



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2024/10/09

تاريخ القبول: 2025/03/30

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

المرأة الشرطية في المجتمع الجزائري بين التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية.

Women police officers in Algerian society between professional and social challenges.

باباخالي حاجة فاطمة^{1*} ، بوزيدي رجاء²

¹ جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)،

hadjafatma.babakhali@univ-tlemcen.dz

² المركز الجامعي النور البشير البيض (الجزائر)،

bouzidiradja@hotmail.com

الملخص : تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أداء المرأة الشرطية في ظل التحديات التي تواجهها ، (دراسة ميدانية شملت عينة كيفية تقدر ب 20 شرطية، بالاعتماد على تقنية المقابلة ومنهج التحليل الميداني. أثبتت نتائج الدراسة أن أداء النساء الشرطيات تحكمه أدوار مهنية تتعلق أساسًا بصعوبة الترقية وعدم الرضا عن نظام الحوافز ، كما تواجه المرأة الشرطية تحديات اجتماعية تتعلق برفض هذه المهنة واعتبارها نموذج موصوم. **الكلمات المفتاحية :** المرأة الشرطية ،التحديات المهنية ،التحديات الاجتماعية ،المجتمع الجزائري .

ABSTRACT

This study aims to examine the performance of female police officers in light of the challenges they face.

A field study that included a qualitative sample of 20 policewomen, relying on the interview technique and the field analysis

The results of the study proved that the performance of

Police women's performance is governed by professional roles mainly related to the difficulty of promotion and dissatisfaction with the

incentive system, as well as the social challenges faced by women police officers related to

The rejection of this profession as a stigmatised model.

Keywords: Police women, professional challenges, social challenges, Algerian society

1. مقدمة:

شهد المجتمع الجزائري تغيرات جذرية اقتصادية، سياسية واجتماعية أثرت بشكل كبير على نمط الحياة والتفاعلات الاجتماعية، من بين الظواهر الاجتماعية التي ظهرت نتيجة هذا التغير، هو تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، فأصبحت متواجدة في التعليم، الصحة، السياسة... إلخ، حيث ساعد في ذلك اتفاقيات ومعاهدات دولية وتشريعات، بما في ذلك الدستور الجزائري الذي يضمن كافة الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية للمرأة. حيث تم قبولها كشريك للنهوض بالمجتمع، بعدما كانت الخصوصية الاجتماعية والثقافية وما تحمله من قيم ومعايير ترفض ذلك.

فرضت المرأة نفسها كفاعل اجتماعي مستقل في المجتمع واعتبرت موردا بشريا فعالا، فتقلدت مختلف المناصب والمهن حتى وصلت إلى المجال الأمني، هذا المجال المعروف بالأكثر تقليدية في المجتمع، حيث كان الرجال هم النموذج المثالي للشرطة. تقوم هذه المؤسسات الأمنية على قواعد سلوكية وأهداف يسهم الرجال في بنائها واستمرارها، إلا أن دخول المرأة إلى هذا المجال وبالضبط في سنة 1973 حيث "كانت أول تجربة بالنسبة لدخول المرأة للأمن الوطني، وعلى حد هذا التاريخ كانت النساء يعملن في إدارة الأمن كموظفات مدنيات فقط في الإدارة وبعض المصالح التقنية مع أول دفعتين برتبة مفتشات شرطة اللاتي تدرين بالمدرسة العليا للشرطة بالعاصمة، وتخرجن منها بعد مدة تكوين دامت سنتين (سلم، 1987، صفحة دص) هذا التغير يعكس التحولات الاجتماعية والثقافية في المجتمع الجزائري، ويبرز قدرة المرأة على تحمل المسؤوليات في المجالات التي كانت تقليدياً مقتصرة على الرجال.

إن دخول المرأة الجزائرية إلى مجال الشرطة يمثل تحدياً للصور النمطية والتصورات التقليدية حول دور المرأة في المجتمع، فالمجتمع الجزائري لا يزال مجتمع تقليدي يفرض قيوداً على تقدم المرأة في هذا المجال، هذا ليس حكماً قيمياً؛ إنما واقع تثبتته إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء "تتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكبر في القطاع العمومي الذي يشغل 61.1% من إجمالي اليد العاملة النسوية، أما التوزيع حسب المهن فإن العمالة النسوية تشكل 56.9 % من إجمالي المستخدمين الإداريين، 54.8% من المهن الفكرية، 37.5% من الإطارات المتوسطة، 9.8% من إجمالي فئة المدراء والمسيرين" (ONS، 2019، صفحة 19) (لمزيد من التفاصيل أنظر الملاحق).

