بأقل ضرر سواء على مستوى المؤسسة و على مستوى الأفراد.⁴

2.I. المرأة الإطار : تعرف على أنها: " الشخص المتحصل على شهادة جامعية أو تكوين عال أو حامل لخبرة طويلة في ميدان معين، يمكن أن تعاد الشهادة الجامعية أو التكوين العالي ويشغل هذا الأخير مناصب عمل ذات مسؤوليات يمكن من خلالها أن يقوم ببعض المبادرات ويتخذ بعض القرارات"⁵.
أما التعريف لأول المقترح من قبل المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والإحصائية بفرنسا (INEES) الذي يحدد الأطارات على أنها "فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية تركز على تكوين عالي ونمط حياة وعلاقات اجتماعية خاصة بها".

أما المقترح الثاني فتقدمه النصوص التشريعية الخاصة بالعمل في الجزائر التي تقول: "يعتبر إطارا كل من يتقاضى أجرا مطابقا للدرجة 14 وأكثر من سلم القانون العام"⁶.

تعتبر الأطارات النسوية ذات المناصب العالية والقدرة على اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر

في مختلف القطاعات "الخدمات، الأمن، القضاء، الصحة، الصناعية.....

3.I. التنمية الاقتصادية :

تعتبر التنمية على أنها تصورات وعمليات اجتماعية تستهدف تحقيق تغيير شامل وإيجابي في التركيز الاقتصادي والاجتماعي وهي صيغة اقتصادية لنقل

³ - E .H .Fasla ,2012,' évaluation des compétences-formations en entreprise- DENIX Sebdu, Mars,p09.

⁴ - Jean-marie Peretti , 1999, Dictionnaire des ressources humaines, édition vuibert, paris, France, P58

⁵ - Spielman (M), 1997,quel avenir pour les cadres, l'encadrement dans l'entreprise de Domain, Edition l'Harmatan, Paris , pp 12-13.

⁶ - ميزان حسان، 2001 ، الأبعاد الثلاثة لدور الأطارات، في عنصر العياشي، الأطارات الصناعية، مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، منشورات - وهران ، الجزائر ، دفاتر المركز رقم 02-، ص 41-42-CRACK.

المجتمعات التقليدية إلى مجتمعات متقدمة في أساليب الإنتاج وفي العلاقات الاجتماعية.⁷

والتنمية الاقتصادية هي عملية يزداد فيها الدخل القومي و دخل الفرد في المتوسط ، بالإضافة إلى معدلات عالية من النمو في قطارات معينة تعبر عن التقدم.⁸

4.I. اتخاذ القرار: تعتبر جوهر العملية الإدارية في المؤسسة ، ونجاحها يترتب إلى حد كبير على قدرة وكفاءة متخذي القرارات ، فهذه العملية تحتاج إلى قدرات فنية وعلمية ، ومهارات وخبرات ، وتصبح هذه المهمة كلما زاد حجم المؤسسة وتعددت أهدافها ومهامها.

فقد صرح في هذا الصدد "جون بول" في كتابه "الإطارات في فرنسا" أن الإطارات الصناعية "...هم من يمثلون فئة اجتماعية مهنية ، ذات مستوي عال ، تدرج مهامهم ضمن مهام التسيير ، وأحيانا في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالمؤسسة التي يعملون بها..."⁹

II. إشكالية البحث :

الكفاءة هي إنجاز الكثير بأقل ما يمكن أي العمل على تقليل الموارد المستخدمة ، سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية وكذلك العمل على تقليل الهدر والعطل في الطاقة الإنتاجية وهي الاستخدام العقلاني الرشيد والمفاضلة بين البدائل واختيار أفضلها ، والذي يخفض التكاليف ويعظم العائد ، وغالبا ما تقاس الكفاءة في المؤسسة من ناحية من هو أقدر على أخذ القرار "السلطة" غير أن الكفاءة الحقيقية التي نراها هي التي تخدم مصير المؤسسة وتكمن في من يساهم في زيادة الإنتاج بمواصفات وتقنيات مسايرة التطور التكنولوجي ، كما تحتاج كل مؤسسة إلى امتلاك يد عاملة على درجة عالية من الخبرة والمهارة حتى تتمكن من الحفاظ على مكانتها من جهة وتحقيق أهدافها من جهة أخرى لكن الشيء الذي نلاحظه مفقودا في المؤسسات الصناعية هي الكفاءة المميزة ، وهذا ما لا يسمح لنا بالانفتاح على التكنولوجيا بشكل قوي وفعال والإشكالية المطروحة هي:

✓ عن ماذا تعبر كفاءة الإطارات الصناعية ؟

✓ ماهي التغيرات التي طرأت على المجال الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية لدي المرأة الإطارات ؟

⁷ - حسن الساعاتي سامية ،دسنة، علم الاجتماع المرأة رؤية معاصرة لقضاياها ، ط1 ، مكتبة الأسرة ، مصر ، ص 172

⁸ دار الطباعة والنشر ، بيروت ، ص48 والتخطيط ، التنمية في 1983 ، مقدمة - عجمية عبد العزيز وآخرون ،

⁹ - Jués Jean Paul, 1999 , Les Cadres en France ; Que –sais , je?; P.U.F 9, paris, p 70

✓ هل تتخذ المرأة الإطار بمؤسسة السونطراك القرارات الاستراتيجية؟ وإلى أي مدى تخاطر فيه؟

ماهي معايير كفاءة الإطارات الصناعية النسوية الجزائرية بمؤسسة السونطراك فرع "aval" بوهران؟

ومن هذا المنطلق يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها محاولة الكشف عن طبيعة وأهمية الدور الذي يلعبه الإطارات في حياة المجتمع عامة ودور المرأة الإطار خاصة، وهذا من

خلال الاطلاع على كفاءتهم المهنية في المؤسسة، وكذا إبراز أهم معايير قياس الكفاءة من شهادات عالية، خبرات مهنية، في العمل، معارف، مهارات، وأخذ القرار وتحمل المسؤولية ومعرفة الإطارات الكفوة.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بسونطراك AVAL ب وهران، في الفترة المتقطعة ما بين جانفي حتى شهر ماي 2018 بهدف الإلمام بكل جوانب الموضوع والتعرف على المؤسسة وبعض عناصرها، وجمع أكبر عدد من المعلومات وذلك من خلال إجراء بعض المقابلات مع رئيس الموارد البشرية تخطيط واستراتيجية الموارد البشرية والاستفسار عن العديد من الأمور التي تخصنا في الدراسة، وكذلك توزيع الاستمارات وجمعها، وحرصنا على أن تكون الإجراءات الميدانية بمنطقة صناعية وحضرية كبرى كمنطقة "وهران".

كما استعملنا "المنهج الوصفي" لتحليل البيانات الموجودة، عن الطريقة الإحصائية البسيطة لإعطاء البعد الكمي للنتائج وكذا على التكرارات والنسب المئوية لمعالجة البيانات وترتيبها وتصنيفها، كما اعتمدنا على تقنية الاستمارة على عينة 120 إطار صناعي بمركب.

III. المعطيات السوسيو ديموغرافية لأفراد العينة :

من المنطقي أن كل دراسة علمية تستلزم، الدقة والموضوعية، وتحديد خصائص أفراد العينة وهوية أي مجموعة أو فئة مدروسة، وذلك بالتطرق إلى المعطيات السوسيو ديموغرافية الأساسية ونعني بذلك: الجنس والسن، الحالة الاجتماعية، مساراتهم التعليمية، المنصب، والوضعية العائلية، كذلك تخصصاتهم والظروف التي أحاطت بالتحاقهم بعالم الشغل والنشاط المهني بصفتهم إطارات صناعية، وهذا ما سنوضحه في ما يلي :

