

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر أكاديمي

قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

شعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: بن علي كلثوم

حوان :

بعن

تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني

دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2014/06/04

لجنة مناقشة الموضوع

جامعة قاصدي مرياح	أستاذ مساعد أ	رئيس	أستاذ(ة): بن داود العربي
جامعة قاصدي مرياح	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا	أستاذ(ة): بوسحلة إيناس
جامعة قاصدي مرياح	أستاذ مساعد أ	مناقشا	أستاذ(ة): عريف عبد الرزاق

السنة الجامعية 2013 / 2014

الشكر

ازرع جميلا و لو في غير موضعه فلن يضيع الجميل أينما زرع.

إن الجميل لنن طال الزمان فلن يحصده إلا الذي زرع

في البداية الحمد لله حمدا كثيرا ، عدد خلقه ، و رضا نفسه ، و زينة عرشه ، و سعة

كونه، ومداد كلماته، على توفيقه لنا في إتمام و إنجاز هذا المشروع.

كما أتقدم بشكري و إمتناني إلى من كانت لي المرشدة ، و السند و العون لإتمام

هذا البحث ، وكانت خير معين بالصبر والإرشاد الأستاذة العزيزة "بوسحلة إيناس" جزاها

الله كل خير و سدد خطاها ، وكتبها في ميزان حسناتها إن شاء الله ، فلها عظيم الشكر و

الجزيل و الثناء .

❖ كما اتقدم بالشكر إلى كل من علمني حرفا...إلى كل من كان لي دعما ...إلى كل من

بذل جهدا وساند لإتمام هذا البحث :فاطمة أختي ،عائشة خويلد، نجاه بيدي

،خديجة، خديجة الجوعي ،أمينة بوسماحة،وفاء الوازن ،حليمة كبدي،خيرة عويسي

، نجية داحي ،مسعودة هني، مليكة خلفاوي.

❖ كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أختي في الله مقدم أسماء وفقها الله وجعلها في ميزان

حسناتها.

❖ إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ،وزملائي طلبة قسم علم الاجتماع

خاصة قسم علم الاجتماع التنظيم والعمل إلى كل هؤلاء نهدي فائق التقدير واحترام

نقول جزاكم الله عنا كل خير

إلى كل من قدم لنا يد المساعدة و لو بالكلمة الطيبة.

ملخص الدراسة

يتجلى الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني ، باختلاف المجال الاجتماعي الذي تتفاعل فيه و النموذج الثقافي ، كما تهدف هذه الدراسة أيضا إلى التعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن (الشرطة) من وجهة نظر المجتمع الجزائري و على سبيل تحقيق ذلك انطلقنا من التساؤل المركزي التالي :

➤ ما هي تمثلات المجتمع للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني ؟

تتفرع عنه جملة من التساؤلات هي :

1 إلى أي مدى يمكن للمجتمع الجزائري تقبل عمل المرأة بقطاع الأمن الوطني في ظل مجتمع

تحكمه ثقافة معينة وكيف تساهم هذه الثقافة في بناء هذه التصورات ؟

2 ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني من وجهة نظر

المجتمع الجزائري ؟

ولإجراء هذه الدراسة تم الاعتماد على منهج البحث الميداني الذي الطريقة الوصفية التي تتلائم وطبيعة

الموضوع ، وكان اختيار العينة بطريقة غرضيه تكونت من 60 مفردة .

اعتمدنا في جمع البيانات على الاستمارة التي تكونت من 28 سؤالا ثم تفريغها في جداول إحصائية

وحسابها بنسب مئوية وقد كانت النتائج كالتالي:

❖ رغم المكانة الاجتماعية التي تحتلها المرأة العاملة بقطاع الأمن ، ورغم كل المجهودات

المبدولة لا يزال المجتمع الجزائري يحدد أنماط تقليدية للمرأة فهي مازالت تعاني التهميش

، وهذا الأخير يتأثر تأثيرا كبيرا بالمجال الاجتماعي الذي تتفاعل فيه وبالنموذج الثقافي

لهذا المجال .

❖ رغم أن المرأة العاملة بقطاع الأمن تحاول رفع مكانتها الاجتماعية من النمط التقليدي إلا

أن هناك معوقات اجتماعية وشخصية تجعل المجتمع ينظر إليها كأثني.

Résumé

L'objectif général de cette étude est d'identifier les représentations de la société algérienne pour les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité nationale, selon le domaine social qui s'en interagissent et le modèle culturel, et le but de cette étude est également d'identifier les difficultés et les défis auxquels font face les femmes travaillant dans le secteur de la sécurité (police) du point de vue de la société algérienne et pour atteindre cet objectif, nous partons de la question principale de ce qui suit :

- Quelles sont les représentations de la société pour les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité nationale ?

Ramification avec lui un certain nombre de questions sont :

1 - Dans quelle mesure peut la société algérienne accepter le travail des femmes dans le secteur de la sécurité nationale dans une société régie par une culture particulière et comment il contribue à cette culture dans la construction de ces perceptions ?

2 - Quels sont les défis et les difficultés rencontrées par les femmes qui travaillent dans le secteur de la sécurité nationale au point de vue de la société algérienne ?

Pour réaliser cette étude, ils s'appuient sur l'approche de la recherche sur le terrain que d'une manière descriptive qui correspond à la nature de l'objet, et le choix était un échantillon objectif d'une manière composée de 60 personnes.

Nous avons adopté dans la collecte de données sur le formulaire qui se composait de 28 questions et ensuite déchargée dans les tableaux statistiques et les pourcentages résultats calculés ont été les suivants :

- Malgré le statut social occupé par les femmes qui travaillent au secteur de la sécurité (police), et en dépit de tous les efforts déployés, la société algérienne définit encore les schémas traditionnels des femmes souffrent encore de la marginalisation, et celle-ci est affectée par un travailleur majeur de l'impact social qui interagissent et le modèle culturel de cette région.
- Bien que les femmes qui travaillent le secteur de la sécurité (police) tentent d'élever leur statut social de style traditionnel, mais il ya des obstacles à la société de marque personnelle et sociale vu toujours comme une femme.

فهرس الدراسة

الصفحة	العنوان
-	شكر وعرهان
-	إهداء
-	ملخص الدراسة بالعربية
-	ملخص الدراسة بالفرنسية
-	فهرس الدراسة
-	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
3	الفصل الأول : المدخل العام للدراسة
4	أولا : الإشكالية
6	ثانيا :فرضيات الدراسة
6	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
6	رابعا: أهمية الدراسة
7	خامسا: أهداف الدراسة
8	سادسا: مفاهيم الدراسة
17	سابعا: الدراسات السابقة حول الموضوع
22	الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية في الدراسة
23	تمهيد
24	أولا: مجالات الدراسة
26	ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة
26	ثالثا: مجتمع الدراسة والعينة
27	رابعا: أدوات جمع البيانات
29	الفصل الثالث: التحليل السوسولوجي لنتائج البيانات

30	تمهيد
31	أولاً: البيانات العامة للمبحوثين
34	ثانياً: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى
34	❖ تحليل جداول الفرضية الأول
49	❖ الاستنتاج الجزئي الأول
51	ثالثاً: التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية
51	• تحليل جداول الفرضية الثانية
58	• الاستنتاج الجزئي الثاني
59	النتائج العامة للدراسة
60	الخاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
الجدول رقم (1)	يتعلق بجنس وسن المبحوثين	31
الجدول رقم (2)	يتعلق بالمستوى التعليمي	32
الجدول رقم (3)	يتعلق بالحالة الاجتماعية	33
الجدول رقم (4)	يتعلق بمدى توفيق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بين عملها وواجباتها الأسرية	34
الجدول رقم (5)	يتعلق بمدى تكريم المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المناسبات	37
الجدول رقم (6)	يتعلق برأي المبحوثين عن التهميش أثناء العمل	38
الجدول رقم (7)	يتعلق برأي المبحوثين عن التحفظات بالنسبة لزواج المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري	40
الجدول رقم (8)	يتعلق بحقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري	43
الجدول رقم (9)	يتعلق برأي المبحوثين حول تحقيق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني نجاحها في ميدان عملها	45
الجدول رقم (10)	يتعلق بالأسباب التي تقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن	47
الجدول رقم (11)	يتعلق برأي المبحوثين بالنسبة للمحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن يفرض عليها الالتزام بعباداته وتقاليده	51
الجدول رقم (12)	يتعلق بمدى صعوبة أو سهولة المهنة الموكلة للمرأة العاملة بقطاع الأمن خارج العمل	52
الجدول رقم (13)	يتعلق بمدى تعرض المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني لنفس المخاطر التي يتعرض لها الرجل العامل معها بنفس القطاع	53
الجدول رقم (14)	يتعلق بوجهة نظر المبحوثين حول عمل المرأة بقطاع الأمن	54
الجدول رقم (15)	يتعلق برأي المبحوثين حول عمل المرأة بقطاع الأمن الوطني هو تحدي رفعته ضد المجتمع	55
الجدول رقم (16)	يتعلق بمدى تفاعل المجتمع الجزائري مع المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني	56
الجدول رقم (17)	يتعلق بمدى تمتع المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بسلطة داخل أسرهن أو خارجها وهذا نظرا لطبيعة عملهن	57

إن التطور الحاصل في المجتمعات الحديثة بشكل كبير مس مكانة ووظيفة المرأة بحيث احتلت مراكز مختلفة داخل المجتمعات البشرية ، امتازت بالسمو عند بعضها ، وبالتدني عند بعضها الآخر ، فخرجت المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة تستدعي الانتباه والاهتمام ، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة .

وبفعل التغيرات التي شهدتها المجتمعات عامة والمجتمع الجزائري خاصة والتي سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في عالم الشغل في كل القطاعات ، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق ، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفة أخرى على مستوى المؤسسة هذه الأخيرة التي اخترقت بها الضوابط الاجتماعية فرضها النسق العام في المجتمعات القديمة لتمثل التغيير الذي طرأ على ثقافة هذا المجتمع فقد قدمت الدعم والقوة والتنمية في جميع القطاعات وخاصة قطاع الأمن وزحزحة نوعا ما من السيطرة الذكورية في المجتمعات ، وهذا بالمنظور الثقافي لمجتمعنا أي أن النموذج الثقافي لمجالنا الاجتماعي عرف تغييرا من الداخل ومن طرف الفاعلين به ، باعتبار أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني من هذا المجال الاجتماعي وليست دخيلة عنه لكنها تشبعت بثقافة مغايرة واكتسبت هوية اجتماعية مستقلة ومنفصلة عن الهوية الاجتماعية للنسق أو المجال الاجتماعي العام ، وبالتالي نصل إلى مدى تقبل المجتمع أو الأفراد التابعين للنموذج الثقافي الأصلي لهذا المجال الاجتماعي لطبيعة هذا العمل باعتباره دخيلا عن مبادئ وثقافة نموذجهم ومرجعيتهم التي ينتمون إليها .

فمن خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة تمثيلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن وما تصورات الفرد الجزائري حول هذه الظاهرة ، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول .

الفصل الأول : تضمن المدخل العام للدراسة ح يث ضم هذا الأخير الإشكالية التي تم طرح من خلالها التساؤل العام الذي هو "ما هي تمثيلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني " ومنه ذكر الأسباب وأهمية الدراسة وأهدافها والفرضيات ثم تحديد المفاهيم والدراسات السابقة .

الفصل الثاني : وفي هذا الفصل تم التطرق للإجراءات المنهجية للدراسة والتي شملت مجالات الدراسة بالإضافة إلى التطرق إلى المنهج الذي استخدم في الدراسة , ومجتمع البحث والعينة ، وأخيرا أدوات جمع البيانات .

الفصل الثالث : يعتبر الفصل الأخير في الدراسة حيث ضم التحليل السوسولوجي لنتائج البيانات والذي احتوى على عدة عناصر ، ففي الأول كان تفرغ البيانات وتحليلها أما العنصر الثاني كان استنتاج الفرضيتين الأولى والثانية ليتم في الأخير استخلاص النتائج العامة ، لتكون في الأخير خاتمة الدراسة .