فالملاحظ من خلال هذه الإحصائيات عدم ولوج المرأة إلى هذا المجال، الذي يصاحبه تحديات مهنية واجتماعية متعددة، تتطلب تحليلاً دقيقاً لفهم دينامياته وتأثيراته. وعلى هذا الأساس تنبثق الإشكالية التالية:

ماهي التحديات التي تواجه المرأة الشرطية في ظل منظومة قيمية ترفض مهنتها؟

الفرضيات: من خلال طبيعة السؤال الإشكالي والدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها تم تحديد الفرضية التالية:

تواجه المرأة الشرطية عدة تحديات أثناء مزاوله مهنتها.

ولكي يتسنى لنا التحقق من هذه الفرضية تم تقسيمها إلى جملة من الفرضيات الفرعية:

1-تواجه المرأة الشرطية تحديات مهنية داخل بيئة العمل متمثلة أساسا في عدم وجود نظام للحوافز، عدم الرضا عن نظام الترقية،عدم التنسيق في العمل.

2-تواجه المرأة الشرطية تحديات اجتماعية تتمثل في رفض هذه المهنة، عدم تقبل زيتها العسكري.

أهداف الدراسة:

❖ تحليل تأثير التحديات المهنية ، التحديات الاجتماعية في الأداء الوظيفي للمرأة الشرطية.

❖ التعرف على التحديات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن.

❖ دراسة تأثير التحديات الاجتماعية ونظرة المجتمع لهذه المهنة.

❖ تحليل التداخل بين التحديات الاجتماعية والتحديات المهنية وكيفية تأثير كل منها على الأخرى.

2.الإجراءات المنهجية للدراسة

تتطلب كل ظاهرة إطار منهجي، يحمل خارطة عمل لكل خطوة من خطوات البحث العلمي، وبما أننا نود دراسة موضوع المرأة الشرطية بين التحديات المهنية والاجتماعية الذي يتطلب مجموعة من الإجراءات المنهجية لبنائه، وهو الأمر الذي سنحاول تحديده.

1.2 مفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم من المراحل المهمة في تحديد مشكلة البحث، إذ يمثل المفهوم العنصر الأساسي الذي تقوم عليه المعرفة العلمية، فالمفهوم رمز يعبر عن ماهو موجود في الواقع ، ولكي يتسنى لنا البحث في مفاهيم الدراسة فقد تجاوزنا المفهوم اللغوي والاصطلاحي وركزنا فقط على المفهوم الإجرائي:

-المرأة الشرطية إجرائيا: هي تلك المرأة التي تعمل في إحدى فروع القوى الأمنية أو الشرطة. وتتضمن مهامها حفظ النظام والأمن العام، و تنفيذ القوانين وتطبيق العدالة، والتحقيق في الجرائم، وتوفير المساعدة والحماية للمواطنين.

-التحديات المهنية إجرائيا: هي الصعوبات التي تواجه المرأة الشرطية أثناء مزاوله مهنتها داخل بيئة العمل متمثلة أساسا في عدم وجود نظام للحوافز، صعوبة تحقيق الترقية، عدم التنسيق في العمل.

-التحديات الاجتماعية إجرائيا: هي تلك المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع ونظرة للمرأة الشرطية وتتمثل أساسا في رفض هذه المهنة، عدم تقبل زيتها العسكري.

2.2 المنهج

يرتبط اختيار المنهج بموضوع الدراسة، حيث أن كل دراسة تعتمد على منهج علمي قصد الوصول إلى نتائج. وبما أن هذا البحث يعتمد بصورة أساسية على فهم وتفسير التحديات المهنية والاجتماعية، اعتمدنا على منهج البحث

الميداني الذي يعرف على أنه "طريقة تناول موضوع بحث بإتباع إجراءات تقصي مطبقة على مجتمع بحث (MourisAngers, 1997, p. 106).