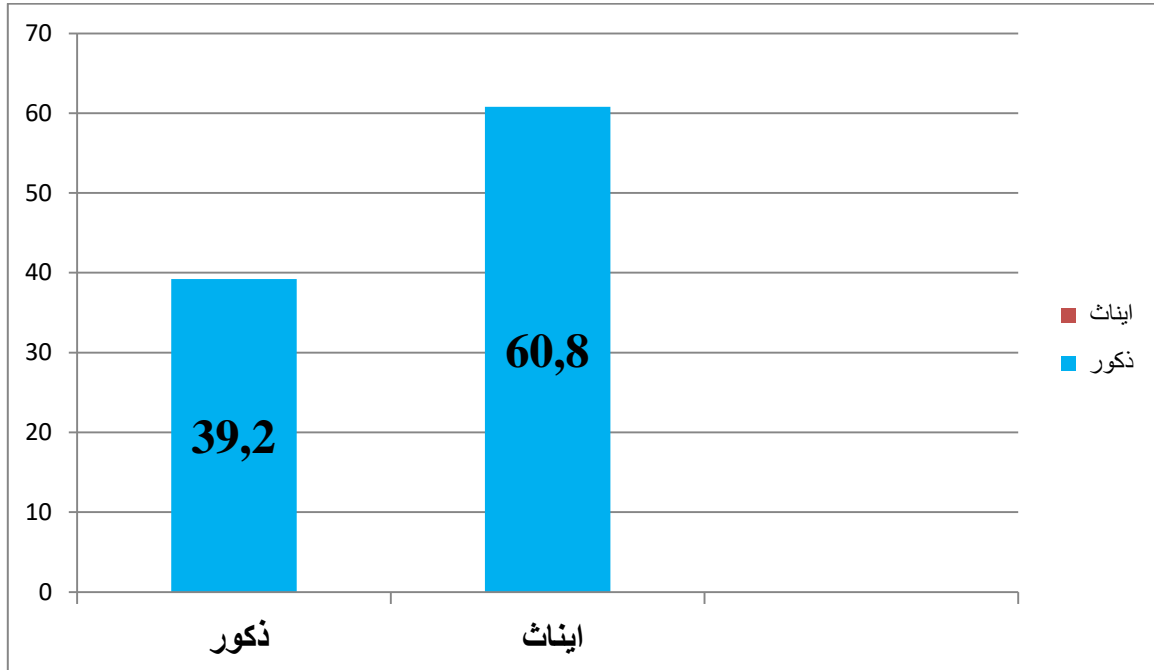
1.III.الجنس:

تشكل البيانات الشخصية الأساس الذي ننطلق منه ،في تحديد خصائص أفراد العينة ،ويعتبر الجنس أول خاصية اجتماعية في أي موضوع للدراسة ، ومن خلال التحليل الكمي للبيانات وبناء على المعطيات الخاصة بالإطارات الصناعية بسونطراك "أفال" بوهران. يبين لنا الجدول التالي توزيع أفراد العينة .

الجدول رقم : 01 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
39,2	47	ذكر
60,8	73	أنثى
100	120	المجموع

تعتبر نسبة الإطارات الصناعية النسوية" بأفال " مرتفعة بنسبة 60,8% مقابل الإطارات الصناعية الذكور أقل منها ، ويمثلون نسبة 39,2% , ونوضح ذلك من خلال الشكل التالي :



الشكل رقم "1": اعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

من خلال الشكل رقم "1" أعلاه يتضح لنا هيمنة العنصر النسوي وتعبّر عن أكثر من نصف عينة الإطارات الصناعية ، مما نلاحظ تغيير اجتماعي في بنية المجتمع الجزائري الذي كانت تحكمه الهيمنة الذكورية وهذا التحول نتيجة أسباب فرضتها التغيرات السوسيواقتصادية مما وجب تغيير ديمغرافي، وخروج المرأة للعمل وشغلها لمناصب مختلفة منها القيادية ،ومن هنا تظهر قدرة المرأة الإطار في التحكم ووصولها الي درجات عالية ومراكز مرتفعة في المجال المهني واقتحام المهن القيادية وهذا ما أسماه ماسلو في نظريته للحاجات " بتحقيق الذات" ¹⁰ بحيث تحتاج إلى مهارات وكفاءات عالية ، وهذه المكانة المرموقة وصلت إليها المرأة عامة والمرأة الجزائرية خاصة بالتدرج ، حيث تبين في إحصائيات لسنة 1975 تطور عمل المرأة من 4.3 % إلى 16 % سنة 1999 ، في مدة تقارب 24 سنة ، حيث كانت تأخذ نسبة 1/4 من فرص عمل الرجال ، ¹¹ وهذا بعد المعاناة والتهميش التي كانت معرضة له فيما قبل وقد تبين في دراسة حول "الإطارات النسوية المهنية تمكين المرأة" على أنها حصلت على امتيازات رغم التقبل السلبي لها من طرف المجتمع الجزائري الذي كانت تسيطر عليه الهيمنة الذكورية وضعف تواجد الإطارات النسوية حيث أن عمل المرأة كانت تحكمه معايير تقليدية في المجتمع الجزائري حيث صرح عالم الاجتماع الجزائري جمال غريد بقوله: ".... يجب على المرأة خارج البيت أن تحترم بعض الشروط الذي يحددها المجتمع المحلي والذي عادة ما تصدر عنه فتاوي سوسيو-ثقافية ، فهذه الشروط تعمل على تنظيم عمل المرأة خارج البيت .." ¹² ، وهذا فيما سبق ولكن بدأت تنقص شيئا فشيئا ، وأصبحت تتمتع باستقلالية اقتصادية التي تمنحها الرضا النفسي والمساهمة الفعالة تربويا ، تنمويا واقتصاديا خارج وداخل البيت .

إضافة إلى أنها استطاعت أن تحقق الراحة النفسية و المكانة الاجتماعية¹³،و تحقيق المرأة الاستقلالية المادية وقدرتها على المساهمة الاقتصادية مع الرجل لتغطية تكاليف الحياة ، ومن جهة أخرى يستهلك الزوج أو الأب لراتب المرأة كليا

للمكتبات، العامة الإدارة هوانة، اللطيف عبد تر: وليد. الناس لإدارة التطبيقي السلوك علم مدخل الإشراف، ، 1988 ، جراي - ل - جيري 219 ، ص الرياض

CRASC - زرزوني جهيدة ، 2005 ، الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الاطار ، الاطارات الصناعية ، شروط تكوين نخبة حديثة ، منشورات ، دفاتر المركز رقم 09، الجزائر، ص 88 .

12 - Guerid Djemal, 1995 ,Femmes travail rt société à toujours le dernier mots ,in femmes et développement, actes de l'atelier , Oron , CRASC , oron - pp 33-41

- بوزيدي رجا ، 2015 النخبة النسوية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية ، أطروحة دكتوراه ، علم الاجتماع ، تخصص تنمية بشرية ، ¹³ جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، ص 228

أو جزئياً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وهذا السبب الرئيسي في السماح لها بالعمل، أي عدم تغطية الرجل لتكاليف المنزل، وشغل المرأة يمكن مساعدته في تغطية تكاليف المنزل وتقدم المجتمع صاراً مرهوناً بمساهمة كلا الجنسين خاصة في وضعنا الحالي وغلاء المعيشة، وأكدت هذه الفكرة الباحثة الجزائرية شريفة ديب معروف وأكدت أن النساء يستثمرن أجورهن في شراء ممتلكات من أجل حياة أكثر راحة، كالتلفاز، الثلاجة، السيارة... الخ وكذلك في شراء العقارات بأسماء أزواجهن¹⁴. ومن هنا يمكن أن ندرك أن استقلالية المرأة تبقى جزئية في المجتمعات الجزائرية، ورغم ذلك في تحقق إنجازات كبرى في وظيفتها.

وقد لمسنا هذا التفوق للمرأة الإطار بمؤسسة "أفال" وهي تتوزع على مختلف المصالح والأقسام والورشات، ووجدناها تشتغل بعدة صفات مثل: رئيس الموارد البشرية، رئيس المصعب، مهندس، رئيس قسم،.... الخ.