الفصل الأول : المدخل العام للدراسة

أولا : صياغة الإشكالية

ثانيا : فرضيات الدراسة

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

رابعا : أهمية الدراسة

خامسا : أهداف الدراسة

سادسا : مفاهيم الدراسة

سابعا : الدراسات السابقة حول الموضوع

أولا : إشكالية الدراسة

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب من عدة نواحي ، فهو يحافظ على الاستقرار الأسري من ناحية واستمرارية العملية الإنتاجية من ناحية أخرى ، كما انه أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب، لقد ارتبط ظهور العمل بظهور الإنسان الذي سعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية ، فمن الحياة الزراعية انتقل الإنسان بفضل العمل إلى البحث عن وسائل عيش أفضل فأوجد لنفسه الصناعة والتجارة وهذا عبر مراحل تاريخية طويلة، ولأن تنمية المجتمع وتطوره اجتماعيا واقتصاديا وفكريا وسياسيا، يتطلب مشاركة العنصر البشري وتفعيله كاملا، كان لإسهامات المرأة جنبا إلى جنب مع أخيها الرجل في العملية الإنتاجية تأثيراتها الاقتصادية في التنمية المجتمعية بشكل عام وفي رفاهية المجتمع ككل .

لقد فتح تطور العمل في المجتمع الجزائري ،الباب على مصراعيه أمام المرأة لتعمل في جميع المجالات فلم يعد عملها منحصر في مجال التعليم أو الخياطة أو الحلاقة أو الأعمال المنزلية فقط ،بل تعداه إلى مجالات أوسع وذلك ضمن مجالات اجتماعية عديدة وفي أماكن مختلفة من اجل تحقيق الاستقلال الذاتي فالدور الذي تقوم به المرأة في عملية التنمية يعد من الأدوار المهمة، لأنها غدت نصف المجتمع ودورها لا يتوقف على إعداد النشاء وتوجيهه ومتابعته وتقويمه ليصبح عضوا فعالا في المجتمع ،وإنما تعدى دورها ليصل إلى المساهمة في الإنتاجية الاقتصادية والسياسية والأمنية،إلا أن أداء هذا الدور مرهون بأمور عديدة منها نظرة المجتمع للمرأة العاملة ونوع الوظيفة التي تشغلها، فالمرأة العاملة في المجتمع الجزائري بفضل القفزة الثقافية والتكنولوجية اخترقت ضوابط اجتماعية فرضها النسق العام في المجتمع التقليدي لتمثل التغيير الذي طرأ على النموذج الثقافي لهذا المجتمع ، فقد قدمت الدعم والقوة والتنمية في جميع القطاعات وزحزحة نوعا ما من سيطرة العقلية الذكورية في بعض قطاعات العمل، الأمر الذي جعلها تقع بين كفتين، كفة تأيد عملها بدعوى

الضرورة الحضارية و التكنولوجية، وكفة ترفض عملها كون هذه الأخيرة تندرج نظرتها لعمل المرأة ضمن المحرمات الثقافية أو الدينية خاصة إذا تعلق العمل بقطاع سيطرة فيه النموذج الثقافي الذكوري كقطاع الأمن ، وذلك لأن العمل في قطاع الشرطة يعد من الوظائف الخطيرة بسبب أهميتها وطبيعتها وأهدافها ، وأيضاً يتصف بصفات تستوجب على العاملين فيها امتلاك مهارات وقدرات خاصة لمواجهة المخاطر والتحديات من أجل المحافظة على الأمن الداخلي للدولة واستقرارها وحماية أفراد المجتمع وممتلكاتهم والتصدي للجرائم المتنوعة.

لقد أصبح عمل المرأة اليوم في قطاع الأمن (الشرطة) ، سواء كان اختياريا أو اضطراريا حقيقة قائمة وواقعا اجتماعيا يفرض نفسه بقوة في المجتمع الجزائري بغض النظر عن التمثلات المكتسبة لدى أفراد المجتمع الجزائري تجاه عملها في هذا القطاع وعليه وفي خضم ما سبق بين مؤيد لعمل المرأة في قطاع الأمن (الشرطة) بصورة خاصة ومعارضاً لها سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل المركزي التالي :

❖ ما هي تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) ؟

و يندرج ضمن هذا التساؤل المركزي جملة من التساؤلات الفرعية هي

1- إلى أي مدى يمكن للمجتمع الجزائري تقبل عمل المرأة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) في ظل

مجتمع تحكمه ثقافة معينة وكيف تساهم هذه الثقافة في بناء هذه التصورات ؟.

2- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) من

وجهة نظر المجتمع الجزائري ؟.

ثانيا : فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يختلف تمثل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة في قطاع الأمن (الشرطة) حسب

المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال .

الفرضية الثانية: هناك صعوبات وتحديات تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن (الشرطة) من

وجهة نظر المجتمع الجزائري .

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

- 1 - لم يأتي اختيارنا لهذا الموضوع من فراغ فهو تكملة لموضوع قمنا بدراسته في مرحلة الليسانس والذي كان عنوانه "المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري".
- 2 - اتساع وانتشار ظاهرة عمل المرأة في قطاع الأمن (الشرطة) في المجتمع الجزائري.
- 3 - بما أنّ التقدم العلمي يقتضي تكثيف الدراسات حول الموضوع الواحد ، فإننا نسعى من خلال بحثنا هذا إلى إثراء المعلومات حول الموضوع المدروس وجعله أكثر أهمية.
- 4 - محاولة إبراز أهمية عمل المرأة في تحقيق أكبر فعالية إذا ما فهم بالشكل الصحيح وتم احترام المبادئ التي ينص عليها.

رابعا : أهمية الدراسة

تمثلت أهمية هذه الدراسة في :

- 1 - التعرف على المكانة الاجتماعية التي تحتلها المرأة العاملة بقطاع الأمن وتحديد الشرطة من وجهة نظر المجتمع .
- 2 - الكشف عن المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تمنع المرأة من العمل في قطاع الأمن (الشرطة) حسب تمثلات المجتمع .

3 -الكشف عن التحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن (الشرطة) حسب تمثلات المجتمع الجزائري .

4 -تضمن أهمية هذه الدراسة أيضا في أن اغلب الدراسات التي تناولت نظرة المجتمع لعمل المرأة كانت دراسات بصورة عامة دون تخصيص قطاع معين ، خاصة قطاع كقطاع الأمن (الشرطة) نظرا لطبيعة المرأة المختلفة عن الرجل من الناحيتين من الناحية البيولوجية والنفسية والأعباء الاجتماعية التي تقع على المرأة ومن ناحية الأعراف والعادات والتقاليد التي يضعها المجتمع والتي تفرض نوعا من القيود على نوعية القطاع الذي يجب أن تعمل فيه المرأة .

خامسا : أهداف الدراسة

مع وصول المرأة الجزائرية إلى مجالات عديدة وحساسة في العمل يصبح من الضروري التعرف على تمثلات المجتمع لعمل المرأة في هذه المجالات وعليه تهدف هذه الدراسة إلى :

- 1 -إلقاء الضوء على طبيعة التمثلات الثقافية للمجتمع الجزائري حول عمل المرأة في قطاع الأمن (الشرطة) هل هي تمثلات دعم أم تمثلات معيقه.
- 2 -التعرف على مدى تأثير هذه التمثلات بكل من الحالة الاجتماعية للعاملية (عازية ، متزوجة مطلقة، أرملة) و المجال الاجتماعي (حضري، شبه حضري ، ريفي)
- 3 -التعرف على ابرز الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن (الشرطة) من وجهة نظر المجتمع الجزائري.
- 4 -التعرف على تمثل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن هل حققت الاندماج الاجتماعي أم أنها تعاني الاغتراب المجتمعي.

سادسا : تحديد المفاهيم

إنّ تحديد المفاهيم ووضع تعريف محددة ودقيقة لكل مفهوم يعد أمرا ضروريا في أي دراسة علمية ذلك أنّ هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها ،لذلك يتوجب على الباحث أن يحدد مفاهيمه بكل دقة وانتباه حتى يزيل اللبس والغموض لدى القارئ ويساعده في فهم المعاني والأفكار المراد التعبير عنها من طرف الباحث، وقد تضمنت دراستنا المفاهيم التالية:

1- التمثل الاجتماعي

بحكم أن التمثلات الاجتماعية ليست معطى قليا متعاليا عن الواقع ، لكنها في اتصال به ، فهي تتشكل داخل سياق اجتماعي يحكمه بالضرورة نمط من العلاقات و الأفعال الصادرة عن الفعل الاجتماعي ، من هذا المنطلق تكون التمثلات الاجتماعية وثيقة الارتباط بالمواقع التي يحتلها الفاعلون في المجتمع والاقتصاد والثقافة¹ ، فهي تشكلها وفي صياغة محتواها ، في تباتها وتغيرها تندرج ضمن نسق محدد يحتل فيه الفرد بانتمائه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي دورا فاعلا ، فإن السمة الاجتماعية للتمثلات تأتي من الشروط الاجتماعية من السياق التي تنشأ فيه ، وهو ما يسمح لنا بإخضاعها للتحليل السوسيولوجي باعتبارها إنتاجا لتأثيرات النسق الاجتماعي وفاعلية الفرد لكونها تتفرد في بينها بمستويين المظهر والمعنى ، بالتالي فإن لكل صورة معلنة نسق دلالي خفي كما أن التمثلات جملة من الأفكار والقيم التي توحد كل أفراد المجتمع² .

فالتمثل هو عملية بناء رمزي لشيء غائب ،فهو فكرة تمثل فعل ليصبح حاضرا في الذهن ،التمثل ليس مجرد تمثّل للواقع ،إنه بناء لنشاطات ذهنية تمكن من إعادة تشكيل الواقع عن طريق إعادة تكوين

¹ Raymond Boudon ,Philippe Besnard,Momed Charkoui et Pierre Bernard, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, paris, Boulevard de grenelle , 2001, p199.

² خليل أحمد خليل ، معجم المصطلحات الاجتماعية ، دار الفكر اللبنانية ،لبنان، 1995،ص141.

المعطيات في سياق القيم والمبادئ والقوانين وتصبح وبذلك التمثلات الاجتماعية عبارة عن شكل من المعرفة المتداولة من الحس المشترك ولهذا يقع إنتاجها وتقاسمها اجتماعيا¹.

والهدف من الفاعل الاجتماعي عندما يتواجد في موقع اجتماعي يصبح منتجا للتمثل الاجتماعي تعكس انتمائه الذي اكتسبه من مكانته التي يحتلها أو الإيديولوجية التي يحملها ، فكل فرد يتفاعل باعتباره ممثلا ومدافعا للمجموعة التي ينتمي إليها ، فتمثلات نظام قبلي لفك الرموز الحقيقية لأنها تحدد مجموعة من التوقعات الاجتماعية . إلى جانب البعد الرمزي للتمثلات الاجتماعية باعتبارها استحضار لما هو غائب بكيفية رمزية ، وتتحول المسائل الاجتماعية من قيم ومعتقدات و الإيديولوجية إلى عناصر رمزية لتوكل بمهمة تأطير توجهاتنا في عملية التفاعل الاجتماعي فإن للتمثلات الاجتماعية جانب اجتماعي ، فالسمة اجتماعية لمحتوى التمثلات ومسار تشكلها أي من الظروف والسياقات التي تنشأ فيها والاتصالات التي تنتقل بواسطتها وفي وظائفها التي تؤديها وفي التفاعل مع الآخرين ومع العالم .

التمثلات مجموعة من المعلومات والأفكار والمواقف التي يحملها الفرد في ذهنه ،تجاه موضوع ما وتمثل هذه الأراء رؤية للعالم تشغل بعملية إعادة استحضار و التمثلات نهاية الأمر لها مضمون اجتماعي ثقافي².

ولقد استعمل إيميل دوركايم مفهوم التمثلات و التي كان يسميها " الجماعات " من خلال دراسته للديانات و الأساطير ، وهي عبارة عن مجموعة الأفكار والتصورات والمعتقدات التي أصبحت تسيطر على قيم ومبادئ و سلوكيات الأفراد ، لذلك عبر عنها إيميل دوركايم على أنها : "أسلوب من أساليب

¹Christine Brnardi et Nicolas Roussian, **les représentations sociales**, Delachaux et Niestlé, Neuchtel, paris, 1986,p88.

² حافظ الميداني ، تمثلات المجتمع التونسي لرموز هويته الجماعية ،شهادة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، تونس ،2004،ص25.