2. 3مجتمع وعينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 20 شرطية من مديرية الأمن الولائي لولاية معسكر، واعتمدنا في ذلك على عينة كيفية لصعوبة الاتصال مع جميع الشرطيات، إضافة إلى طبيعة هذا المجال الذي يتميز بالسرية والصرامة في تطبيق القوانين، وهذا ما كان عائقا للتواصل مع الشرطيات من رتب أعلى أو حتى الحصول على عينة أكبر.

2. 4 تقنية البحث:

تعتمد هذه الدراسة على التحقيق الميداني لأنه نقطة انطلاق لأي بحث سوسيولوجي مهما كان موضوعه كميًا أو كيفيًا، ولفهم هذا الموضوع سنقوم بعملية جمع المعطيات الخاصة بميدان الدراسة بالاستعانة بتقنية المقابلة، لكونها سمحت لنا بالتقرب من الشرطيات التي رضين بإجراء المقابلة معهن عبر مواعيد محددة. والتي تمكنا من خلالها بنقل جميع تصريحات المبحوثين كما هي، أي باللغة التي تكلمنا بها، ثم قمنا بتحويلها إلى اللغة العربية.

1. 5 مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة تحديد إطار خاص بها، يرتبط بتحديد مجالات مكانية، تنظيمية ترتبط بطبيعة كل مؤسسة، وكذا إطار بشري يشكل الوحدة الجوهرية للتحليل والبحث، وأخيرا إطار زمني يحدد إجراء الدراسة، وعليه حددنا مجالات دراستنا كما يلي:

-**المجال المكاني:** ميدان البحث تمثل في مديرية الأمن الولائي لولاية معسكر. الذي يسير مصالح أمن الدائرات وتنسيقها ومراقبة نشاطها، مقرها بمركز الولاية ويمتد اختصاصها على جميع مصالح الأمن التابعة لدائرة الولاية، ويضمن أمن الولاية عدة مصالح هي:

- مصلحة الشرطة القضائية.
- مصلحة المواصلات السلوكية واللاسلكية.
- مصلحة الصحة والنشاط الاجتماعي والرياضات.
- مصلحة الاستعلامات العامة.
- مصلحة الموارد البشرية.
- مصلحة الأمن العمومي.
- مصلحة الشرطة العامة والتنظيم.
- مصلحة الوسائل التقنية.

العنوان: المرأة الشرطية في المجتمع الجزائري بين التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية
باباخالي حاجة فاطمة ،بوزيدي رجاء

- مصلحة شرطة العمران وحماية البيئة.

-المجال الزمني: شهر أفريل 2024

2. 6 عرض خصائص العينة:

-السن

الجدول 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	
50%	10	20-25 سنة
35%	7	26-30 سنة
15%	3	31-35 سنة
100%	20	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المقابلة

إن الاتجاه العام لتوزيع مفردات مجتمع البحث حسب السن في الجدول أعلاه سجل لدى فئة المبحوثين من أعمار سنة 20- 25 سنة بنسبة (50%) لتليها الفئات الأخرى، بالنسبة للفئة العمرية 26-35 سنة التي مثلت نسبة من مجتمع البحث (35%)، لتليها الفئة 31-35 سنة بنسبة (15%)، ، ويمكن تفسير غلبة فئة 20- 25 سنة بالرجوع إلى شروط التحاق المرأة بسلك الشرطة بالاعتماد على مؤشر السن الذي لا يقل عن 19 سنة ولا يتجاوز 23 سنة.

-المستوى التعليمي

الجدول 2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	
60%	12	ثانوي
40%	8	جامعي
100%	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المقابلة

من خلال الجدول نلاحظ أن المستوى التعليمي له تأثير كبير على تحديد الرتبة المهنية للشرطيات ، وهذا ما تبينه نسبة (60%) من المجموع العام للإجابات ،والتي تمثل المبحوثين في رتبة عون شرطة بمستوى ثانوي و (40%) بمستوى تعليمي جامعي ،والملاحظ أن لكل مستوى تعليمي رتبة خاصة به ،فكلما صعدنا إلى الأعلى كلما ارتقينا إلى مناصب عليا أي الانتقال من رتبة عون شرطة إلى مفتشة شرطة ذات مستوى جامعي.