2.III. السن :

أما بالنسبة لتحديد فئة السن لدى الإطارات الصناعية ضروري في الدراسات الميدانية، مما يساعدنا في معرفة توزيع أفراد العينة حيث قسمنا الفئات العمرية إلى ثلاث حسب السن وكشف الفئة المهيمنة وهذا ما يتبين في الجدول رقم "2":

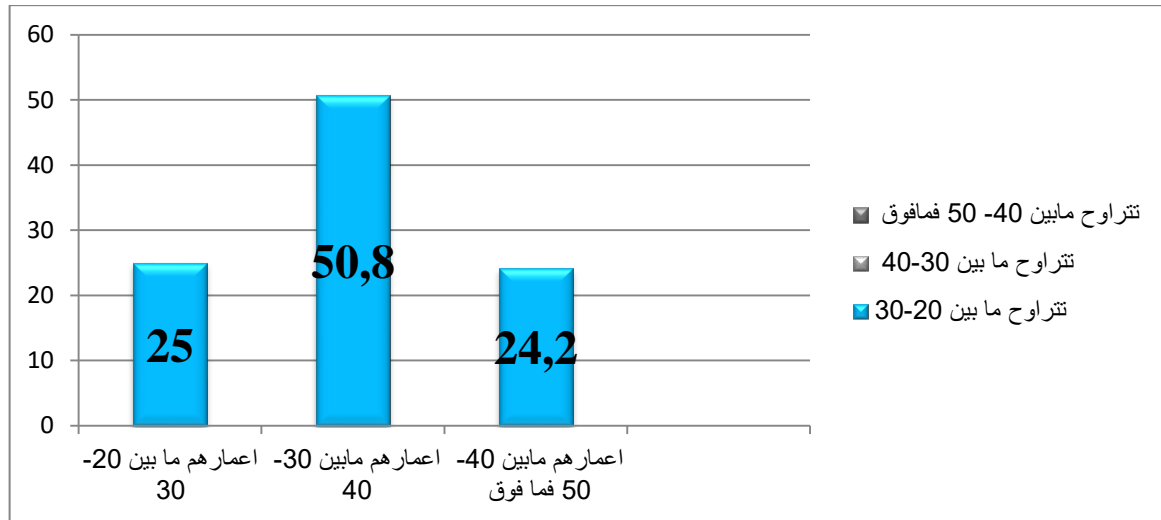
الجدول رقم 2 : توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
25,0	30	30-20
50,8	61	40-30
24,2	29	50-40
100	120	المجموع

من خلال الجدول "2" يمكن ملاحظة أن أغلبية الإطارات تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة وذلك بأكبر نسبة والتمثلة في 50.2% وتعبّر عن نصف عينة البحث، مما نستخلص أن هذه الفئة هي فئة شبابية، بينما ربع العينة تتراوح

¹⁴ - Dib Marouf Chafika, 1998, *rapports sociaux, rapports matrimoniaux et condition féminine en Algérie, insaniyat, revue algérienne d'anthropologie et scienc*), familles d'hier et d'aujourd'hui, N°04-Janvier-Avril, (Vol.11,1), Centre de recherche en anthropologie Sociale et culturelle, Oran, Algérie, p31

أعمارهم ما بين 20 و 30 سنة مما يدل علي أنهم حاصلون على المناصب في وقت قريب وهم من أصحاب الشهادات الجامعية حديثة العهد ،بينما الفئة المتبقية تشمل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم فوق الأربعينات والخمسينات أي المتقدمين في السن هم الفئة الصغيرة في عينة البحث يمثلون نسبة 24.17 %، بما لديهم من كفاءة وخبرة مهنية حول المؤسسة وكيفية تسييرها ، فهذه الفئة عرفت اضمحلالا مقارنة بسنوات مضت حيث كانت تمثل النسبة الغالبة في المؤسسات الاقتصادية، وهذا ما يوضحه الشكل رقم " 2 " .



الشكل رقم " 2 " : أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب الفئة العمرية

من خلال دراستنا للفئات الثلاث يبين لنا الشكل البياني أن الفئة الغالبة والتي تمثل اكبر نسبة ب 50.8 % أي نصف العينة، وهي الفئة الشبابية في المجتمع وهذا راجع إلى خصوصية المجتمع الجزائري الذي يمثل 3/2 من الفئة الشبابية والذي يتراوح أعمارهم ما بين 15 سنة إلى 40 سنة أو ما تسمى بالفئة النشطة بينما الفئتين المتبقيتين هما أصحاب الشهادات الجامعية الحديثة بنسبة 25%، مما يجعلنا ندرك أن سياسة التشغيل في الجزائر تهتم بتوظيف بالكفاءات البشرية وكذا امتصاص مخرجات التعليم العالي، أما فئة الإطارات المتقدمين في السن الذين يحملون خبرة مهنية وهم بنسبة 24.2%، هم الفئة القيادية التي تحمل الخبرات والتجارب المهنية وكيفية تجاوز المشاكل وتجنبها بأكثر قدر ممكن، وما هو ملاحظ ميدانيا أن هناك تعاون وتكامل وتنسيق بين عمل الفئات الثلاث فكل منهم يكمل الآخر وذلك بتشكيلهم وحدة عمل كلية ومتماسكة ومستقرة ، مما يجعلنا نفي

فكرة وجود صراع بين الفئات الثلاث ، بل يرجح دائما في اتخاذ القرارات إلى فئة الإطارات ذو الخبرة المهنية، والكفاءة الكافية في وضع القرار الاستراتيجي المناسب في المصب.

3.III. الحالة المدنية :

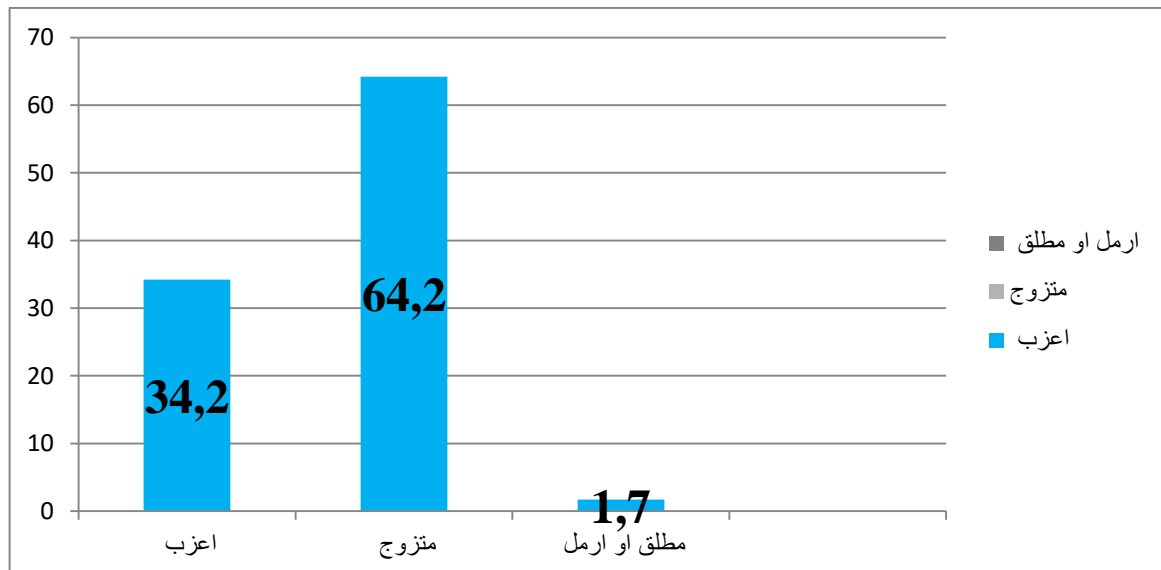
تعتبر تحديد الحالة المدنية لفئة الإطارات الصناعية، عنصرا أساسيا أخرا، لتحديد هويتهم، وذلك من خلال الكشف عن الوضعية الاجتماعية وهذا ما يبينه الجدول رقم "3":

الجدول رقم "3" : توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة المدنية
64.2	77	متزوج
34.2	41	أعزب
1.7	2	مطلق
100	120	المجموع

من

خلال البيانات الإحصائية لتوزيع الإطارات الصناعية حسب الحالة المدنية فقد سجلنا نسبة 64.2 % من العينة متزوجون ، يمثلون 77 فرد ويمثلون أكثر من نصف العينة ، وسجلنا نسبة 34.2 % من الإطارات غير متزوجون ، بينما نسبة 1.7 % للإطارات المطلقين أو الأراامل وهي ضئيلة الضئيلة.



الشكل رقم (3) اعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

تبرز نتائج التحقيق أن أكثر من ثلثي العينة بنسبة 64.2% من الإطارات متزوجون، وهذا دليل أيضا أن المتزوجون لهم عدة مسؤوليات بالإضافة إلي مسؤوليتهم في المؤسسة، مما تساعد الأسرة على الاستقرار في خلق جو مناسب لتحفيزه على العمل وزيادة الإنتاجية وكذا يكتسب القدرة على التحكم في سلوك العاملين، إضافة إلى أن الحالة الاقتصادية الجيدة لهم تسمح بالزواج رغم الأزمة الاقتصادية التي نحن بصدها وفترة التقشف، بينما الثلث المتبقي عزاب مثلوا 32.2% فقد ترتبط مسؤوليتهم بالعمل في المؤسسة فقط.

وقد تبين بعض الدراسات أن قياس الكفاءة في التسيير تساهم فيه أيضا الحالة العائلية من خلال إظهار قدرة الأب على تسيير شؤون أسرته وقيادتها بنجاح وهذا أكيد ينعكس ايجابيا على الإطار القائد في المؤسسة من خلال ما يصدره من قرارات في عمله.