التفكير والشعور والسلوك التي تبدو في تصرف الفرد على أنها تعبير عن سيطرة الجماعة " ،كما حاول دوركايم معالجة هذا المفهوم انطلاقاً من ربطه بالوعي باعتباره "مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد ،وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعدد أشكاله ،لذا يعتبر رابط بين جيل وآخر " ¹.

التعريف الإجرائي لتمثل الاجتماعي :

هو الصورة الذهنية لجملة من الأفكار و المعتقدات التي يحملها المجتمع أو التي تتشكل لدى المجتمع لمكانة المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة).

2 المرأة العاملة

لقد عرفتھا الدكتورۃ كامليا عبد الفتاح بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الاجتماعية، دور ربة البيت ودور الموظفة ². كما عرفتھا الدكتورۃ فريدة صادق بأنها المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة .

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة :

هي المرأة التي تعمل خارج البيت في قطاع الأمن الوطني (الشرطة) مقابل أجر مادي ، استجابة لمجموعة من الظروف التي يفرضها الواقع الاجتماعي عموماً والوسط أو المحيط الاجتماعي والأسري خصوصاً وبالتالي يصبح لها دورين في الحياة الاجتماعية ، دور الأم أو الزوجة أو الابنة داخل الأسرة ودور الموظفة خارج الأسرة أو محيط العمل .

¹ محمد أحمد بيون ، تاريخ التفكير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2003، صص 244-248 .

² كامليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة_، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، 1984، صص 104.

3 - النموذج الثقافي

هو مجمل التمثلات والقيم والأفكار، التي أنتجها المجال الاجتماعي هو الحقل الذي تتم فيه عملية التفاعل بين المعني ومحيطه الاجتماعي و هذه التمثلات والقيم والأفكار تعمل على تأطير الأفعال والتفاعلات التمثيلية والتفاعلية في المجال، فتتصبع بذلك هوياتهم أو تتشكل وفق خصوصية هذا المضمون الثقافي الذي يعتبر هو في نفس الوقت هذا المجال¹.

مفهوم النموذج الثقافي عند ألان توران يشتمل على قدرة مجتمع ما على الفعل والخلق والإبداع وبذلك يتضمن على مختلف التصورات و التمثلات التي تحقق هذه القدرة، وبطريقة أخرى يمكن فهمه على أنه قدرة مجتمع على الفعل الحضاري، فالنموذج الثقافي حسبه يعتبر احد المكونات الثلاثة الأساسية لمفهوم التاريخانية، كما أن ألان توران ربط النموذج الثقافي بمجتمع معين وهو المجتمع الصناعي الذي يتشكل تاريخا وخلال حقبة تاريخية معينة نتيجة العمل الذي قام به هذا المجتمع وبالتالي يتشكل لنا نموذج ثقافي لمجتمع زراعي وصناعي وما بعد صناعي².

التعريف الإجرائي للنموذج الثقافي :

لكل مجال اجتماعي خصوصية ثقافية، ونموذج ثقافي خاص به الذي يحكمه ويعطي له الهوية الجماعية للأفراد، وتحكم أفعالهم و سلوكياتهم حسب هويتهم، وهناك حقيقة انه كلما تغير المجال التفاعلي للفرد تغير نموده الثقافي .

¹ بن عيسى محمد المهدي، بوسلطة إيناس، تجاوز الإعاقة الحركية بين آليات الدمج وتشكيل الهوية دراسة ميدانية - تبسة الملتنقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري، أيام 26-27-28 فيفري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2012/2011 ...

² A.Touraine ;Sociologie de l'action ;paris ;éditions de seuil ;1965 ;p 38 .

4- المجالات الاجتماعية

يطلق بيار بورديو مصطلح المجال على كل حاملة صراع بين الفاعلين غير متساويين في القوة على رأس المال مهما كان نوعه، ولذلك يطلق على المجتمع باعتباره علاقة قوة بين الطبقات التي بينها الصراع من أجل التمييز الاقتصادي والثقافي، أما مصطلح المجال الاجتماعي العام، ويقسم المجال العام إلى مجالات فرعية مثل المجال التعليمي والمجال الاقتصادي، ومجال الإنتاج الثقافي ومجال الدين والمجال البيروقراطي وهكذا، وقد شبه المجتمع بالكون فكل جماعة لها وضع اجتماعي له علاقة بالأوضاع المجاورة التي تشبه المجرات في الفضاء، لذلك يطلق بورديو على المجتمع مصطلح الفضاء الاجتماعي فالأوضاع النسبية داخل الفضاء هي التي تحدد هوية الفاعلين¹.

كما أن المجال هو الحقل الذي تتم فيه عملية التفاعل بين المعني ومحيطه الاجتماعي، والمجال الاجتماعي لا يعني المجال العمراني، لذلك المجال الاجتماعي لا يمكن تحديده نظرياً من طرف الباحث بل يتحدد وفق المعاني التي المبحوث له، فهو المعنى الثقافي الذي من خلاله يتفاعل المعنيين ويعملون عن طريق تفاعلاتهم اليومية على إنتاجه وإعادة إنتاجه، فمفهوم المجال يتجاوز المفاهيم السوسولوجية الكلاسيكية مثل المجتمع، الضمير الجمعي، النسق الاجتماعي، لأنه في اعتقادنا أن مضمون هذا المفهوم عملي يتحدد من طرف المعني نفسه، فالمعني هو الذي يحدد المجال أو المجالات التي يتفاعل فيها ومعها ويحدد كذلك شدة ومدة التفاعل، من خلال تحديد أو فهم النمو الثقافي لهذا المجال تتحدد الهوية التي يعمل على إنتاجها وإعادة إنتاجها من خلال ممارساته وتفاعلاته اليومية في هذا المجال الاجتماعي².

¹ بيار بورديو، أسباب عملية، ترجمة: أنور مغيث، الدار الجماهيرية للطبع والنشر، طرابلس، 1996، ص 202.
² مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة جامعية محكمة نصف سنوية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تصدر عن جامعة قاصدي مباح، العدد العاشر، مطبعة جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2013، ص 8.

التعريف الإجرائي للمجال الاجتماعي :

هو ذلك الحقل الذي يتم فيه عملية التفاعل بين المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بمحيطها الاجتماعي .

5 -+ الاغتراب

التعريف اللغوي: وهو يعني التباعد، الغياب، النزوح، الاختفاء و تتفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعيش فيه¹ .

التعريف الاصطلاحي: كارل ماركس يرجع أسباب الاغتراب إلى أن بعض الأفراد يغتربون عن

أعمالهم لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج لا ونسق السيادة الطبقي مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل والإنتاج، كما يؤدي إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن ذاتهم² .

إن الاغتراب من حيث مبدأ نتاج الإنسان ، فمن خلال العمل الجماعي يغير هذا الإنسان

الطبيعة من حوله وأيضاً ينشئ المجتمع، ورغم أن البشر بهذا المعنى هم الذين يصنعون العالم

الاجتماعي ثم الطبيعي جزئياً الذي يعيشون فيه، فإن هذا العالم أصبح فيما بعد غريباً عنهم لا يملكونه

وإنما تملكه وتملك الإنسان معه أشياء أخرى صنعها الإنسان بنفسه ثم استقلت عنه وسيطرت عليه

وعلى العالم، منها النقود و التنظيمات والآليات التي قد لا يفهمها الإنسان نفسه ، والمؤسسات التي

تخضع لآليات شبه مستقلة عن إرادة الأفراد، هكذا يحدث الاغتراب الذي لا سبيل لهزيمته إلا بمزيد

من المعرفة المتحررة عن الأغراض الهادفة إلى الحصول على الإدراك الشامل للطبيعة والمجتمع كي

¹ منصور بن زاهي ، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل ، ص16.

² محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص18.

تتيح له الانغماس في ممارسة الحياة مثل العمل المبدع والحب والتذوق مختلف الفنون وإنتاجها بناء على الإدراك الشامل وتوسيعا له وتعميقا لإبعاده¹.

لقد عرف مصطلح الاغتراب بلفه حالة الانفصال بين الفرد والموضوع، وبين الفرد والأشياء المحيطة به، وبين الفرد والمجتمع، مما يعني أن علاقة الفرد بالأشياء أو بالموضوع علاقة غير سوية، فهو يعيش بين أهله وفي مجتمعه ولكن في دائرة الغربة والانفصال، إنه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة أنه لا يرفض الحياة فقط بل يعاديهها، فيدخل الفرد إلى عالم اللانتماء ويفقد الحس والوعي².

التعريف الإجرائي للاغتراب :

وهو ما تعانيه المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) من الشعور بعدم الانتماء وعدم الالتزام بالمعايير، وبالعجز، وعدم الإحساس بالقيمة، وفقدان الهدف والتمركز حول الذات، وغياب معنى العمل، كما هو انفصال المرأة عن الثقافة السائدة في مجتمعها وتبني مبادئ ومفاهيم مخالفة مما يجعلها غير قادرة على مسايرة الأوضاع القائمة.

6- الإدماج الاجتماعي

لا يمكن إيجاد تعريف محدد لمصطلح الاندماج في علم الاجتماع بصورة محددة وواضحة ولكن نفس استعمال المصطلح في اللغة المتداولة في الحياة اليومية وهو نفس الاستعمال في قواميس علم الاجتماع، فيمكن أن يشير المصطلح إلى انصهار بين كيانين، أو هو الآلية التي تؤدي إلى هاته الحالة.

¹ منصور بن زاهي، نفس المرجع، ص ص 17-19.

² نفس المرجع، ص 18

تخصص في العادة كلمة الاندماج إلى النظام الاجتماعي ، وذلك ما أشار إليه إميل دوركايم في

مؤلفه الانتحار (1897) حيث أرجع أسباب الانتحار إلى الدلالة على ضعف اندماج الفرد في

المجموعة التي ينتمي إليها وحسب دوركايم نستطيع القول أن الاندماج يتحقق بالشروط التالية :

(1) أن تملك المجموعة وعي مشترك، الاشتراك في المعتقدات و القيم.

(2) أن يكون هناك تفاعل بين أفراد المجموعة .

(3) أن يشتركوا في تحقيق أهداف¹.

التعريف الإجرائي للاندماج الاجتماعي :

هو عملية تكيف وانصهار المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) في مجالها الاجتماعي.

7 - قطاع الأمن

لغة : هو من الأمن والأمان أي اطمئنان النفس واستقرارها ، مصداقا لقوله تعالى "الذين آمنوا ولم

يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون "

اصطلاحا: هو المناخ الذي تتحقق فيه الرفاهية الاقتصادية والكرامة الإنسانية ومن هنا كانت الدعوى

الأولى لسيدنا إبراهيم عليه السلام هي طلب الأمن قبل كل شيء عندما خاطب ربه قائلا " رب اجعل

هذا البلد آمنا².

¹ جابري السبتي ، الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الوارد البشرية وثقافة المؤسسة مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، صص 18-19.

² مجلة الشرطة ، إعلامية أمنية ثقافية، تصدر دوريا عن المديرية العامة للأمن الوطني ،جويلية، 2002، العدد 66، صص 20-23.

سابعاً: الدراسات السابقة حول الموضوع

1 دراسة جزائرية حول الموضوع :

تحت عنوان : المرأة المقاتلة وتحديات النسق(دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاتلات في

الجزائر) ، رسالة ماجستير من إعداد الطالبة رقية عدمان لسنة 2008 /7007 ، وقد انطلقت من

التساؤلات التالية:

- ماذا تعني المقاتلة بالنسبة للمرأة؟
 - ما هي الدوافع التي ساعدت المرأة المقاتلة في دخولها لهذا الميدان؟
 - ما هي الخصائص و الخلفيات الاجتماعية والمهنية للمرأة المقاتلة؟
 - كيف ستواجه تحديات العمل والتنظيم ومتطلبات الأسرة (العمل ، المجتمع، الأسرة) ؟
- فقد اعتمدت على منهجين:

الأول وهو المنهج الكيفي والذي استعملته من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، أما المنهج الثاني الذي اتبعت فهو المنهج الكمي، الذي استعملته من أجل حصر المعطيات وتكميمها بما يتناسب ومتطلبات البحث.