-رتبة المبحوثين:

الجدول3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	
75%	15	أعوان الشرطة
25%	5	مفتشة شرطة
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المقابلة

3. التحديات المهنية

3.1 الرضا عن نظام الحوافز والترقية في العمل:

يبين تحليل محتوى رأي المبحوثين وموقفهم من عملية التحفيز التي تساهم في رفع الأداء وتحسينه، حيث يعتبر " نظام الحوافز من الوسائل التي تستخدمها الإدارة لحث العاملين على بذل المزيد من الجهود لبلوغ الأهداف المحددة، وبالتالي يعتبر الهدف الرئيسي لنظام الحوافز هو تحقيق العاملين لمستويات عالية من الأداء (دليم، 2010 ، صفحة 183)، إلا أنه وفي ميدان دراستنا كانت الإجابات ممثلة بعدم وجود نظام الحوافز وهذا ما تؤكدته المبحوثة (35 سنة ،جامعي) " كل يوم نخدم وعندي خبرة 7 سنين jamais قالولي راكي تخدمي غاية ولا شكروني " " كل يوم أعمل وعندي خبرة 7 سنوات ولا مرة واحدة تم شكري و تتمين عملي " وتصريح مبحوثة أخرى (25 سنة ،ثانوي) " صحيح رانا نخلصوا بصح هذا غير كاف يخلصنا شكون يقدرنا ويحترمنا" صحيح نحن نأخذ أجرا مقابل عملنا لكن هذا غير كاف نحن نحتاج للاعتراف والاحترام" وهذا ما يفسر محدودية الأداء، إذ أنهم لا يحسون بوجود اعتراف وتقدير للجهود المبذولة التي يقومون بها، وبالتالي لا توجد مفارقة سواء لشرطي النشط أو غير النشط، فكلاهما ليس معنيين بعملية تقييم الأداء، فلا النموذج الأول النشط يواصل مجهوداته، ولا النموذج الثاني الغير النشط الذي يحاول تحسين أدائه، فكيف نطالب المرأة الشرطية بمهام ومسؤوليات جديدة ،وهي لا تتلقى الحوافز لأداء مهامها ؟ ونحن نعلم أهمية الحوافز في تحقيق فعالية الأداء،والتي تتضمن وضع استراتيجيات وتشجيعات معينة تهدف إلى تحريك العامل وتدفعه إلى تحقيق هدف خاص به كعامل وهدف عام كمؤسسة ، قد تكون هذه الحوافز مادية متمثلة في الرواتب والعلاوات، أو معنوية مثل الاعتراف و التقدير والمشاركة في اتخاذ القرارات

حيث تعتبر الإدارة العلمية أول من اكتشف وجود مجموعة من العوامل المحفزة للعمال، تتمثل أساسا في العوامل المادية وبالتالي إذا ما توافرت فهي تدفعهم إلى رفع مستوى الإنتاج، وعندما كانت النظرة الكلاسيكية تنظر للأجر على أساس أنه الحافز الهام في خلق الدافعية للعمل، جاءت حركة العلاقات الإنسانية لتكشف نوعا جديدا من الحوافز متمثلا في الحوافز المعنوية التي أثبتت ضرورة وجودها داخل أي تنظيم.

أما فيما يخص الترقية نلاحظ أن عينة الدراسة لم تتحصل على ترقية وهذا ما تبينه إجابات المبحوثين التي أكدت على صعوبة الترقية في هذا المجال ،كونه أولا يخضع لتقييم النجاح في المسابقات المهنية للترقية في الرتب التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني ،أما السبب الثاني فيرجع لعدم استفائهن لسنوات الخدمة والتي لا بد أن تتجاوز 5 سنوات حتى يستطيع الموظف في الشرطة أن يجتاز المسابقة المهنية للترقية في رتبة أعلى ،أو تكون مدة عمله أكثر من 10 سنوات حتى يسجل في قائمة التأهيل والملاحظ أن الترقية مفتوحة أمام الجنسين تقوم على مبدأ تكافؤ الفرص.