4.III. الأصل الاجتماعي :

يقصد بالأصل الاجتماعي البيئة والوسط الذي انحدر منه الإطار ونشأ فيه ، والذي من خلاله يتحدد المستوى المعيشي والخصائص الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية ، كما أن تحديد الوضعية الاجتماعية عملية مهمة في البحث السوسولوجي ، بحيث تساعدنا على الكشف عن بعض خصائص فئة الإطارات من حيث طبيعة الطبقة او المرتبة أو المكانة الاجتماعية للأصول وانعكاسها على دور الإطارات العاملة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية ببلادنا ويعمل على الكشف عن درجة الحراك الاجتماعي ، وهناك عدة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها من أجل تحديد الأصول الاجتماعية للأفراد من بينها مؤشر مهنة الأب ، مهنة الأم، الطبقة السوسيوثقافية (غني فقير)....الخ.

وقد ركز على أهمية مهنة الأب في الكشف عن دخل الأسرة ، أي عن المستوي الاقتصادي و حتى الثقافي للعائلة التي ينحدر منها الإطار ، وبالنسبة لمهن آباء الإطارات الصناعية" بسونطراك أفال بوهران" بإمكاننا إعطاء فكرة عامة عن ذلك ، بشكل واضح عن أصول فئة الإطارات ، وقد يكون أهم ما سجلناه من ملاحظات حول هذه الأصول انه :

يظهر من خلال النتائج أن هناك تنوع في الانحدار من الأصول الاجتماعية، أن معظم آباء الإطارات هم موظفون متقاعدون وهم من يشكلون أكبر نسبة 51.7 %، ما يعادل نصف العينة تقريبا ، ثم يليها فئة العمال بنسبة 8.4 %، إلا أننا سجلنا ضمن عينة البحث من الإطارات من ينحدر من أوساط اجتماعية راقية تعبر عن إطارات سامية ومتوسطة بنسبة 8.4 % أي ما يعادل 10 أفراد من آباء العينة ، ثم يليها 5.8 % من الآباء يحتلون مناصب قيادية في الدرك الوطني ، ونفس النسبة أيضا منهم من الأطباء بنسبة 5.8 %، ثم نسبة 4.2 % من المقاولين ، ثم 1.7 % منهم مديرين ، مما تعتبر هذه الفئة من الإطارات محظوظين ، ممن كان آباءهم يزاولون مهن راقية طبيب، مقول ، مركز قيادي ، إطار وأبناءهم أيضا يسلكون تقريبا نفس مسار الآباء ، وتعتبر نسبة هذه الفئة 25.9 % أي ما يعادل 1/4 من العينة أي 31 فرد ، وهذا ما سماه **بيار بورديو** في نظريته " إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية " أي أن الآباء يعيدون إنتاج أبناءهم بنفس مهنتهم أو ما يقاربها للحفاظ على مكانتهم الاجتماعية المرموقة . إلا أن هناك رأي معاكس بنظرية عالم الاجتماع **بيار بورديو** ، وهو " **ريمون ارون** " والذي يري أن ليس بضرورة يزاول الأبناء نفس مهن الآباء ويعيشون في نفس المكانة الاجتماعية والمستوي الثقافي للآباء ويمكن أن يتخطى الابن الوظيفة العادية إلي وظيفة قيادية عليا وهذا ما أكده عالم الاجتماع في نظريته التي سماها بنظرية " التسلق الاجتماعي " وهذا واضح في تسجيلنا بنسبة 13.2 % من الأعمال الحرة المتنوعة و التي تشمل سائق وسكرتار ، تاجر ، وهذا واضح في الجدول رقم "4" ، غير أننا سجلنا حالة واحدة أستاذ وحاليتين مهندسين .

مما يتبين لنا أن الأصول الاجتماعية للإطارات الصناعية بمركب "أفال" وهران ينحدرون من أصول اجتماعية ذات مناصب راقية وأخري معتبرة .

بينما نجد أن معظم الأمهات وأغلبهم ليسوا موظفين، بل ماكنين في البيت، يعتنون بأبنائهم وتنشئتهم تنشئة اجتماعية جيدة ليصل أبناءهم إلى المواقع العليا ، وهذا النسب المسجلة حسب الفترة التي عاشها المجتمع الجزائري ما بعد الستينات حتى الثمانينيات فكانت السياسات محو الأمية وأهمية التعليم في بداية مسارها مما كانت اهتمام الأقلية من الإناث بمواصلة تعليمهم ،وبعدها جاءت تعليمة إجبارية التعليم ، حيث أن النسبة الكبرى من الأمهات والفئة الموظفة قليلة تعبر عن ربع العينة،

،تنقسم المهن فيها بين مهن محترمة ولائقة بالمرأة الجزائرية، غير أن عشر العينة هم موظفين متقاعدين، وقد وجدنا أن إطارات المؤسسة "أفال" استطعن أن يثبتن جدارتهن في العمل والوصول إلى مراكز قيادية وبكفاءة عالية وهذا راجع إلى التأثير بأصولهن من حيث طبيعة المهن التي يؤدونها ، وهنا قد تصدق نظرية "بيار بورديو" على النساء بدرجة أكبر.

VI. الوضعية الاقتصادية للإطارات الصناعية بسونطراك:

من أجل تحديد الصورة التي نحاول رسمها من خلال هذه الدراسة الميدانية ينبغي أن ننظر إلى بعض الخصائص و المميزات الاقتصادية التي بدورها تحدد الموقع الاقتصادي للإطارات ،مما يساهم بدون شك عن الكشف عن بعض المؤشرات التي تعتبر أساسية في الحياة المعاصرة لتحديد الظروف المعيشية لهذه الفئة خاصة في المرحلة التي نعيشها الآن 2015-2018 انخفاض أسعار البترول وسياسات التقشف وغلاء المعيشة وتعديل الأنظمة في جميع المجالات سواء صعوبة التوظيف والحصول على منصب لتلبية الحاجيات ، أو التعليم إلي غير ذلك ، فاهم مؤشر للحياة الاقتصادية اخترنا الراتب الشهري الذي يتقاضاه الإطار، وكيفية توزيع الأجور بالمؤسسة ، مصادر الدخل الإضافي ، وكذلك فرص الادخار .

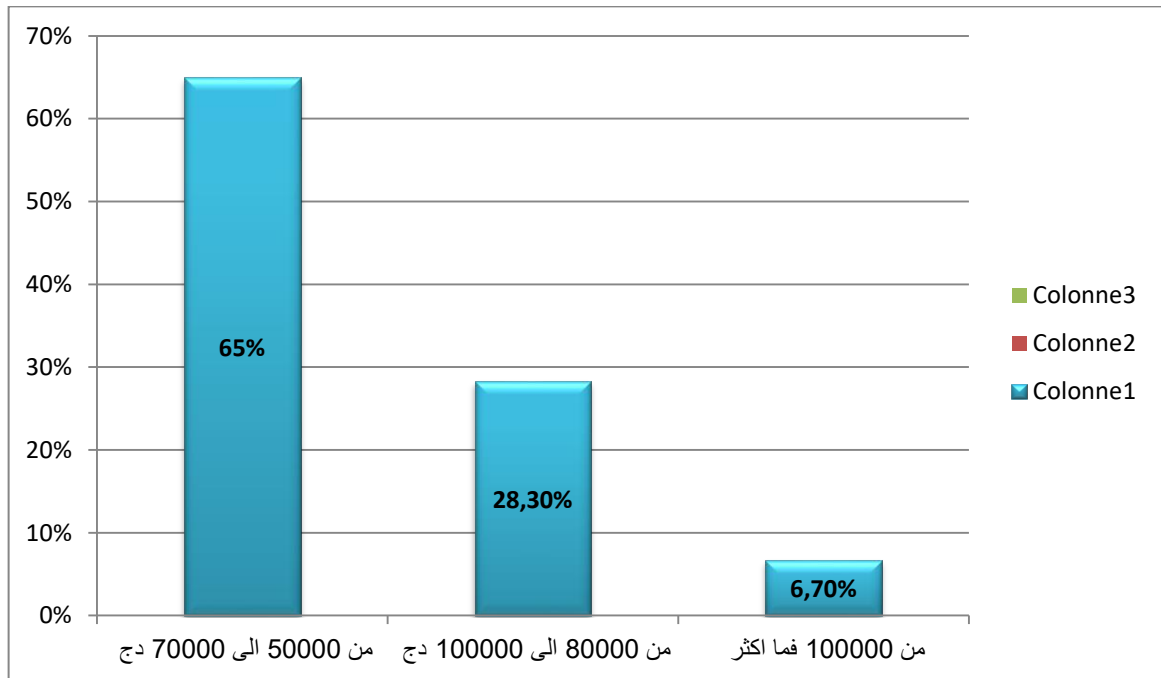
الجدول رقم "4" توزيع الإطارات الصناعية ب"أفال" حسب الأجر :