كما اختارت العينة المكانية القصدية ، فالبحث الذي قامت به يخص النساء المقاتلات في قطاع الصناعة و قطاع الخدمات، وعددهن 120 مقاتلة،أما الأدوات التي استعملتها لجمع المعلومات الخاصة بالبحث ، فلقد تم الاعتماد على ثلاثة وهي :

تقنية الملاحظة المباشرة وتقنية المقابلة و الاستبيان.

وقد توصلت لعدة نتائج نوجزها فيما يلي:

- ❖ إن الاستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي استقلالية معنوية، موجهة لمساعدة الآخرين سواء العائلة أو المجتمع، فبإنشائها هذه المؤسسات تساعد المجتمع للحصول على مواد ذات جودة وبأسعار معقولة وأحيانا تلجأ لتخفيض السعر لمساعدة الآخرين ، وبالتالي تحصل على رضا نفسها وسعادتها.
 - ❖ إن شخصية المرأة وإن كانت مهمة إلا أن تشجيع الأسرة النووية يلعب دورا هاما لإنشائها المؤسسة، فبدون تشجيع ومباركة المشروع من طرف هؤلاء الأشخاص، فإن المرأة لا تستطيع إنشاء مؤسستها الخاصة، فهم يعتبرون الورقة الخضراء للمرأة أمام المجتمع.
 - ❖ المجتمع وإن كان تقليديا في كثير من الأحيان إلا أنه يتقبل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة كمقاولة، بعد أن لاحظ أن هذا العمل لا يقلل من احترامها للأعراف والتقاليد والشرف ، فهي بذلك تشكل قدوة للكثير من النساء والأسر الذين يحذون حذوها.
 - ❖ إن التأهيل يلعب دورا هاما فإما تتأهل في تخصص اختارته بنفسها أو تكون الظروف هي التي حددته كالتوجيه البيداغوجي ، أو تنتمي لعائلة تمارس هذه المهنة فتتلمها كخبرة مهنية فنقوم بإنشاء مؤسسة فيه، ونظرا للبطالة وظروف التشغيل في البلاد أو الحلم في إنشاء مؤسسة جعلها تخطو مثل هذه الخطوة، فالشابة المقاولة لديها أحلام وطموحات تريد تحقيقها، فهي لا تزال في بداية الطريق والمهم هو أن تترك لمسة وبصمة في المجتمع كشخص وليس كامرأة.
- فمن خلال عرضي لهذه الدراسة فقد اشتركت في التطلع إلى معرفة نظرة المجتمع والأسرة لهذه المرأة العاملة في هذه المهن الصعبة ، كما أفادتي في صياغة الإشكالية .

2 -دراسة عربية حول الموضوع :

تحت عنوان : المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة
(دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية) ، رسالة ماجستير من إعداد الطالبة هدى محمد
السبيعي لسنة 1010 .

وقد انطلقت تساؤلات التالية:

❖ ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية وهي على النحو التالي:

1 هل هناك تأثير للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة
بالعمل في بيئة العمل المختلطة؟

2 هل هناك تأثير لنوع المؤسسة (حكومية أم أهلية) التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات
المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة؟

3 -من سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلط؟

كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن

المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة .

وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن (15%) من النساء العاملات في كل

مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها بيئة عمل مختلطة من مجتمع البحث حيث بلغ عددهن(126)

واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها :

❖ وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي

تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط:

❖ التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة، وانتشار ظاهرة

الوشاية بين العاملات في بيئة العمل المختلطة، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين

النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة

العمل المختلطة. كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى

النساء العاملات.

❖ وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على آرائها في ماهية المشكلات

المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة، فهناك علاقة طردية بين مكان ميلاد المبحوثات

وعدد أفراد أسرهن وعدد ساعات العمل بالمستشفى في الأسبوع ، وبين رأيهن في أن العمل في

البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة .

❖ وهناك علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة

يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة .

❖ وهناك علاقة طردية بين عمر المبحوثات، وبين رأيهن في أن العمل في بيئة العمل المختلطة

يؤدي إلى ضعف حماس النساء العاملات تجاه العمل في بيئة العمل المختلطة .

❖ بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان

عملهن، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد تحقيق الانجازات في

بيئة العمل المختلطة.

➤ فقد استفدت من هذه الدراسة، من حيث توجيهي إلى ميدان دراستي الحالية، وهذا من خلال بيئة العمل المختلطة التي تعمل ضمنها المرأة، بحيث خصت الدراسة مجال المستشفيات أما دراستي فقد خصت المرأة في ميدان قطاع الأمن الوطني(الشرطة).

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا : مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثا : مجتمع الدراسة والعينة

رابعا : أدوات جمع البيانات

تمهيد

يعرض الفصل الثاني من الدراسة ، الجانب المنهجي الذي نحاول فيها عرض أهم الخطوات العلمية ، والإجراءات المنهجية التي يستوجب على كل باحث المرور عليها للوصول إلى نتائج مرضية ، لذلك فإن لهذه الدراسة مرحلتين هما مرحلة تصميم الدراسة ومرحلة تنفيذ العمل الميداني واستعانت الدراسة بإطار منهجي يغطيها تمثل فيما يلي :

تحديد عدة مجالات للدراسة، وبعدها المنهج المستخدم في الدراسة، مع تحديد مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات .

أولاً: مجالات الدراسة

1 المجال المكاني

لكل دراسة حيز جغرافي تتم فيه وبالنسبة للدراسة الحالية فقد تم إجراؤها في ولاية ورقلة التي تقع في الجنوب الشرقي للجزائر، تبلغ مساحتها الإجمالية 211980 كم² ويبلغ تعدادها السكاني 633967 نسمة وهذا حسب إحصائيات 2010 وتضم هذه الولاية 10 دوائر، و21 بلدية وقد اخترت ثلاثة أحياء لإجراء الدراسة الميدانية هي حي القصر ، حي النصر ، حي 400 سكن وذلك نظر لاختلاف الخصائص الاجتماعية لهذه المجالات .

■ بالنسبة لحي النصر يتميز بأنه حي مختلط يضم العديد من العائلات غير الأصلية ما يعني أنها تحمل نماذج ثقافية مختلفة حتى من خارج الوطن تتميز بعلاقات اجتماعية غير متجانسة قائمة على العمرانية تغيب فيها العلاقات القرابية ، النشاط الاقتصادي متنوع ، ويمتلكون كل الأجهزة بنسب متفاوتة المستوى الدراسي متنوع ومرتفع بناياتها تتميز بالبناء الحديث ، يدخل في إطار المشاريع المنجزة من طرف الدولة .

■ بالنسبة لحي 400 سكن يتميز بتنوع سكاني وأغلب سكانها ليسو من أصل اجتماعي واحد العلاقات الاجتماعية قائمة على أساس العلاقة العمرانية ، طبيعة النشاط الاقتصادي متنوع يتراوح بين الأعمال الحرة ، العمل في القطاع الخاص ، المستوى التعليمي متنوع الأجهزة التي يمتلكونها أي أهل المنطقة كل الأجهزة الحديثة بنسب متفاوتة ، بناياتها تتميز بالبناء الحديث ، يدخل في إطار المشاريع المنجزة من طرف الدولة .

■ بالنسبة لحي القصر تتميز بأنه حي يضم عائلات من أصل سكاني واحد أهل هذه المنطقة يتميزون بعلاقات اجتماعية تقوم على عوامل القرابة وعوامل أخرى (المصاهرة ،جيرة قديمة)، النشاط الاقتصادي الغالب نشاط حر والعمل في قطاع التوظيف العمومي ، مستوى تعليمي متنوع ،الأجهزة

التي يمتلكها سكان هذه المنطقة هي أغلب الأجهزة الحديثة ،البنائات تقليدية موروثه عن مجتمع القرون الوسطى باستخدام مواد بنائية تقليدية¹.

2 -المجال الزماني:

يتحدد هذا المجال بالمدة التي استغرقتها هذه الدراسة ،حيث بدأت بالإطلاع المكتبي على التراث النظري في أوائل شهر نوفمبر 2013 ، ثم الزيارات الاستطلاعية للميدان من اجل الحصول على البيانات الأولية عن مجتمع الدراسة التي كانت يوم 15 فيفري 2014 وذلك إلى الأحياء التي تم اختيارها من اجل التعرف على خصوصية مجتمع الدراسة ، إلى غاية 30 مارس 2014 أين تم النزول الفعلي للميدان بالاستمارات النهائية وتوزيعها ثم جمعها ومن ثم تفريغ البيانات وتحليلها كما تم الاستغناء عن بعض الأسئلة التي لا تخص الموضوع ووضعها في الملاحق.

3 -المجال البشري:

هو مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة وقد تمثل في مجموعة من الأفراد المقيمين بالأحياء التي تم اختيارها وهؤلاء الأفراد هم مجموعة من الذكور والإناث الذين تتجاوز أعمارهم 20 سنة ،وقد تم اختيارنا لهذا العمر لأنه حسب هيريت ميد أنه في مرحلة التفاعل التي يكون فيها الفرد أو الجماعة في مستوى الوعي بالقواعد والمواقف ويكون فيها قادرا على فهم المعاني وتأويلها انطلاقا من فهمه توقعات محيطه الاجتماعي منه ، ويكون الفعل فيها منطلق من عملية تحليل كاملة للمواقف².

¹مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، نفس المرجع ، ص21 .

² إبراهيم عيس عثمان ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 1007 ، ص115 .

ثانيا :المنهج المستخدم في الدراسة :

المنهج هو الطريق الذي يسهل على الباحث الوصول إلى هدفه ، وللوصول إلى هذا الهدف لا بد من استخدام المنهج العلمي ، كما أنه لا معنى لأي بحث دون وجود منهج يسيّر عليه ، وللمنهج أنواع مختلفة ، وطبيعة الدراسة تفرض عليا اختيار منهج **البحث الميداني** الذي هو " طريقة تناول موضوع بحث بإتباع إجراءات تقصي مطبقة على مجتمع بحث "¹ ولأنه يتماشى مع طبيعة الدراسة فقد تم تطبيق منهج البحث الميداني عن طريق الاستعانة بالمعاينة وذلك بانتقاء جزء من مجموع مجتمع البحث كما تم الاستعانة بأداة الاستمارة لجمع البيانات .

لقد تم اختيارنا لهذا المنهج لأنه يتلائم وطبيعة الدراسة التي تصنف ضمن الدراسات الاستطلاعية حيث تتطلب جمع اكبر قدر ممكن من المعلومات والحقائق حول تمثلات المجتمع الجزائري لعمل المرأة في قطاع الأمن (الشرطة) وذلك من خلال وصف عملية التفاعل داخل المجالات الاجتماعية والعمرانية التي تتفاعل معها المرأة العاملة في هذا القطاع وبالتالي محاولة كشف تمثلات هذا المجتمع ومدى ارتباطها بالنموذج الثقافي لهذه المجالات .

ثالثا: مجتمع الدراسة والعينة :

1 -مجتمع الدراسة : ويتمثل في أنه " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة

تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي "² ومجتمع

الدراسة يتكون من جميع الأفراد الذين ينتمون إلى الأحياء الثلاثة التي تم اختيارها من اجل

إجراء الدراسة .

¹ موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة : كمال بوشرف ويوزيد صحراوي ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص106 .

² المرجع نفسه ، ص298 .

2- **العينة** : للحصول على بيانات تتعلق بالموضوع لابد من وجود عينة تختار من مجتمع البحث أو مجتمع الدراسة ، والعينة هي " العينة هي الجزء الذي يؤدي إلى معرفة الكل ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث " ¹ . و لقد كان اختيار العينة مبني على أساس اخذ الفئة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع وهم الأفراد الذين يتواجدون بالأحياء الثلاثة حي النصر ، حي القصر ، وحي 400 وبما أنه لا يمكننا حصر المجتمع الكلي فإن العينة تم اختيارها بطريقة غرضيه بمعنى أخذ كل مفردة لها علاقة بالموضوع دون تميز وقد قدرة العينة ب 60 فردا مقسمين بالتساوي بين الأحياء الثلاثة بحيث أخذنا من حي القصر 20 مفردة وحي النصر 20 مفردة وحي 400 سكن 20 مفردة وقد تنوعت العينة بين الذكور والإناث .