2.3 التنسيق في العمل:

من خلال إجابات المبحوثين حول سؤال "أرى أن هناك تنسيق في العمل بين أعوان الشرطة" والتي تبين لنا آراء المبحوثين في وجود التنسيق والعمل بروح الفريق الواحد وتتجه نحو التحلي بالروح الجماعية (28 سنة ، جامعي) "الخدمة تفرض علينا نتعاونوا ونكملوا خدمة بعضنا "العمل يفرض علينا التعاون والتكامل " وتصريح أخرى (26 سنة ، ثانوي) "مكاش بيناتنا عداوة بالعكس حنا هنا عايلة نتعاونوا باه نكملوا خدمتنا " لا يوجد بيننا عداوة نحن هنا عائلة نتعاون لإنهاء عملنا ، وهذا ما يعرف بالتنسيق الذي يعرفه "هنري فايول" على أنه طريقة لإيجاد الانسجام والتكامل بين جميع الأنشطة في المنظمة بطريقة تسيير العمل وتحقيق النجاح (بمجت، 2007، صفحة 203)، من خلال هذا التعريف الذي يؤكد على ضرورة التنسيق بين موارد المؤسسة سواء أكانت (موارد مالية، موارد بشرية، موارد مادية) من خلال عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة لتحقيق أهداف محددة، كون أن طبيعة العمل تفرض نفسها بالاعتماد على تعليمات الإدارة وتنفيذها من طرف الشرطيات ،ذلك لما يتميز به الهيكل التنظيمي لأقسام مديرية الأمن الوطني من تكامل وتنسيق بهدف تسيير مختلف مصالحها ، ويفسر ذلك انطلاقا من مفهوم "النسق الإداري الذي يتمثل في الأدوار والمراكز الوظيفية والتسلسل الرئاسي وقنوات الاتصال والحوافز، كما يتمثل في إجراءات التخطيط والرقابة والتنسيق لجهود الأفراد داخل التنظيم، حيث يطلق عليه البعض النسق الرسمي البيروقراطي، أما النسق الاجتماعي فيتمثل هذا النسق في مظاهر التفاعلات الاجتماعية التي تحدث بين الأفراد داخل المنظمة، وما ينجم عنها من عمليات وعلاقات اجتماعية ومظاهر سلوكية ، أما النسق الفني ويتمثل في الآلية المستخدمة في الإنتاج، وتتداخل هذه الأنساق ويتأثر بعضها ببعض (رشوان، 2018، صفحة 19).

كما تجدر الإشارة أن هذا التنسيق في الأساس ينبع من طبيعة العمل في السلك الأمني، التي تفرض تقسيما للعمل والعمل بمبدأ التخصص، وكذا التنسيق بين مختلف المصالح لتحقيق التكامل، حيث يسود في مديرية الأمن الولائي الأنساق السابقة والتي تؤثر على بعضها البعض فيما يعرف بالتغذية الرجعية بين النسق الاجتماعي والتفاعلات الاجتماعية والنسق الفني بالاعتماد على التكنولوجيا والنسق الإداري الذي يؤثر التنظيم بآليات قانونية تنظيمية. ويرجع

هذا إلى "استغلال موارد التنظيم(الأرض، العمال، رأس المال) ويطلق عليها"مدخلات "ثم يعمل التنظيم على استغلال هذه الموارد مرة أخرى بشكل فعال ويطلق على ذلك "عمليات "ويحاول أخيرا تقديم موارد ونواتجه للأنساق الأخرى وهي المخرجات" (بدر، 2008، صفحة 262) .

في حين أجابت فئة أخرى بعدم وجود تنسيق، فللملاحظ أن ما يهم المرأة الشرطية هو أداء مهامها فقط، وهذا ما أكدته المقابلات بعبارة متكررة "نخدم خدمتي ونشور " أعمل عملي وأذهب "إن هذه العبارة تحمل في طياتها العديد من المعاني هو غلبة النزعة الفردانية، وكذا تبني العامل استراتيجيات خاصة به، وهذا ما أكد عليه "ميشال كروزيه" "أن العضو التنظيمي له غايات خاصة يسعى لتحقيقها من خلال مشاركته في العمل، فإن الوضع القائم للعمل والعلاقات يتخذ تفسيرات شخصية من قبل المشارك، يبني عليها استراتيجيات تكفل حماية مصالحه وتحقيق غاياته دون المساس بالقواعد واللوائح الرسمية، حيث أن تحديد الفاعل للموقف وشكل الفعل الذي يتخذه إلى العلاقة بين الغاية والوسيلة" (علام، 1994، صفحة 215).