النسبة المئوية %	التكرار	المبلغ
65,0	78	من 50000 إلى 70000 ألف
28,3	34	من 80000 إلى 100000 ألف
6,7	8	100000 ألف فما أكثر
100	120	المجموع

تشير نتائج التحقيق الميداني حسب الجدول أعلاه أن أجور إطارات مؤسسة سونطراك "أفال" بوهران، تتراوح ما بين 50000 دج كحد أدنى و 100000 دج فما فوق كأعلى حد وهو في تزايد مستمر حسب الشهادة العلمية والخبرة و الترقيّة في المنصب ، ويعتبر مؤشر عال للقوة الشرائية للإطارات، فقد سجلنا ثلاث أرباع

3/4 العينة تقريبا يتحدد أجرهم ما بين 50000 دج و 70000 دج وحددت هذه الفئة بنسبة 65%، ثم يليها نسبة 28,3% ممن يتقاضون أجر 80000 دج حتي 100000 دج وهو راتب جيد مقارنة بالوضع الاقتصادية والمستوى العام للقدرة الشرائية، أما الفئة المتبقية فهم قليلون جدا وهم من يحصلون على مراكز قيادية أعلى وكذلك من لهم أقدمية بالمؤسسة يتقاضون أعلى الرواتب من 100000 دج ، 120000 دج فما فوق.

وهذا حسب دراسة أعدتها جمعية توظيف الإطارات - APEC بمناسبة الأسبوع الصناعي 30 مارس إلى 5 أبريل 2015 تبين أن الإطارات الصناعية تتقاضى في المتوسط أجرا إجماليا خاما يقدر ب 60000 يورو سنويا مقابل 51500 يورو لإطارات الخدمات. وقد تصل أجور 10% منهم إلى 90000 يورو، في حين لا ترتفع أجور نفس النسبة لدى إطارات الخدمات أكثر من 78000 يورو.¹⁵



الشكل رقم "4" أعمدة بيانية توضح توزيع الإطارات حسب تقاضي الأجر

ومن هنا يتضح لنا أن رواتب الإطارات الصناعية النسوية جيدة مما تؤكد على المستوى المعيشي المرتفع كما أكد على هذا البعض في أبحاثهم حول الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية حيث يقول

¹⁵.- Cécile MAILLARD, LE 30/03/2015, SOCIAL, LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE PUBLIÉ, FRANCE, À 14H44.

ميراني حسان في هذا الصدد: " إن وضعية مالية كهذا، والتي تؤكد على المستوي المعيشي المرتفع للإطار في المجتمعات الصناعية التي أشرنا إليها ويقول في أحدها "دلمارل" أن الإطارات هم المستهلكون الأساسيون للسلع و الخدمات التي ينتجها الرأسمالي المعاصر " ¹⁶، عكس الفرد العادي .

الجدول رقم "5" توزيع الأجر للإطارات الصناعية

النسبة المؤوية %	التكرار	توزيع الأجر حسب:
2,5	3	1. الشهادة العلمية
77,5	93	2. الأقدمية
1,7	2	3. الجهد المبذول
18,3	22	4. آخر
100	120	المجموع

بالنسبة لتوزيع أجر الإطارات الصناعية النسوية فهو راجع حسب التحقيقات الميدانية إلى أربع مؤشرات أساسية ، وأغلب النسب وأعلىها للأجر راجعة إلى الأقدمية في المؤسسة بنسبة 77.5% وهي أكبر نسبة حيث تتحدد الأجور والزيادة فيها حسب الخبرة المهنية والأقدمية والترقية من منصب إلى منصب أعلى منه ومن درجة إلى درجة أعلى منها للإطارات ، كذلك سجلنا نسبة 2,5% لتوزيع الأجر حسب الشهادة العلمية العالية ، أما أقل نسبة هي 1.7% وتعبّر عن الجهد المبذول في العمل ، أما النسبة المتبقية فكانت إجابات المبحوثين حول السؤال نحو الاقتراح الرابع أي أن توزيع الأجور يرجع إلي أسباب أخرى خفية لم يصرح الباحثون عنها ، وبرغم من عدم توفر المعطيات التي تسمح لنا بإعطاء جواب مقنع حول طبيعة هذه الإجابات فإن ذلك لا يمنع من الاعتقاد بأن هناك توزيع غير عادل في الأجر في نظر تقريبا خمس العينة أي 5/1 من عينة الدراسة، مما يوحي بتأثير العلاقات الاجتماعية كالقراية والجهوية والمحسوبية والعلاقات الخاصة في زيادة الأجر وخاصة فيما يخص منح بعض الإعانات والحوافز والأرباح المكتملة للأجر الأساسي لهذه الفئة من طرف الإطارات المسؤولة .

- ميراني حسان 2006-2007، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، أطروحة دكتوراه ، علم الاجتماع ، ¹⁶ ص 135 عنابة،

V. المعطيات المهنية لأفراد العينة :

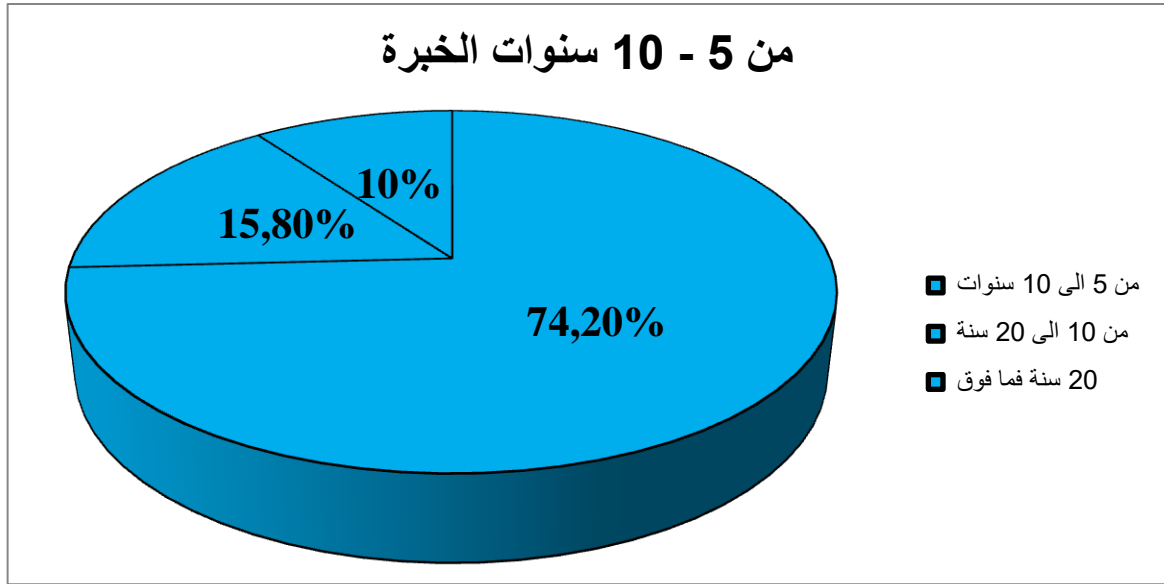
1.V. أقدمية الإطارات في المؤسسة :

يبين لنا الجدول التالي توزيع الإطارات الصناعية النسوية بمركب "أفال" حسب الأقدمية ، أي سنوات العمل داخل المؤسسة بشكل أو بآخر في مما يساعدهم في خلق نوع من الانتماء والارتباط بين مستويات التنظيم المختلفة وذلك أن هذه المدة تسمح للموظف من تكوين علاقات اجتماعية وتكسبه قيم ومعايير خاصة بقوانين المنظمة كما تكسبه فناعات ومواقف معينة نحو بيئة العمل ، كذلك الخبرة في اكتساب معارف مهنية جديدة تساهم في جعل الإطار كفؤاً:

الجدول رقم "6" يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	مدة السنوات
74,2	89	10-5
15,8	19	20-10
10,0	12	20 فما أكثر
100	120	المجموع

من خلال المعطيات التي جمعناها من بعض المصالح بالمؤسسة ومن الاستمارة كذلك، نجد أن النسبة الغالبة لفئة الإطارات والتي تمثل 74.2% أي ما يعادل 89 إطاراً تتراوح أقدمتهم ما بين 5- 10 سنوات ، أي مدة ليست طويلة ، بل حديثاً في المناصب ، ذوي الشهادات التعليم العالي، كما هو موضح في الشكل رقم "5" :