رابعا: أدوات جمع البيانات :

1 **الاستمارة** : لقد تم اختيارنا للاستمارة لأنها تتلائم مع المنهج المختار وقد تم بناءها على مرحلتين:

المرحلة الأولى : تمثلت في بناء استمارة تجريبية ثم النزول بها إلى الميدان من اجل إثبات صحتها وقد تضمنت 40 سؤالا من أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة ببدائل وأخرى نصف مغلقة ، بعد توزيعها على العينة التجريبية التي قدرة ب 10 أفراد تم تعديلها وذلك بإلغاء بعض الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى .

المرحلة الثانية: هو البناء النهائي لاستمارة فبعد النزول بها إلى الميدان وتعديلها تم بناء الاستمارة النهائية التي تضمنت 28 سؤال مقسمة على ثلاثة محاور :

¹ مختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، مصر، 2005، ص47.

1 - **المحور الأول:** تعلق بالبيانات الشخصية مثل السن ،الجنس،المستوى التعليمي وقد تضمن 6 أسئلة .

2 - **المحور الثاني :** تعلق بتمثّل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة في قطاع الأمن الوطني(الشرطة) حسب المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال وقد تضمن 11سؤال.

3 - **المحور الثالث :** تعلق بللصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن الوطني (الشرطة) من وجهة نظر المجتمع الجزائري وقد تضمن 6 أسئلة .

الفصل الثالث: التحليل السوسولوجي لنتائج البيانات

أولاً: البيانات الشخصية للمبحوثين

ثانياً: التحليل والاستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الأولى

1. تحليل جدول الفرضية الأول

2. الاستنتاج الجزئي الأول

ثالثاً: التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

1. تحليل جدول الفرضية الثانية

2. الاستنتاج الجزئي الثاني

النتائج العامة للدراسة

الخاتمة

تمهيد

بعد جمع البيانات المتعلقة أساسا بموضوع الدراسة عن طريق تطبيق تقنية الاستمارة ، وجب القيام بعملية تفرغ البيانات ، وتحليلها تحليلًا علميًا و سوسيولوجيًا دقيقًا .

تليها بعد ذلك عملية مناقشة النتائج المتحصل عليها ، وهذا ما سنتناوله من خلال هذين الفصلين بدءًا بعملية تفرغ وتحليل لبيانات الفرضية الأولى ثم الفرضية الثانية ، من أجل الوصول إلى نتائج يتم مناقشتها بعد ذلك وهذا من أجل الوضع النهائي للبحث .

أولاً : البيانات العامة للمبحوثين

الجدول رقم (01) : يتعلق بجنس و سن المبحوثين

المجموع		من 51 فما فوق] 50-41]]40-31]] 30-20]		السن	الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
41,66	25	20	5	28	7	28	7	24	6	ذكور	
58,33	35	2,85	1	5,71	2	42,85	15	48,57	17	إناث	
100	60	10	6	15	9	36,66	22	38,33	23	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر فئة عمرية للذكور في المشاركة على الإجابة عن أسئلة

الاستمارة كانت ما بين [40-31] و [50-41] سنة حيث بلغت نسبتهم 28 % ثم تأتي بعدها الفئة

العمرية ما بين [30-20] سنة بنسبة 24% أما الفئة العمرية الأقل مشاركة في الإجابة عن أسئلة

الاستمارة من 51 سنة فما فوق فبلغت نسبتهم 20 % ،أما بالنسبة للإناث نلاحظ أن أكبر فئة

عمرية شاركت في الإجابة عن أسئلة الاستمارة تراوحت بين [30-20] سنة بنسبة 48,57% ثم تليها

نسبة في المشاركة بالنسبة للفئة العمرية [40-31] سنة ، أما أقل نسبة مشاركة في الإجابة عن

أسئلة الاستمارة من 51 سنة فما فوق ، وهذا الاختلاف بين الفئات العمرية راجع إلى أن توزيع

الاستمارة استهدف عينة من الرجال والنساء في أحياء معينة بمختلف الأعمار قصد معرفة تمثلات

المجتمع للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) من منطلق اختلاف

الأعمار (شباب ،كهول ، شيوخ) وهذا ما يصبو إليه البحث .

الجدول رقم (02): يتعلق بالمستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
3,33 %	2	ابتدائي
13,33 %	8	متوسط
40 %	24	ثانوي
43,33 %	26	جامعي
100 %	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث تتركز في المستوى التعليمي الجامعي وذلك بنسبة 43,33% ،بينما قدرت نسبة مستوى التعليم الثانوي ب 40% ، وفي المقابل قدر مستوى التعليم المتوسط ب13,33% ، وهذا ما يفسر أن معظم المبحوثين سواء كانوا إناثا أو ذكورا لهم مستوى تعليمي لا بأس به إن لم نقل أن مستواهم جيد ، إلا أن المبحوثين دون المستوى قدرت نسبتهم ب 3,33% ، وهذا نظرا للأصل الجغرافي الريفي الذي ينتمون إليه ،ويرجع ارتفاع نسبة التعليم الجامعي إلى أن التعليم أصبح ضرورة من ضرورات الحياة ،كونه يضمن مستقبل الفرد ، كما يرجع التنوع في مستويات المبحوثين لمعرفة الاختلاف في تمثلاتهم حول الظاهرة المدروسة .

الجدول رقم (03): يتعلق بالحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
51,66 %	31	أعزب
48,33 %	29	متزوج
100 %	60	مج

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العزاب هي أكبر نسبة من المبحوثين بحيث قدرت بـ 51,66% تليها نسبة المتزوجين بنسبة 48,33% ، وهذا ما يفسر أن فئة العزاب هم الذين كانت إجاباتهم دقيقة وذلك لأن لديهم نظرة دقيقة حول عمل المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) .

ثانيا: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى

❖ تحليل جداول الفرضية الأول

الجدول رقم (04): يتعلق بمدى توفيق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بين عملها وواجباتها الأسرية وهذا حسب الأحياء الثلاثة

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الاحتمالات	حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الإجابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
							7	35%	6	30%	6	30%	نعم
45,45%	5	60%	6	50%	7	كثرة المسؤولية							لا
27,27%	3	20%	2	21,42%	3	طبيعة العمل	13	65%	14	70%	14	70%	
27,27%	3	20%	2	28,57%	4	عدم التوفيق بين المهنتين							
100%	11	100%	10	100%	14		20	100%	20	100%	20	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% من المبحوثين في حي النصر يرون أن المرأة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية ،منهم نسبة 50 % يرجعون السبب إلى كثرة المسؤولية ، بينما نسبة 28,47 % يرون أنها لا توفق بين المهنتين ثم تليها نسبة 21,42 % يرجعون السبب إلى طبيعة العمل ، أما نسبة 30 % يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) توفق بين عملها وواجباتها الأسرية ،ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين في حي النصر يرون أن المرأة العاملة لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية .

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 70 % من المبحوثين في حي 400 مسكن يرون أن المرأة لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية ،فمنهم من يرجع السبب إلى كثرة المسؤولية التي تقع على عاتق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) وقدر ذلك بنسبة 60 % ، وتليها نسبة 20% من رأوا أن طبيعة العمل وعدم التوفيق بين المهنتين هما السبب في عدم توفيق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) بين عملها وواجباتها الأسرية ،في حين أن نسبة 30 % يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني توفق بين عملها وواجباتها الأسرية ، وهذا راجع إلى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) ليس لديها أسباب أو معوقات تمنعها من التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية.

في حين ومن خلال الجدول نلاحظ أن في حي القصر حيث توجد العائلات المحافظة إن لم نقل كلها فالمبحوثين يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية وذلك بنسبة 65 % منهم من يرى أن كثرة المسؤولية هي التي تجعلها لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية وقدر ذلك بنسبة 45,45 % ، أما نسبة 27,27 % فهي بالتساوي بين طبيعة

العمل وعدم التوفيق بين المهنتين ، أما نسبة 35% فيرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) فلها القدرة على التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية .

❖ ونستنتج من خلال النتائج المحصلة من خلال الأحياء أن هناك اختلاف في النسب من حي إلى آخر ، إلى أن التشابه بين الأحياء في التصورات حول المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) بأنها لا توفق بين عملها وواجباتها الأسرية وهذا راجع إلى أنها تعمل بدوام كامل ، كما أنها يجب عليها أن تتفرغ إلى عمل واحد فقط ، وبتالي لا تستطيع التوفيق بين المهنتين .

الجدول رقم (05): يتعلق بمدى تكريم المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المناسبات

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الإجابة
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
90%	18	75%	15	80%	16	نعم
10%	2	25%	5	20%	4	لا
100%	20	100%	20	100%	20	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين في حي النصر قد أجابوا على أن المرأة العاملة

بقطاع الأمن(الشرطة) يتم تكريمها في المناسبات وذلك بنسبة 80 % و هذا راجع إلى أن المبحوثين لديهم تصورات جيدة عن تكريم المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) ،أما نسبة 20 % فهم الذين يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) لا يتم تكريمها في المناسبات.

ونلاحظ من خلال الجدول أن حي 400 مسكن أن نسبة 75 % يؤيدون فكرة أن المرأة العاملة

بقطاع الأمن (الشرطة) يتم تكريمها في المناسبات ، و هذا يدل على الاهتمام و الملاحظة

الواسعة ، أما النسبة الأقل هي التي ترى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) لا يتم تكريمها في المناسبات وقدرت ب25% .

كما نلاحظ من خلال الجدول أنه في حي القصر المبحوثين يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) يتم تكريمها في المناسبات مهما كانت تشغل هذه المرأة سواء في أعلى المناصب أو في أدنى المناصب وقدرت بنسبة 90% ، أما أقل نسبة فهي التي ترى العكس وقدرت بنسبة 10% .

❖ من خلال النتائج نستنتج تصور المبحوثين حول تكريم المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) في المناسبات مختلفة في النسب، متشابه في التصور بحيث ترى الأغلبية أن المرأة العاملة يتم تكريمها في المناسبات على مستوى الأحياء الثلاثة.

الجدول رقم (6) : يتعلق برأي المبحوثين عن التهميش أثناء العمل

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5%	1	10%	2	0	0	لا يوجد تهميش
50%	10	20%	4	40%	8	عدم تقدير المجهودات
35%	7	25%	5	25%	5	عدم الاحترام و اللامبالاة
10%	2	45%	9	35%	7	لا اعرف
100%	20	100%	20	100%	20	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين في حي النصر يرون أن التهميش أثناء

العمل هو عدم تقدير المجهودات التي تبذلها المرأة العاملة في ميدان عملها وهو قطاع الأمن

(الشرطة) وذلك بنسبة 40%، تليها نسبة 35 % من الذين أجابوا بلا أعرف حول معنى التهميش أثناء العمل، أما نسبة 25 % وهي أقل نسبة وعبرت عن أن معنى التهميش أثناء العمل هو عدم الاحترام واللامبالاة .

و نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 45 % من المبحوثين في حي 400 مسكن من الذين أجابوا بلا أعرف عن التهميش أثناء العمل ، أما نسبة 25 % فقد صرحوا بأن التهميش أثناء العمل هو عدم الاحترام واللامبالاة بالمرأة التي تعمل بهذا القطاع ، تليها نسبة 20 % الذين يرجعون معنى التهميش أثناء العمل هو عدم تقدير المجهودات المبذولة من طرف المرأة العاملة بهذا القطاع ، و أقل نسبة ترى أنه لا يوجد تهميش أثناء العمل وذلك بنسبة 10 %، أي أن المرأة تتمتع بكل الاحترام والتقدير .

أما حي القصر فمن خلال الجدول نلاحظ أن التهميش أثناء العمل يرون انه عدم تقدير المجهودات التي تبذلها المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) وذلك بنسبة 50 % ، تليها نسبة 35 % الذين يرون أن التهميش أثناء العمل هو عدم الاحترام و اللامبالاة ، أما نسبة 10 % من الذين أجابوا بلا أعرف حول التهميش أثناء العمل ، وأقل نسبة هي التي ترى أنه لا يوجد تهميش أثناء العمل وقدرت بنسبة 5 %.

❖ نستنتج من خلال النتائج أغلبية المبحوثين يرون أن التهميش هو عدم تقدير المجهودات التي تبذلها المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) وهذا الرأي كان في حي النصر وحي القصر ، أما حي 400 مسكن فيرى المبحوثين أن عدم الاحترام واللامبالاة التي تقع على عاتق المرأة العاملة في قطاع الأمن هي التي تعني التهميش .