فالأفراد داخل التنظيمات يمثلون واقع اجتماعي وفق ما يظهر من ممارسة فعلية ومستمرة لعملية التفاعل والتي تنتج في الأصل عن واقع المجتمع وتعقيدات الحياة الاجتماعية، إن محاولة التعرف على طبيعة التفاعل بين الشرطيات والإدارة هو بمثابة دراسة الوحدات الصغرى والتي تثير انتباه أنصار التفاعلية من خلال استقراء الصور اليومية للتفاعل الاجتماعي من أجل فهم السلوكات والمعنى الذي يعطيه الفاعل الاجتماعي، وهذا ما تتميز به خصوصية الدراسة السوسيولوجية في التركيز على أبنية الأدوار الاجتماعية وسلوك الأفراد الناشئ عن تلك الأدوار التي يشغلونها.

4. التحديات الاجتماعية

4.1 الضغوط الاجتماعية

عندما يتحدث المبحوثين عن طبيعة الضغوط التي يتعرض لها يؤكدون على تعرضهن لضغوط اجتماعية، وهذا يرجع حسبهن إلى طبيعة هذه المهنة التي تعتبر من المهن التي لديها مستوى عال من الضغط، وهذا لارتباطها بالجانب الاجتماعي، خاصة إذا تحدثنا عن رتبة عون الشرطة التي تكون أكثر احتكاكا بالمواطنين بكل أصنافهم، وهذا ما جاء في تصريحها (26 سنة، ثانوي) "كل يوم نفس الشيء ديزة وسب وشم أنا نهار لي نخرج من bureau تاعي نعرف بلي المشاكل " كل يوم نفس الشيء صراعات وخلافات حين أخرج من مكنتي أعلم أن المشاكل ستبدأ" وهذا يرجع إلى طبيعة المهنة التي لها احتكاك مباشر بالمواطنين ، حيث توصلت العديد من الدراسات أن المهن ذات الصلة بالتفاعل مع المجتمع مثل التعليم والخدمات الصحية والاجتماعية تتضمن مستوى عال من الضغط وهذا ما أكد عليه Frédérique Bailly , Bourgeois Denis بظهور المخاطر السوسيو نفسية Les risque psycho sociaux (Bailly Frédérique A, Alexandre, 2013, p. 349).

إن هذا الاستنتاج الذي يؤكد على ضرورة التكيف مع التقلبات الظرفية على مستوى البنيات التنظيمية الداخلية لكي تحدث عملية الاندماج Integration بين مكونات التنظيم كنسق تفاعلي مستمر، فالتنظيم لا يخضع للطابع

الرسمي الثابت، ويكون بذلك أكثر تكيفا مع البيئة التي يوجد فيها والمهام التي يقوم بها تتم في إطار من المرونة (الحبيب، 2009، صفحة 74) نتحدث هنا عن دخول المرأة إلى هذا المجال التقليدي، الذي كان يُعتبر لفترة طويلة حكراً على الرجال، ويمثل تحولاً في البنية التنظيمية للشرطة . هذا الاندماج لا يقتصر فقط على توظيف المرأة في أدوار تقليدية محددة، بل يشمل تمكينها من تولي مناصب قيادية وتوفير بيئة عمل تدعم تفاعلها المستمر مع زملائها الذكور.

4. 2 نظرة المجتمع للمرأة الشرطية ورفض زيتها العسكري:

يؤكد أفراد العينة على نظرة احترام وتقدير للمرأة الشرطية من منطلق ضرورة احترام حقوق المرأة وتقديرها في أي دور تختار أن تلعبه (30 سنة ،جامعي) " الناس مقادرتني وتحترمني وتخاف مني " وتصريح أخرى (28 سنة ،جامعي) غير نقول نخدم بوليسية يحترمونني الناس ويعاملوني مليح ". حين أقول أنا شرطية يحترمني الناس ويعاملونني باحترام " في حين يظهر من خلال تصريحات شرطيات أخريات أن المجتمع يظهر نظرة رفض لهذه المهنة (23 سنة ،ثانوي) " كي دخلت نخدم بوليسية الناس نخلعوا وقالولي علاه خيرتي هذه الخدمة مجيش عليك " حين التحقت بسلك الشرطة رفض الناس التحاقني هذا وانتقدوا اختياري لهذه المهنة وتصريح أخرى (20 سنة ،ثانوي) " حسيت روجي كي دخلت نخدم قاع الناس تشوف فيا يهدروا بيناتهم علي حسيت روجي غريبة " حين التحقت بهذا المجال رأيت جميع الناس يتحدثون عني ظننت نفسي غريبة" وهذا يُمكن تفسيره بالرجوع إلى العوامل الثقافية والاجتماعية، حيث تؤثر القيم والمعتقدات الاجتماعية، الدينية والثقافية على نظرة الأفراد للمرأة الشرطية التي تفضل مهن تقليدية للمرأة كمهنة التعليم والطب، في حين يعتبر المجال الأمني مجال مرفوض يتسم بالوصم الاجتماعي كونه حسب أعراف المجتمع لا يناسب المرأة .