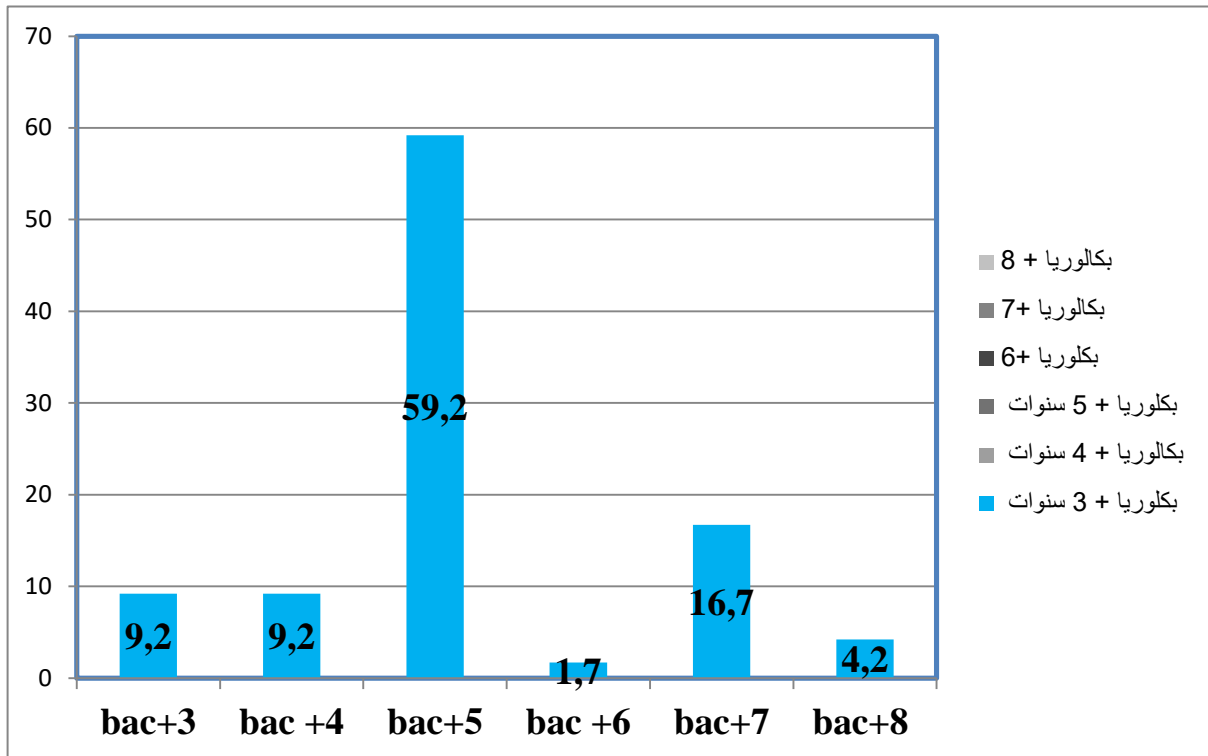
الشكل رقم "5": رسم دائري يوضح نسب توزيع الإطارات حسب سنوات الإقدمية

يوضح لنا الشكل رقم "5" سنوات الأقدمية لإطارات مركب "أفال" ، ومن خلال النسب المسجلة والتي توحى لنا أن عملية التوظيف عامة هي كثيفة جدا على مستوي المركب بما في ذلك توظيف الإطارات خاص في السنوات الأخيرة نظرا لسياسة التشغيل التي أصبحت الدولة تمتص مخرجات التعليم العالي، ثم يليها نسبة 15.8% من الإطارات والتي تتراوح أقدميتهم ما بين 10- 20 سنة وهي مدة طويلة ومعتبرة للموظف الجزائري ، أي مرحلة التسعينات حيث كانت هذه المرحلة مميزة بتغيرات كبيرة سواءً على المستوي الاجتماعي أو الاقتصادي كظهور مشاكل البطالة نتيجة انخفاض أسعار البترول بقلّة مناصب التشغيل فيها من 1991 حتى سنة 2001 ، وكذا مشروع الخصخصة حيث حددت مناصب الشغل في هذه المرحلة ب 23.696 ألف منصب ، مما أثر على معنويات الموظفين والإطارات خاصة ، فمنهم من سرح ومنهم من توظف بالشركات الخاصة، وهذا ما يبرهن قلة النسبة في المركب ، ثم تليها نسبة 10% للإطارات التي حددت أقدميتهم من 20 سنة وأكثر ويصل عددهم إلى 12 شخص من ضمن العينة المدروسة ، وأغلبهم من عايش معظم البدايات الأولى للمركب أي مرحلة التأسيس .

2.V. نوع الشهادات:

بعد تمكن الفرد من الحصول على الشهادة العلمية الجامعية ، تسمح له بالالتحاق مباشرة وفق الكفاءات والاستعدادات المطلوبة والنتائج المتحصل عليها وحسب معايير الالتحاق بالعمل ، فتختلف الشهادات وتتنوع بمستويات عديدة ، حسب تخصصات مختلف كعلم الاقتصاد والسياسية والتكنولوجيا ، والفيزياء و الهندسة وغيرها ، وهنا نتطرق إلى نوع الشهادات لفئة الاطارات الصناعية بالمركب، فمن خلال البيانات و معطيات ، يمكننا القول أن كل الإطارات الصناعية بمؤسسة سونطراك "وهران" هم خريجي التعليم العالي وحاصلين على شهادات جامعية مما يعكس المستوى التعليمي لهذه الفئة المميزة في البلاد ويعتبر "المستوى التعليمي هو الوصول إلى مستوى معين من التحصيل العلمي يكون فيه الفرد قادرا على التحليل والبناء والتقويم مما يخلق لديه روح الإبداع و النقد البناء للوصول إلى التفكير المنطقي من خلال التركيز على أثر العلم و التقنية في حياة الفرد المهنية"¹⁷، فيبقى التفاوت بين الإطارات في نوع الشهادات المحصل عليها ، من ليسانس كلاسيكي 4 سنوات و ليسانس ل م د 3 سنوات ، وبين ماستر سنتين "ل م د" و ماجستير من 3 سنوات حتى 5 سنوات ، ودكتوراه سواء "ل م د" أو دكتوراه دولة. وهو موضح في الشكل التالي :

- دناري مؤيد اسعد حسين ، 2008 ، تطوير مهارات التفكير الإبداعي ، عالم الكتب الحديث ، ط1 ، الأردن ، ص 21. ¹⁷



الشكل رقم "6: أعمدة بيانية تمثل توزيع الإطارات حسب نوع الشهادات المحصل عليها

من خلال الشكل رقم "7" نلاحظ أن نصف الإطارات الصناعية النسوية تقريبا حاصلين على شهادات الجامعية، و يمثلون نسبة 59.2% يحدد مستواهم العلمي ب bac+5 مما يعني أن هذه الفئة ما بين المهندسين ليسانس نظام كلاسيكي و ماستر " ل م د" كما هو موضح في الشكل أعلاه، ثم يليها نسبة الإطارات الحاصلين على bac +7 بنسبة ويمثلون 16.7%، وتعتبر هذه الفئة عن فئتين هما ماجستير علوم، ودكتوراه "ل م د"، ثم يليها نسبتين متساويتين ما بين الليسانس كلاسيك 9.2% وليسانس "ل م د" بنسبة 9.2%، ثم يليها 1.7% الحاصلين على bac +6 وفي الأخير سجلنا 4 حالات من العينة حاصلين علي أعلى درجات الشهادات وهي الدكتوراه وسجلت بنسبة 4.2%. ومنه يتضح لنا أن الإطارات الصناعية بمركب "أفال" هم إطارات جامعية حاصلين على شهادات عالية تسمح لهم بشغل الوظائف بكفاءة وفعالية عالية، يساهمون من خلالها في تحقيق أهداف المؤسسة، وتحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد.