الجدول رقم(7) : يتعلق برأي المبحوثين في الأحياء الثلاثة عن التحفظات بالنسبة لزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الاحتمالات	حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الإجابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
50%	8	87,5%	35	35,29%	6	نظرة غير ايجابية	70%	14	65%	13	90%	18	نعم
12,5%	2	5%	2	35,29%	6	التناقض مع العادات و التقاليد							
12,5%	2	0	0	17,64%	3	طبيعة قطاع الأمن							
18,75%	3	5%	2	0	0	تمارس مهنتها بصورة عادية	30%	6	35%	7	10%	2	لا
6,25%	1	0	0	0	0	التحضر و التفتح							
0	0	2,5%	1	11,70%	2	للمهام الموكلة لها							
100%	16	100%	40	100%	17		100%	20	100%	20	100%	20	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين في حي النصر يرون أن هناك تحفظات بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) وذلك بنسبة 90% ، منهم نسبة 35,29% ينظرون إليها نظرة غير إيجابية ويرون أنها تتناقض مع العادات والتقاليد ،تليها نسبة 17,64% من يرون أن طبيعة قطاع الأمن(الشرطة) يفرض عليهم التحفظ بالزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) ، في المقابل نجد أن نسبة 10% من يرون أنه ليس هناك تحفظات بالنسبة للمرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) ، منها نسبة 11% يرجعونها إلى المهام الموكلة للمرأة العاملة بقطاع الأمن بأنها ليست عائق بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بهذا القطاع .

كما نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65% من حي 400 مسكن يرون أن هناك تحفظات بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) منها 87,5% من الذين تدفعهم النظرة الغير إيجابية للتحفظ على الزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني،تليها نسبة 5% ترى أنها تتناقض مع العادات والتقاليد لذلك يوجد تحفظ ، كما نجد أن نسبة 35% من هذا الحي يرون أنه لا توجد تحفظات بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني ، منها نسبة 5% من الذين يرون أنها تمارس مهنتها بصورة عادية مثلها مثل أي عاملة أخرى ، أما نسبة 2,5% وهي أقل نسبة فيرون أنه لا توجد تحفظات لأن المهام الموكلة لها تفرض عليها مزاوله هذا العمل.

كما نلاحظ أيضا أن حي القصر أغلبهم يرون أنهم يتحفظون بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) وذلك بنسبة 70% أكبر نسبة منهم لهم نظرة غير إيجابية اتجاهها لذلك يتحفظون بالنسبة للزواج منها وقدرت هذه النسبة ب 50% ، تليها نسبة 12,5% يرون أنها تتناقض مع العادات والتقاليد و طبيعة قطاع الأمن يفرض عليهم التحفظ بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) ، كما نجد أن نسبة 30% من سكان الحي يرون أنه لا توجد تحفظات

بالنسبة للزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) منها 18,75% من يرون أنها تمارس مهنتها بصورة عادية ، تليها نسبة 6,25% يرون أنها متحضرة ومتفتحة ومتقفة لذلك لا يوجد أي تحفظ بالنسبة للزواج منها .

❖ من خلال نتائج الجداول للأحياء نلاحظ أن هناك تشابه في التصورات حول التحفظات بالنسبة لزواج المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) بحيث يرون أنه يوجد تحفظات حول الزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) وهذا راجع إلى أن المرأة مقيدة في هذا العمل كما أنها تتناقض مع العادات والتقاليد ،في حين نرى أن الاختلاف يكمن في النسب فنجد أن أكبر نسبة كانت في حي 400 مسكن وبعدها حي القصر ثم حي النصر .

الجدول رقم (8): يتعلق بحقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
41,17%	7	7,14%	1	23,52%	4	حقوق اجتماعية
17,64%	3	85,71%	12	29,41%	5	الاحترام و التقدير و الحماية
5,88%	1	7,14%	1	17,64%	3	حقوق مثل الرجل
35,29%	6	0	0	29,41%	5	نفس حقوق النساء الأخريات
100%	17	100%	14	100%	17	المجموع

من خلال الجدول في حي النصر نلاحظ أن النسب متقاربة بالنسبة لحقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في الجزائر (الشرطة) ، فنجد أن نسبة 29,41% فيرون أنه يجب أن تكون لها حق الاحترام والتقدير والحماية بالإضافة إلى أنه يجب تتوفر لها حقوق مثل أي حق من حقوق النساء الأخريات ، أما نسبة 23,52% فتمثلت في الحقوق الاجتماعية التي يجب أن تتوفر للمرأة في قطاع الأمن ، أما نسبة 17,64% فيرون أنه يجب أن تتوفر لها نفس حقوق الرجل.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن حي 400 مسكن فيرون أن حقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) تمثلت في توفير الاحترام والتقدير والحماية وذلك بنسبة 85,71% ، تليها نسبة 7,14% فتمثلت في أنه يجب توفير الحقوق الاجتماعي كما يجب مساواتها في الحقوق مثل الرجل .

في حين نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 41,17% من المبحوثين في حي القصر يرون أنه يجب توفير حقوق اجتماعية للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) ، تليها نسبة 35,29% الذين يرون أن لها نفس حقوق النساء الأخريات ، أما نسبة 17,64% يرون أن الاحترام والتقدير والحماية هم من حقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) .

❖ من خلال النتائج نلاحظ أن هناك اختلاف في تصورات الأفراد أو المبحوثين فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) فنجد أنه في حي النصر و حي 400 مسكن يرى المبحوثين أن حقوق المرأة تتجسد في الاحترام والتقدير والحماية ، أما حي القصر تتجسد التصورات في أن هناك حقوق اجتماعية يجب إن تتحقق للمرأة العاملة بقطاع الأمن(الشرطة) مثل السكن .. الخ .

الجدول رقم (9) : يتعلق برأي المبحوثين حول تحقيق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة)

نجاحها في ميدان عملها

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الإجابة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
14,28%	2	21,42%	3	9,09%	1	نوعا ما
21,42%	3	50%	7	18,18%	2	نسبيا
21,42%	3	7,14%	1	36,36%	4	لم تحقق
42,85%	6	21,42%	3	36,36%	4	حققت نجاح كبير
100%	14	100%	14	100%	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين في حي النصر منهم نسبة 36,36% من

الذين يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني(الشرطة) لم تحقق نجاحا في ميدان

عملها وبقيت كما هي ، كما نجد أن نف س النسبة يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن

الوطني (الشرطة) قد حققت نجاح كبير في ميدان عملها وتقلدت المناصب العليا ، أما نسبة

18,18% يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) حققت نجاحا نسبيا أي

بدرجة متوسطة ، وأقل نسبة ترى أنها حققت النجاح نوعا ما أي بدرجة قليلة وذلك بنسبة

9,09%.

أما من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من حي 400 مسكن يرون أن

المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) حققت نجاحا ولكن بنسبة متوسطة أي نسبيا

وذلك بنسبة 50% ، أما نسبة 21,42% يرون أنها حققت نجاح كبير في ميدان عملها

بالمقابل وبنفس النسبة يرون أنها حققت النجاح القليل أي نوعا ما في ميدان عملها ، أما نسبة 7,14% فيرون أنها لم تحقق أي نجاح في ميدان عملها .

ومن خلال نفس الجدول أعلاه نلاحظ أن المبحوثين في حي القصر يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) حققت نجاحا كبيرا في ميدان عملها وذلك بنسبة 42,85% ، أما الذين يرون أن المرأة العاملة في قطاع الأمن الوطني (الشرطة) حققت نسبيا أي بنسبة متوسطة وقدرت بنسبة 21,42% ، نفس النسبة يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) لم تحقق أي نجاح في ميدان عملها ، أما نسبة 14,28% يقولون أنها حققت النجاح نوعا ما .

❖ من خلال النتائج نستنتج أنه يوجد اختلاف في تصور الأفراد حول أن المرأة حققت نجاحها في ميدان عملها ، فنجد في حي النصر و حي القصر أن تصور المبحوثين ترى أنها حققت نجاح كبير في ميدان عملها ، أما الحي الثاني الذي هو 400 مسكن فيرى المبحوثين أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) حققت نجاحها في عملها نسبيا أي بنسبة متوسطة ، وتبقى النسب متقاربة وتختلف من حي إلى آخر .

الجدول رقم (10): يتعلق بالأسباب التي تقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن

حي القصر		حي 400 مسكن		حي النصر		الأحياء الإجابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
25%	5	10%	2	35%	7	الحاجة الاقتصادية
30%	6	35%	7	20%	4	تحقيق الذات
20%	4	30%	6	15%	3	ضمان المستقبل
25%	5	25%	5	30%	6	رفع المستوى المعيشي
100%	20	100%	20	100%	20	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين في حي النصر يرجعون الأسباب التي تقف

وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) هي الحاجة الاقتصادية وذلك بنسبة

35 % ، أما نسبة 30% يرون أن رفع المستوى المعيشي هو الذي يدفع المرأة للالتحاق

بهذا القطاع ،تليها نسبة 20 % يرون أن الأسباب تقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن

الوطني (الشرطة) ،أما أقل نسبة يرون أن لكي تضمن المرأة مستقبلها فإنها تلتحق بقطاع

الأمن الوطني (الشرطة) وقدرت بنسبة 15 % .

و نلاحظ من الجدول أيضا الذي يوضح أن نسبة 35 % من المبحوثين في حي 400

مسكن يرون أن الأسباب التي تجعل المرأة تلتحق بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) هي لكي

تحقق ذاتها ، تليها نسبة 30 % يرون أن ضمان المستقبل هو السبب وراء التحاق المرأة

بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) ، أما نسبة 25 % فيرون أن سبب التحاق المرأة بقطاع

الأمن (الشرطة) هو رفع المستوى المعيشي، في حين أن أقل نسبة ترى

أن الحاجة الاقتصادية هي السبب الذي يجعل المرأة تلتحق بقطاع الأمن (الشرطة) وقدرت بنسبة 10 % .

كما نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين في حي القصر يرون أن السبب الذي يجعل المرأة تلتحق بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) هو تحقيق الذات وذلك بنسبة 30 % ، تليها نسبة 25 % من الذين يرون أن الحاجة الاقتصادية وكذلك رفع المستوى المعيشي هما السبب وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) ، أما أقل نسبة فهي نسبة 20 % من المبحوثين الذين يرون أن ضمان المستقبل هو السبب الذي يقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) .

❖ نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها أن هناك اختلاف في تصورات الأفراد حول الأسباب التي تقف وراء التحاق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) ، فنجد أن حي النصر وحي القصر يرى المبحوثين أن الحاجة الاقتصادية هي التي تقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) في حين نجد أن حي 400 مسكن تصور المبحوثين في أن تحقيق الذات هو الدافع لالتحاق المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) .

❖ الاستنتاج الجزئي الأول

من خلال تحليلنا للفرضية نلاحظ أن تمثل المجتمع للمرأة العاملة بقطاع الأمن يختلف باختلاف المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال وانطلاقاً من المقارنة التي قمنا بها على مستوى ثلاث أحياء حول موضوع الفرضية المبينة أعلاه و لتحقق من صحة هذه الأخيرة ومن عدما توصلنا إلى ما يلي :

- من خلال الجدول رقم (07) استنتجنا أن هناك عزوف وتحفظ لأفراد الأحياء الثلاثة حول موضوع الزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني سجلنا أن هناك توفيق بشكل كبير بين أفراد الأحياء الثلاثة حول موضوع الزواج بالمرأة العاملة في قطاع الأمن الوطني، حيث نرى أن هناك تحفظ كبير للأفراد حول الارتباط بهذه الفئة من النساء.