إن الهدف من وراء التعرض إلى هذه الفئة الاجتماعية المهنية نفصد فئة الشرطيات هو كشف التحديات التي يحملها هذا المنصب وهذه المكانة، خاصة في قطاع تشكل الغالبية العاملة فيه من الذكور ،كما يعد وصول المرأة إلى سلك الشرطة دليلاً على قدرتها على مواجهة الإكراهات الاجتماعية المتمثلة في استمرار سيطرة منظومة قيمة تقليدية وأطر فكرية تعمل كعائق لالتحاق المرأة بهذا القطاع ،لذلك كان لابد لنا من تناول المعطى الاجتماعي الذي يدل على حسب اعتقادنا إلى استمرار تأثير المنظومة القيمية للمجتمع التقليدي رغم ما يشير إليه المظهر من بداية تبني مبادئ الحداثة والتغير ، إلا أن الواقع والممارسات اليومية للأفراد ترفض مزاوله المرأة لهذه المهنة. وهذا ما يؤكد عليه الباحث عدي الهواري في كتابه " تحولات المجتمع الجزائري العائلة والرابط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة " بقوله " أن الثقافة البتراركية تصقل الرابط الاجتماعي بتمتين الذكوري " وتبذل ولوج الذكور إلى هذه المهنة وتبذل ولوج المرأة إلى قطاع التعليم أو الطب (الهواري، 1999، صفحة 25) .

5. خاتمة:

من خلال البحث في هذا الموضوع تبين أن النساء الشرطيات يواجهن تحديات مهنية و اجتماعية تتصاعد مع تغير الظروف الاجتماعية، حيث تتضمن التحديات المهنية صعوبات في تحقيق الترقية وانعدام نظام الحوافز. بالإضافة إلى صعوبة تحضير وتنفيذ المهام الشرطية، وأخرى اجتماعية تتعلق بالتوقعات التقليدية المتعلقة بأدوارها في

المجتمع والأسرة. هذه التحديات تعوق تقدمها المهني وتحد من فرصها في الترقى إلى مناصب قيادية. حيث نوجز أهم النتائج في النقاط التالية:

1. تأكيد مسألة تداخل بين التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية وهذا من شأنه أن يؤثر على أداء الشرطية التي تلقى صعوبة في الترقية وصعوبة اتخاذ القرار.
 2. ترتبط الصعوبات والتحديات التي تواجه الشرطيات بالرتبة، فكل رتبة تختلف عن الأخرى وتجعل من رتبة عون الشرطة الأكثر تعرضا للتحديات سواء الاجتماعية والمهنية، فمن الناحية الاجتماعية يرفض نموذج المرأة الشرطية التي تقف تنظم حركة المرور ويرفض أيضا زيتها العسكري، ومن الناحية المهنية تعتبر أكثر الرتب تعرضا للتحديات، وهذا نظرا لعملهن المباشر بالميدان واحتكاكهن اليومي بمختلف الفئات الاجتماعية، وهذا ما يخلق لها ضغط مما يؤثر على أدائها.
 3. كلما كان المستوى التعليمي عال كلما كانت الرتبة عالية، وهذا ما يجعلها تتفادى مخاطر المهنة فمثلا رتبة عون شرطة تكون أكثر احتكاكا بالمواطنين ويعرضها للعديد من المشاكل على عكس الرتب العليا التي تكون مهامها داخل المؤسسة.
 4. صعوبة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، خصوصاً في مهنة يتطلب فيها العمل على مدار الساعة وفي ظروف قد تكون صعبة تتطلب تكوين مستمر.
 5. مهنة الشرطة من المهن التي لديها مستوى عال من الضغط، وهذا لارتباطها بالجانب الاجتماعي خاصة إذا تحدثنا عن رتبة عون الشرطة التي تكون أكثر احتكاكا بالمواطنين بكل أصنافهم.
- أما بالنسبة للاقتراحات فإننا نقترح إجراء دراسات أخرى معمقة عن المرأة الشرطية، وفتح المجال أمام الطلبة والباحثين لإنجاز بحوث أكاديمية حول المرأة الشرطية لمعرفة تمثلاتهم والتعرف على المناخ التنظيمي لسلك الشرطة.
5. قائمة المراجع:

1. بهجت، محمد، (2007)، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
2. الديوان الوطني للإحصائيات، (2019)، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال شهر ماي 2019 رقم 879، الجزائر .
3. رشوان، حسين، (2018)، نظريات في علم اجتماع التنظيم الأبعاد المتعددة النظريات البنائية الوظيفية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية .
4. سلم هالي، (1987)، قناة الأمن الجزائري في خدمة المواطن . مجلة الشرطة ،الجزائر ، العدد 34.
5. عدي، الهواري، (1999)، تحولات المجتمع الجزائري العائلة والرابط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة ،تر: ميلود طواهري، منشورات la découverte ،باريس.
6. علام، محمد، (1994)، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر .
7. القحطاني، دليم، (2010)، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، الرياض.

8. لحبيب، معمر، (2009)، التنظيم في النظرية السوسيولوجية ، منشورات ما بعد الحداثة ، المغرب.
9. مرسى ، بدر، (2008)، الإيديولوجيا ونظرية التنظيم مدخل نقدي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر.
1. Angers, Mouris, (1997), initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines . Casbah université, Algérie.
2. Bailly, Frédérique ALEXandre, Bourgeois, Denis, (2013), Comportements humains et management, Pearson, France.

العنوان: المرأة الشرطية في المجتمع الجزائري بين التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية
باباخالي حاجة فاطمة ،بوزيدي رجاء

6.الملاحق :

الجدول 1: يمثل السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط والجنس

الجموع		إناث		ذكور		النشاط
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
9.6	1083	3.7	77	10.9	1006	زراعة
1.4	153	0,6	13	1.5	141	صناعة استخراجية
11.5	1297	18.9	389	9.9	908	صناعة التصنيع
16.8	1890	1.4	28	20.2	1863	بناء
15.7	1775	4,4	91	18.3	1684	تجارة
6.5	729	1,9	39	7.5	690	النقل والمواصلات
16.1	1812	13.9	287	16.5	1525	الإدارة العامة
14.9	1676	45.1	931	8,1	746	العمل الصحي والاجتماعي
7.7	865	10,1	207	7,1	658	خدمات أخرى
100.0	11281	100.0	2062	100.0	9219	الجموع

المصدر الديوان الوطني للإحصائيات، 2019، صفحة 4 .

العنوان: المرأة الشرطية في المجتمع الجزائري بين التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية
باباخالي حاجة فاطمة ،بوزيدي رجاء

الجدول 02: يوضح توزيع السكان العاملين حسب المجموعات المهنية اعتمادا على التصنيف الدولي للأنواع المهنية 2008

العمالة النسوية	المجموع		إناث		ذكور		المجموعات المهنية
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
9.8	3.2	364	1.7	36	3.6	329	المديرين والمسيرين
54.8	10,4	1169	31.1	641	5.7	528	المهن الفكرية
37.5	5,0	569	10.4	213	3.9	356	المعلم
56.9	6.3	716	19.8	408	3.3	308	الموظفين الإداريين
9.5	18,8	2123	9.8	202	20.8	1921	موظفي الخدمة والتجار ومندوبي المبيعات
6.6	6.7	753	2.4	50	7.6	703	المزارعين
16.3	17.1	1925	15.3	315	17.5	1610	الحرف الماهرة في الصناعة والحرف
1,2	8.1	909	0.5	11	9.7	898	عمال التجميع
8.5	18.8	2120	8.8	181	21.0	1939	المهن الابتدائية
0.9	5.6	633	0.3	6	6.8	627	غير محدد
18.3	100.0	11281	100.0	2062	100.0	9219	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، 2019، صفحة 6