VII. سلطة الإطارات في اتخاذ القرار:

إن عملية اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية في المؤسسة ، ونجاحها يترتب إلى حد كبير على قدرة وكفاءة متخذي القرارات ، فهذه العملية تحتاج إلى قدرات فنية وعلمية ، ومهارات وخبرات ، وتصبح هذه المهمة كلما زاد حجم المؤسسة وتعددت أهدافها ومهامها ، ومن خلال الجدول التالي نحاول توضيح سلطة الإطارات الصناعية النسوية بسونطراك بمركب "AVAL" بوهران في اتخاذ القرار:

الجدول رقم "7" يوضح سلطة الإطارات في اتخاذ القرارات

السبب / الإجابة	1. التهميش	2. عدم الثقة في كفاءة الإطارات	3. مركزية في اتخاذ القرار
لا يسمح لهم باتخاذ القرار نظرا لـ:	115 %95.8	7 %5.8	103 %85.8
يسمح للإطارات باتخاذ القرار	5 %4.2	113 %94.2	17 %14.2
المجموع	120 %100	120 %100	120 %100

يتبين لنا من خلال الجدول رقم "24" و الذي يوضح سلطة الإطارات في اتخاذ القرار ، حيث سجلنا أن الأغلبية ، ليس لهم الحق في اتخاذ القرار ، وإنما يطبقونها فقط، و يمثلون نسبة 95.8% نظرا للتعرض للتهميش ، بينما سجلنا نسبة 5.8% من الإطارات وهي نسبة قليلة يرجع السبب لعدم ثقة في كفاءتهم ، بينما نسبة 94.2% يعتبرون عكس ذلك ، الا أن السبب الرئيسي يرجع إلى المركزية في اتخاذ القرارات وهذا رأي 85.8% ولمعرفة سبب امتناعهم وعدم مشاركتهم في القرارات الهامة حاولنا الكشف عن هذه الأسباب، كون ما يحمله الجدول أعلاه من بيانات يؤدي إلى ترسيخ الاعتقاد بأن السلطة في المؤسسة تنحصر في كونها مركزية بنسبة كبيرة جدا، أي أن السلطة في إصدار الأوامر والتعليمات واتخاذ القرار في حق الرئيس ، وعلى الكل من عاملين وإطارات أن تتلقي التعليمات والعمل بها كما أكد عليها "هنري فايول" في القواعد 14 في التنظيم حيث أن

المركزية في يد المدير أو المستوى الأعلى في المنشأة ، مما يؤكد على أن الإطارات الأخرى تقوم بتطبيق كل قرارات المتعلقة بنشاطات مؤسسة السونطراك "أفال" بوهران ، وهذا الاتجاه ما يوافق "ماكس فيبر" الذي قدم مفهوم متكامل للتنظيم البيروقراطي في نظريته "هيكل السلطة" التي تؤكد على مركزية القرار¹⁸ ، والعقلانية والتفكير الرشيد لهذه الفئة ، غير أن عالم الاجتماع "روبرت مرتون" يجد أنه من الضروري إعطاء السلطة للرئاسة العليا ، على كافة أجزاء التنظيم غير أنها لا تسلم إلا بعد الاعتماد على معايير موضوعية لانتقاء هؤلاء الإطارات الأكفاء¹⁹ ، وهذه المركزية التي تساهم في شعور الإطارات بالتهميش في تسيير المؤسسة ورسم خططها وأنشطتها ، و إذا لاحظنا النسبة العالية التي تشكلها هذه الفئة تين لنا درجة رغبتهم في المشاركة في اتخاذ القرار وذلك لما تفرضه المكانة والموقع الذي يحتلونه في الهرم التنظيمي ، ونظرا للتهميش والتدهور الذي يعانون منه الإطارات الصناعية في مختلف المؤسسات ، ربما هو ما يفسر ظواهر تمس هذه الشرائح من المجتمع ومنها ظاهرة "هجرة الكفاءات" التي عرفت انتعاشا كبيرا في هذه السنوات الأخيرة نحو الدول الغربية

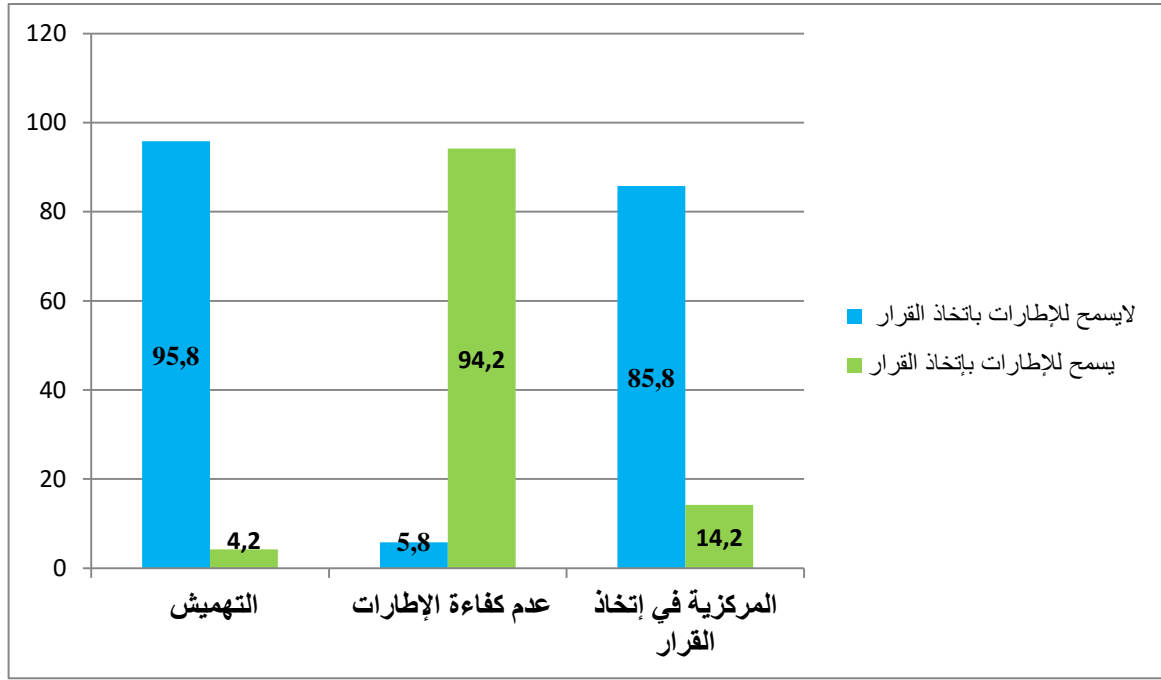
20 .

وستوضح أكثر في الشكل الموالي :

ص29. الأردن، مجدلاوي، دار سلوك، و نظريات المنظمة إدارة ، 1996 علي ، العضائلية - زويلف مهدي ،¹⁸

- الحسيني السيد ، 1994 ، علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص81¹⁹

- ميراني حسان ، 2007 ، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة الإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، أطروحة دكتوراه ، قسم علم الاجتماع ،²⁰ جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر ، ص 160



الشكل رقم "9" : أعمدة بيانية توضح سلة الإطارات في إتخاذ القرار

يعبر لنا الأعمدة البيانية للفئة الأولى من العينة أن عدم مشاركتهم في إتخاذ القرارات راجع إلى عنصر التهميش هذه الفئة وعدم إعطائهم الحق أو المشاركة في وضع القرارات في مؤسسة أقال وتمثل نسبة كبيرة 95.8% من العينة المدروسة، في المقابل أن نسبة 4.2% من الإطارات ترى غير ذلك ، أنهم يتمتعون بهذا الحق ومن الملاحظ أن هذه الفئة هم الإطارات السامية الذين يشغلون مناصب رؤساء الأقسام بالمركب ، وحسب بعض المقابلات معهم اتضح لنا أن حتى القرارات الذي يتخذونه يتشارك فيه أكثر من رئيس قسم بمركب" أقال" فهم ذو نسبة قليلة حوالي 15 إطار ، بينما الفئة الثانية من الإطارات يصرحون برأي آخر يعبر عن سبب امتناعهم عن السلطة وذلك راجع إلى عدم الثقة في كفاءة الإطارات وخاصة المبتدئين أو الفئة الشبابية وتمثل بنسبة ضئيلة من الإطارات ب 5.8% في المقابل تؤكد الإطارات المتبقية والتي تعتبر أن الإطارات لديهم كفاءات عالية تمكنهم من تحمل المسؤولية في المؤسسة وكذا إتخاذ القرارات التي تتعلق بالنشاطات المهمة داخل المركب ويعبرون عن نسبة عالية 94.2% ، بينما الفئة الثالثة تتخذ اتجاه مغاير لكلا الفئتين السابقتين ذاك أن القرارات في مؤسسة السونطراك تتميز بالمركزية والوحدة وتمثل هذه النسبة

85.8% وهي نسبة كبيرة جدا ، غير أن نسبة 14.2 % من الإطارات صرحوا بمشاركتهم بانتظام في عملية اتخاذ القرار.