ونجد أن هذه التصورات للأفراد وأرائهم تتوافق من حيث التحفظ على الزواج من هذه الفئة وتختلف من حي إلى حي من خلال النسب التي تم استخلاصها فبنسبة لحي النصر 90% وحي القصر سجلت 70% للذين يرون أن هناك تحفظ بالنسبة لهذه الفئة أما الحي الثالث الذي هو 400 مسكن فسجل 65%، كما تبين لنا أن هذه الفئة من النساء تعاني من التهميش في ميدان العمل فبالرغم من افتكاكها لمكانة اجتماعية من المحيط الداخلي (العمل) والمحيط الخارجي (المجتمع)، إلا أنها مازالت تعاني من التهميش وهذا راجع لأسباب تختلف من مجال إلى آخر من بين هذه الأسباب، هي عدم تقدير المجهودات بنسبة 50% بالنسبة للحي القصر و نسبة 40% بالنسبة للحي النصر ، وعدم الاحترام والامبالاة في الحي الثالث ، وهذه الأسباب بالنسبة لتصورات أفراد الأحياء ، وهذه ما يبينه لنا الجدول رقم (06) .

❖ هناك تشابه بين الآراء بتصورات الأفراد حول قدرة المرأة العاملة بتوفيق بين عملها وواجباتها حيث هي الأخرى تختلف من حيث النسب .

وعلى ضوء ما سبق توصلنا إلى أن هناك اتفاق كبير لتصورات أفراد المجتمع حول المرأة العاملة في قطاع الأمن بالرغم من اختلاف النسب من مجال إلى مجال آخر ، وهذا هذا على أساس النموذج الثقافي، الذي يتكون من مجموعة من القيم الراسخة في أعماق المجتمع وهذه القيم لا يمكن تفسيرها بمرور الزمن ، فبالرغم من تقبل عمل المرأة إلا أن نظرتة إلى هذه الأخيرة بقيت نظرة دونية

باعتبار أن المكان الأصلي للمرأة في نظر وتصورات الأفراد المجتمع هو البيت هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن قطاع الأمن هو بدرجة أولى احد مجالات الرجل وباعتبار أن المرأة اقتحمت هذا المجال وبتالي سلبت احد حقوقه وهذا يعتبر خرق المرأة لقيم المجتمع الذي يقوم هذا الأخير بمعاقبتها بعدة أشياء رغم تقبلها في ميدان العمل ، ومن بين العقوبات ، التهميش في العمل ، عزوف أفراد المجتمع عن الزواج بهم (المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة)).

ومن جهة أخرى فإن أفراد المجتمع يقومون بمسايرة الواقع الاجتماعي الذي استطاعت المرأة افتكاك مكانتها الاجتماعية داخله وهذه المسايرة تظهر في مظهر قبول عمل المرأة ، التي يمكن تمييزها في عدة أشياء ، مثال أن تتكرم المرأة في المناسبات وهذا القبول يخفي وراءه الرفض للعمل في قطاع الأمن ، كما رأينا سابقا.

❖ ومما سبق يتبين لنا أن هناك تشابه لتصور أفراد المجتمع للمرأة العاملة في قطاع الأمن حسب المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال ، إلا هذه التصورات تختلف من حيث النسب لكن بالرغم من اختلاف هذه الأخيرة إلا أننا سجلنا تقارب كبير في هذه النسب ومن هنا نستنتج أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) لازالت تعاني من النظرة السلبية الموجهة لها من طرف المجتمع الجزائري.

ثالثاً: التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

• تحليل جدول الفرضية الثانية

الجدول رقم (11): يتعلق برأي المبحوثين بالنسبة للمحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن

يفرض عليها الالتزام بعاداته وتقاليده

النسبة %	التكرار	الإجابة
71,66 %	43	نعم
28,33 %	17	لا
100 %	60	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) يفرض عليها الالتزام بالعادات والتقاليد وذلك بنسبة 71,66 % ، أما المبحوثين الذين أجابوا أن المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) يفرض عليها الالتزام بالعادات والتقاليد فقدرت بنسبة 28,33 %.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن أغلب المبحوثين يرون أن المحيط الاجتماعي يفرض على المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) الالتزام بعاداته وتقاليده وهذا راجع إلى كون المجتمع محافظ.

الجدول رقم (12): يتعلق بمدى صعوبة أو سهولة المهنة الموكلة للمرأة العاملة بقطاع الأمن خارج

العمل

النسبة %	التكرار	الإجابة
77,96 %	47	صعبة الممارسة
22,03 %	13	سهولة الممارسة
100 %	60	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن غالبية المبحوثين يرون أن المهنة الموكلة للمرأة خارج العمل صعبة الممارسة وذلك لأن المرأة بطبيعتها عاطفية و البنية المورفولوجية لها تختلف عن الرجل وذلك بنسبة 77,66 % ، أما نسبة 22,03% يرون أن المهنة الموكلة لها خارج العمل سهلة الممارسة وهذا راجع لكونها سريعة التكيف في مجال العمل، والمهام الموكلة لها تكون حسب طبيعتها المورفولوجية أي ملائمة لها .

الجدول رقم (13): يتعلق بمدى تعرض المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني لنفس المخاطر التي

يتعرض لها الرجل العامل معها بنفس القطاع

النسبة %	التكرار	الإجابة
53,33 %	32	نعم
46,66 %	28	لا
100 %	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 53,33% من المبحوثين الذين يرون أن المرأة العاملة

بقطاع الأمن (الشرطة) تتعرض لنفس المخاطر التي يتعرض لها الرجل في مجال عملها ، وهذا راجع

إلى أن طبيعة هذا القطاع يفرض عليها نفس العمل مع الرجل ، كما أن نسبة 46,66% يرون أن

المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) لا تتعرض لنفس المخاطر التي يتعرض لها الرجل في نفس

المجال ، كما أن التقارب في النسب يرجع إلى أن المبحوثين لديهم نظرة سلبية حول عمل المرأة بهذا

القطاع ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14) .

الجدول رقم (14) : يتعلق بوجهة نظر المبحوثين حول عمل المرأة بقطاع الأمن

النسبة %	التكرار	الإجابة
43,33 %	25	إيجابية
56,66 %	35	سلبية
100 %	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة 56,66 % لا يحبذون عمل المرأة بقطاع الأمن

(الشرطة) وكانت نظرتهم سلبية، وهذا راجع إلى أن عمل المرأة في بيئة مختلطة خاصة الأمن وهذا

يتناقض مع العادات والتقاليد ، أما نسبة 43,33 % ينظرون إلى عمل المرأة بقطاع الأمن (الشرطة)

نظرة إيجابية وهذا راجع إلى أن ضرورة الحياة ومتطلباتها تفرض على المرأة أن تعمل بهذا المجال .

الجدول رقم (15) : يتعلق برأي المبحوثين حول عمل المرأة بقطاع الأمن الوطني هو تحدي رفعته

ضد المجتمع

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الإجابة
31,03 %	9	لتنبت مستواها مع الرجال	60 %	36	نعم
41,37 %	12	لتبرز شخصيتها			
27,58 %	8	تحدي العادات و التقاليد (المكانة)			
			40 %	24	لا
100 %	29		100 %	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا نسبة 60% من المبحوثين يرون أن عمل المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) هو تحدي رفعته ضد المجتمع ،منهم من يرون أنها لتبرز شخصيتها أمام المجتمع وذلك بنسبة 41,37 % ،وتليها نسبة 31,03 % من يرون أنها لتتنبت مستواها مع الرجل ، أما نسبة 27,58 % يرون أنها رفعت التحدي لتتجاوز العادات والتقاليد أي لإثبات مكانتها،وهذا ما يفسر أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) رفعت التحدي أمام المجتمع وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي تريد الوصول إليها أو تحقيقها .

الجدول رقم (16): يتعلق بمدى تفاعل المجتمع الجزائري مع المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الإجابة
89,47 %	17	بحكم الأفكار السائدة	46,66 %	28	نعم
10,52 %	2	ليس بميدانها الطبيعي			
			53,33 %	32	لا
100 %	19		100 %	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المجتمع الجزائري يتفاعل مع المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) وذلك بنسبة 53,33% و ذلك لأنه يرى أنها امرأة عادية مثل الأخريات ، أما نسبة 46,66 % فهم لا يتفاعلون مع المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) ، فمنهم من يرجعون الأمر إلى الأحكام السائدة في المجتمع وذلك بنسبة 89,47 % ، ثم تليها نسبة 10,52% الذين يرون أنها ليست بميدانها الطبيعي .

الجدول رقم (17): يتعلق بمدى تمتع المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بسلطة داخل أسرهن أو

خارجها وهذا نظرا لطبيعة عملهن

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الإجابة
20 %	9	بحكم وظيفتها	48,33 %	29	نعم
20 %	9	ذات شخصية قوية و ثقافة			
15,55 %	7	مكان العمل يختلف عن مكان الأسرة	51,66 %	31	لا
33,33 %	15	نظرة المجتمع			
11,11 %	5	لا يوجد تمييز بينها وبين سائر النساء الأخريات			
100 %	45		100 %	60	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح أن ما يقدر بنسبة 51,66 % من الذين يرون

أن المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) لا تتمتع بسلطة داخل أسرتها وخارجها وهذا راجع لطبيعة عملهن ،منهم 33,33 % يرون أنها ليست لديها سلطة داخل الأسرة أو خارجها وذلك لنظرة المجتمع لها كأم وأخت وزوجة وصديقة ،وتليها نسبة 15,55 % الذين يرون أن مكان عمل المرأة يختلف عن مكان الأسرة لذلك ليست لديها سلطة داخل الأسرة وخارجها ، أما نسبة 11,11 % يرون أنها لا تتمتع بسلطة داخل أسرتها وخارجها وهذا لعدم وجود تمييز بينها وبين سائر النساء الأخريات أي مثلا أن العمل بقطاع الأمن (الشرطة) هو نفسه العمل بقطاع الخدمات، في حين أن نسبة 48,33 % من الذين يرون أن المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) تتمتع بسلطة داخل وخارج أسرتها وهذا راجع لطبيعة عملهن ، منهم نسبة 20% من يرون أنها تتمتع بسلطة داخل أسرتها وخارجها وذلك بحكم وظيفتها ولأنها تمتعها بشخصية قوية و رأسمالها الثقافي .

• الاستنتاج الجزئي الثاني

على ضوء ما تم استخلاصه من تعليقنا عن الجداول الخاصة بالفرضية الثانية، والمتعلقة بالصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني من وجهة نظرة المجتمع، توصلت النتائج إلى أن هناك اختلاف في النتائج المتوصل إليها من خلال الجداول، وكذلك النسب فنجد أن أغلب تصورات المبحوثين يرون أن المرأة بقطاع الأمن (الشرطة) تتعرض لنفس المخاطر التي يتعرض لها الرجل في نفس القطاع، والمهام التي توكل لها صعبة الممارسة وهذا راجع في الأساس إلى أن البنية المورفولوجية لها تختلف عن الرجل وطبيعة المرأة أنها عاطفية وهذا ما يوضحه الجداول (12-13).

ويتبين لنا أيضا أن المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) يفرض عليها الالتزام بعاداته وتقاليده وهذا راجع إلى أن العادات والتقاليد الموروثة من طرف الأجداد لا تزال راسخة في ذهن المبحوثين مهما تغير المجتمع، وقدرت النسبة ب 68,33 %، في حين يرى المبحوثين من خلال تصوراتهم أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) رفعت التحدي ضد المجتمع وذلك بنسبة 60 %، وهذا من أجل تغيير النظرة السيئة المتخذة عنها، ولتبرز شخصيتها وتعطي المكانة الأفضل لتحسين صورتها أمام المجتمع كما أنها لا تتمتع بسلطة داخل أسرتها برغم من أن طبيعة عملها تتطلب التجسد في شخصية ليست بشخصيتها، كما أنها تميز بين مكان العمل ومكان الأسرة والمجتمع لأنهما يختلفان تماما (العمل، الأسرة، المجتمع) وهذا ما يوضحه الجدول (11-15).

ومما سبق يتبين لنا أن هناك اختلاف لتصور أفراد المجتمع حول الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) من وجهة نظر المجتمع الجزائري كما أن هذه النسب تختلف اختلافا شاسعا ومنها نستنتج أن هناك معوقات تجعل المجتمع ينظر إلى المرأة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) أنها مازالت ولا تزال المرأة نفسها (أنثي فقط).