استنتاج حول معطيات الدراسة الميدانية :

إن تعرضنا للإطار النظري للدراسة هو مجال لبورت الإشكالية وطرحها من خلال مختلف النظريات العلمية والتصورات والبحوث النظرية والميدانية ، والذي من خلالها تناولنا موضوع " معايير قياس كفاءة الإطارات الصناعية " أو المعايير المتضمنة في البحث من الشهادة العلمية والخبرة المهنية ، ومن خلال دراستنا الميدانية تمكنا من اختبار الفروض التي كانت منطلقا لدراستنا . وقد حددنا موضوعنا بإشكالية محورية تسعى إلى الكشف عن الكفاءة ، وهنا سنعرض النتائج التي توصلنا إليها بعد قيامنا بهذا البحث ومعرفة مدى صدقها الإمبريقي لفروضها ثم مناقشة النتائج المتوصل إليها:

1. الوضعية السوسيو-ديمغرافية للإطارات الصناعية :

✓ إن أغلبية الإطارات الصناعية النسوية بمركب "أفال" هم إطارات نسوية تقدر نسبتهم ب 60.8% ، لا سيما في مستوى التأطير والإدارة ، مما يؤكد قدرة المرأة الإطار في التحكم والقيادة ، ووصولها إلى درجات عالية في السلم التنظيمي ، كونها تشغل عدة مناصب مختلفة "رؤساء أقسام ، والمصالح .. الخ فهدفها يتمثل في تحقيقها الاستقلالية المادية وقدرتها على تحقيق التنمية الاقتصادية في المؤسسة وفي المجتمع الجزائري ككل .

✓ تتمحور أعمار الإطارات الصناعية النسوية في المركب على الفئة الشبابية أو ما تسمى بالفئة النشطة والتي تتراوح أعمارهم ما بين 20 سنة إلى 30 سنة، ومن 30 سنة إلى 40 سنة، إذ أنهم يمثلون نسبة كبيرة تقدر ب 75.8%، بينما النسبة الضئيلة للإطارات تمثل 24.2% ومعظمهم يمثلون فئة الإطارات العليا نظرا لأقدميتهم في المؤسسة وكونهم عاشوا مرحلة تأسيس المركب.

✓ تبين نتائج التحقيق في الحياة الاجتماعية للإطارات أن أكثر من ثلثي العين ، 3/2 متزوجون ، وعامل الاستقرار هنا هو الدافع الرئيسي لتحفيز الإطار في المؤسسة .

✓ إن الإطارات الصناعية النسوية بمركب "أفال" ينحدرون من أصول اجتماعية متنوعة حسب مهنة الآباء ، فنجد أغلبية العينة يعبرون عن الفئة الراقية منها " أطباء ، مديرين ، مهندسين ... الخ " بينما الأقلية من الفئة المتوسطة، أما انحدارهم لمهنة الأمهات فنجد أن معظم أمهات الإطارات الصناعية ماكتين في

البيت وظيفتهم الأساسية التنشئة الاجتماعية ، ويمثلون نسبة 70 % ، بينما الفئة الموظفة فهي قليلة وهذا راجع إلى المرحلة التاريخية التي عاشتها المرأة الجزائرية في الثمانينات والتسعينات، حيث كان الاهتمام من طرف الأقلية من الإناث بمواصلة تعليمهم.

✓ استناداً إلى المعطيات التي جمعناها، فإن أغلبية الإطارات تتراوح أقدميتهم في المؤسسة ما بين 5 سنوات إلى 10 سنوات، مما يوضح امتصاص الدولة من خلال سياستها التوظيفية لحاملي الشهادات الجامعية الحديثة العهد ، أما بالنسبة للوضع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية للإطارات الصناعية ، في الفترة التي أجرينا فيها البحث 2018 هي وضعية اقتصادية جيدة مقارنة بأوضاع مضت ، فمن حيث الأجر فهو جيد حيث يتراوح ما بين 50000 دج إلى 100000 دج للإطارات المتوسطة ، ومن 100000 دج فما فوق بالنسبة للإطارات السامية، مما تؤكد هذه النسب على رفاهية المستوى المعيشي بالنسبة للإطار الصناعي الجزائري بمؤسسة السونطراك .

كما أن توزيع الأجر للإطارات الصناعية يتحدد بمعيار الخبرة المهنية والأقدمية في المنصب والدرجة ، وتمثل هذا المعيار عند غالبية الإطارات حيث يمثلون نسبة 77.5%، إضافة إلى الشهادة العلمية والعلاقات الاجتماعية بنسب ضئيلة .

✓ تعتبر الشهادة العلمية المعيار الأساسي للتوظيف للإطارات الصناعية بمركب "أفال" خاصة ونحن بصدد التسيير بالكفاءات ، إضافة إلى الخبرة المهنية طيلة فترة العمل ، فكلاهما ضروري في التوظيف والحصول على المناصب القيادية .

✓ يتبين لنا من خلال البيانات الإحصائية للدراسة الميدانية التي تبرز مواقف الإطارات الصناعية النسوية بشأن فرص ممارسة السلطة في اتخاذ القرار ومدى مشاركتهم فيه ، وسياسة المؤسسة في اتخاذه ، أن الإطارات بمركب "أفال" لا يمتلكون السلطة لاتخاذ القرارات حيث تمثل نسبة 85.8 % وهذا دليل على مركزية السلطة بالمؤسسة العمومية الجزائرية ، بينما نسبة ضئيلة جدا تمثل 14.2 %، مما تؤكد على اتخاذه لبعض القرارات في المؤسسة والمتعلقة بخصوصية المركب.

المراجع بالعربية :

- 1 - السيد الحسيني، 1994 علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر .
- 2- العياشي عنصر ، 2001 ، الإطارات الصناعية مواقع ، وادوار، مسارات ، تمثلات ، منشورات crasc ، الجزائر ، دفاتر المركز رقم 02 .
- 3- النعيمات خليل ، **تمكين المرأة**، مؤسسة أنيرا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- 4 - حسن الساعاتي سامية، علم الاجتماع المرأة رؤية معاصرة لقضاياها ، ط1 ، مكتبة الأسرة ، مصر .
- 5 - عجمية عبد العزيز واخرون، 1983، مقدمة في التنمية والتخطيط ، دار الطباعة والنشر ، بيروت .
- 6 - ميراني حسان ، 2006-2007 ، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، أطروحة دكتوراه ، علم الاجتماع ، عنابة ، الجزائر .
- 7 - ميزان حسان، 2001، الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات، في عنصر العياشي، الإطارات الصناعية، مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، منشورات CRACK، الجزائر ، دفاتر المركز رقم 02.
- 8- بوزيدي رجاء ، 2015، النخبة النسوية بين الواقع السوسيوثقافي ومتطلبات التنمية ، أطروحة دكتوراه ، علم الاجتماع ، تخصص تنمية بشرية ، جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان ، الجزائر .
- 9 - جيرى ل - جراي، 1988 ، الإشراف، مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس .تر: وليد عبد اللطيف هوانة، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض ، ب ط.
- 10 - زرزوني جهيدة 2005، الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الاطار ، الاطارات الصناعية ، شروط تكوين نخبة حديثة ، منشورات CRASC ، دفاتر المركز رقم 09 .
- 11 - زويلف مهدي ، علي العضاليلية، 1996 ، إدارة المنظمة نظريات و سلوك، دار مجدلاوي، الأردن.
- 12 - دناري مؤيد اسعد حسين ، 2008، تطوير مهارات التفكير الإبداعي ، عالم الكتب الحديث ، ط1 ، الأردن .

المراجع بالفرنسية :

1. Dib Marouf Chafika, 1998, **rapports sociaux, rapports matrimoniaux et condition féminine en Algérie**, insaniyat, revue algérienne d'anthropologie et scienc), familles d'hier et d'aujourd'hui, N°04-Janvier-Avril, (Vol.11,1), Centre de recherche en anthropologie Sociale et culturelle, Oran, Algérie.
2. Fasla E.H, 2012 , **l' évaluation des compétences-formations en entreprise**- DENIX Sebdu, Alger.
3. Jean-marie Peretti, 1999, **Dictionnaire des ressources humaines**, édition vuibert, paris, France,
4. Jués Jean Paul , 1999, **Les Cadres en France** , Que -sais - je?- P.U.F ;paris.
5. Cécile MAILLARD , LE 30/03/2015 , **SOCIAL , LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE PUBLIÉ**, FRANCE.

6. Spielman (M), 1997, **quel avenir pour les cadres**, l'encadrement dans l'entreprise de Domain, Edition l'Harmatan, Paris
7. Guerid Djemal, Aout- 1995, **Femmes travail et société à toujours le dernier mots**, in femmes et développement- actes de l'atelier – Oron – CRASC.