النتائج العامة للدراسة

- من خلال تطرقنا إلى موضوع تمثيلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني كما يراها المبحوثين القاطنين في الأحياء الثلاثة (حي النصر وحي 400مسكن و حي القصر) فبالنسبة للفرضية الأولى هناك اختلاف بالنسبة لتصورات المجتمع الورقلي حول المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني حسب المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال
- ❖ بري أفراد المجتمع أن هناك تحفظات وعزوف حول موضوع الزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن .
 - ❖ يرى المبحوثين أن المرأة رغم افتكاكها للمكانة الاجتماعية من المحيط الداخلي (العمل) والمحيط الخارجي (المجتمع) ، إلا أنها مازالت تعاني التهميش .
 - ❖ يتجسد تصور المجتمع في أن المرأة العاملة بقطاع الأمن لا توفق بين عماها وواجباتها الأسرية .
- أما الفرضية الثانية الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بقطاع الأمن من وجهة نظر المجتمع الجزائري
- ❖ نجد أن المرأة العاملة بقطاع الأمن تحدد المجتمع لإبراز شخصيتها و لتتحدي العادات والتقاليد .
 - ❖ السلطة المخولة للمرأة بقطاع الأمن لا يمكن أن تنقلدها سواء داخل الأسرة أو داخل المجتمع
 - ❖ من خلال نتائجنا نجد أن المهام الموكلة للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني قد تعرضها للمخاطر لأنها صعبة الممارسة.

حاولت من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة ، لذلك توصلت إلى أن تصورات المجتمع الجزائري حول المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) تختلف من فرد إلى آخر ، إن لم نقل من مجال اجتماعي إلى مجال اجتماعي آخر حسب كل نموذج ثقافي لكل مجال ، فنلاحظ من خلال هذه التصورات أن المرأة العاملة في مجال الأمن رغم كل الجهود التي تبذلها من أجل تغيير وجهة نظر المجتمع إليها ، أولاً النسق الأسري ثم يأتي بعد ها المحيط الاجتماعي ، فنجد أن المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني (الشرطة) تحاول أن ترفع مكانتها الاجتماعية من النمط التقليدي السائد في مجتمعنا اليوم إلا أن هذا النمط التقليدي يفرض عليها التقيد والالتزام بما يفرضه عليها الواقع الاجتماعي ، وهذا ما خلق لها نوع من المعوقات والتحديات التي رفعتها ضد المجتمع .

كما أن مختلف التغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري في بناء الفوقية إلا أن النظرة الدونية للمرأة العاملة بقطاع الأمن ظلت ولا تزال النظرة نفسها، تحكمها العادات والتقاليد الموروثة، وخصوصا تلك المتعلقة بالمرأة العاملة بقطاع الأمن (الشرطة) .

وتبقى النتائج المتحصل عليها نسبية لا تنطبق على مجتمعنا ككل وهذا بحكم كل فرد و تصوره وأرائه الخاصة .

قائمة المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

- 1) إبراهيم عبد الفتاح كامليا ، سيكولوجية المرأة العاملة_، دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
- 2) إبراهيم عبس عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، 1007.
- 3) بورديو بيار ، أسباب عملية ، ترجمة :أنور مغيث ، الدار الجماهيرية للطبع والنشر ، طرابلس.
- 4) بيون محمد أحمد ، تاريخ التفكير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ،مصر ، 2003 .
- 5) مختار محمد إبراهيم ، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية ، دار الفكر العربي، مصر، 2005 .
- 6) موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية _، ترجمة :كمال بوشرف وبوزيد صحراوي ، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2004 .

ثانياً : كتب أجنبية

- 7) A. Touraine ; **Sociologie de l'action** ;paris ;éditions de seuil ;1965 .
- 8) Christine Brandi et Nicolas Roussina , **les représentations sociales**, Delachaux et Niestlé, Neuchtel, paris, 1986.

9) Raymond Boudon, Philippe Besnar ,Momed Charkoui et Pierre Bernard, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, paris, Boulevard de grenelle , 2001.

ثالثا : القواميس والمعاجم

- 10) خليل أحمد خليل، معجم المصطلحات الاجتماعية ، دار الفكر اللبنانية ، لبنان، 1995.
- 11) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية، 2002 .

رابعا :المقالات والمنشورات

- 12) بن عيسى محمد المهدي ،بوسحلة إيناس ،تجاوز الإعاقة الحركية بين آليات الدمج وتشكيل الهوية دراسة ميدانية - تبسة الملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري ،أيام 26-27-28 فيفري ،جامعة قاصدي مرياح ورقة 2012/2011 ...
- 13) مجلة الشرطة ، إعلامية أمنية ثقافية، تصدر دوريا عن المديرية العامة للأمن الوطني ،جويلية 2002، العدد 66 .
- 14) مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،مجلة جامعية محكمة نصف سنوية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، تصدر عن جامعة قاصدي مرياح ،العدد العاشر ،مطبعة جامعة قاصدي مرياح ، ورقة ، 2013.

خامسا: الرسائل الجامعية

- 15) جابري السبتي ، الاندماج الاجتماعي للموظفين الجدد بالمؤسسة الجزائرية بين وظيفة الموارد البشرية وثقافة المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،2012 .
- 16) حافظ الميداني ، تمثلات المجتمع التونسي لرموز هويته الجماعية ،شهادة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،تونس ،2004.
- 17) منصور بن زاهي ، الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطار الوسطى لقطاع المحروقات ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل .

اللاحق

❖ الملحق رقم (01)

جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع

المستوى: ثانية ماستر
فرع: علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة الاستبيان

بصدد إعداد مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان "تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني"، أشرف بوضع هذا الاستبيان بين أيديكم، والذي يدخل ضمن الشق التطبيقي من الدراسة، وهو من صميم البحث العلمي مع ضمان السرية الكاملة للمعلومات التي تتكرمونها بها.

وأثق من أن تتكرموا باقتراحات، ونعدكم أن كل ما تصرحون به سيستعمل لغرض البحث العلمي.

تحت إشراف الأستاذة المحترمة :
بوسحلة إيناس

إعداد الطالبة :
بن علي كلثوم

السنة الجامعية: 2013/2014

1 المحور الأول : البيانات العامة .

- 1 السن :
2 الجنس : ذكر أنثى
3 المستوى الدراسي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4 الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج أرمل مطلق
5 الوظيفة أو المهنة المشغول بها : صناع فلاح تجارة خدمات
6 طبيعة البنية الاجتماعية : ممتدة أسرة النووية
- 2 - المحور الثاني: تمثل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة في قطاع الأمن حسب المجال الاجتماعي والنموذج الثقافي لكل مجال .

- 7 - هل ترى أن المجتمع الجزائري يتعامل مع المرأة العاملة باحترام ؟
 نعم لا
- 8 - في نظرك هل توفق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بين عملها وواجباتها الأسرية ؟
 نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب"لا" لماذا ؟

.....

- 9 - في رأيك هل يتم طلب المساعدة منها في ميدان عملها ؟
 نعم لا
- 10 - هل يتم تكريمها في المناسبات ؟
 نعم لا
- 11 - وهل يطلب منها الحضور في الأيام المميزة ؟
 نعم لا
- 12 - ماذا يعني لك التهميش أثناء العمل ؟

.....

- 13 - في رأيك هل هناك تحفظات بالنسبة لموضوع الزواج بالمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري ؟

لا نعم

لماذا.....

14 - هل ترى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن متساوية الحقوق في الانتماء الاجتماعي مع

النساء الأخريات؟

لا نعم

إذا كانت الإجابة "لا" لماذا

.....

15 - في رأيك ما هي حقوق المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني في المجتمع الجزائري؟

.....

.....

16 - و إلى مدى حققت نجاحها في ميدان عملها؟

.....

....

17 - هل المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة بقطاع الأمن يفرض عليها الالتزام بعادته

وتقاليده؟

لا نعم

3- المحور الثالث : الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في قطاع الأمن من وجهة

المجتمع الجزائري .

18 - هل العنف ضد المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني أثناء العمل يؤثر على أدائها؟

لا نعم

- إذا كانت الإجابة "نعم" كيف ذلك؟

.....

.....

19 - في رأيك هل المهن الموكلة لها خارج العمل؟

الممارسة الممارسة

20 - هل تتعرض المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني لنفس المخاطر التي يتعرض لها الرجل العامل معها بنفس القطاع؟

لا نعم

21 - ما هي وجهة نظرك حول عمل المرأة بهذا القطاع؟

إيجابية سلبية

22 - حسب رأيك كيف يمكن للمرأة العاملة بقطاع الأمن أن تكسب احترام الآخرين؟

الشخصية المحافظة على التقاليد ماملة الحسنة

23 - هل تعتبر أن عمل المرأة بقطاع الأمن الوطني هو تحدي رفعته ضد المجتمع؟

لا نعم

- إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟

.....

24 - هل تدعم فكرة عمل إحدى قريباتك بقطاع الأمن؟

لا نعم

في كلتا الحالتين لماذا

25 - في رأيك هل ترى أن المجتمع الجزائري لا يتفاعل مع المرأة العاملة بقطاع الأمن

الوطني؟

لا نعم

في حالة "نعم" لماذا

.....

26 - ما هي الأسباب التي تقف وراء التحاق المرأة بقطاع الأمن؟

الحب الاقتصادية الاجتماعية

27 - في نظرك هل تتمتع المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بسلطة داخل أسرهن أو

خارجها نظرا لطبيعة عملهن؟

لا

نـ

في كلتا الحالتين لماذا

.....

.....

28 - من وجهة نظرك ما هي أنواع الاهانات التي تتعرض لها المرأة العاملة خارج العمل أو داخل محيطها الاجتماعي؟

.....

❖ الملحق رقم (02)

29 - الوظيفة أو المهنة المشغولة :

النسبة %	التكرار	الوظيفة
3,92 %	2	صناعة
1,96 %	1	فلاحة
7,84 %	4	تجارة
86,27 %	44	خدمات
15 %	9	لا عمل لديهم
100 %	60	المجموع

30 - طبيعة البنية الاجتماعية :

النسبة %	التكرار	طبيعة البنية الاجتماعية
33,33 %	20	أسرة ممتدة
66,66 %	40	أسرة نووية
100 %	60	المجموع

31 - هل ترى أن المجتمع الجزائري يتعامل مع المرأة العاملة باحترام ؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
48,33 %	29	نعم
51,66 %	31	لا

المجموع	60	% 100
---------	----	-------

32 - في رأيك هل يتم طلب المساعدة منها في ميدان عملها ؟

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	46	% 76,66
لا	14	% 23,33
المجموع	60	% 100

33 - وهل يطلب منها الحضور في الأيام المميزة ؟

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	48	% 80
لا	12	% 20
المجموع	60	%100

34 - هل ترى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن متساوية الحقوق في الانتماء الاجتماعي مع النساء الأخريات؟

الإجابة	التكرار	النسبة %	الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	40	%66,66			

% 15	3	العمل لا يتناسب مع الانتماء الاجتماعي	%33,33	20	لا
% 50	10	طبيعة عملها			
% 35	7	حيادي			
% 100	20		% 100	60	المجموع

35 - هل العنف ضد المرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني أثناء العمل يؤثر على أدائها ؟

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الإجابة
% 38,29	18	من الناحية النفسية	%78,33	45	نعم
% 8,51	4	التقليل من قيمتها وهميشها			
% 27,65	13	التعرض لشتى أنواع العنف والجهد والعناء			
%25,53	12	لا شيء	% 21,66	15	لا
% 100	47		%100	60	المجموع

36 - حسب رأيك كيف يمكن للمرأة العاملة بقطاع الأمن أن تكسب احترام الآخرين ؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
----------	---------	---------

% 36,66	22	قوة الشخصية
% 21,66	13	المحافظة على العادات والتقاليد
% 41,66	25	المعاملة الحسنة
% 100	60	المجموع

37 - هل تدعم فكرة عمل إحدى قريباتك بقطاع الأمن؟

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الإجابة
% 20	12	أسباب اجتماعية			
% 10	6	لأنها ذات شخصية قوية			
% 6,66	4	حرية اختيار العمل			
% 10	6	لا يوجد	%46,66	28	نعم
% 23,33	14	لا يلائم طبيعة الأنتى	% 53,33	32	لا

% 6,66	4	العمل يخص الرجال فقط			
% 16,66	10	لأنها تتعرض للإهانات			
% 6,66	4	لا يوجد			
% 100	60		%100	60	المجموع

38 - من وجهة نظرك ما هي أنواع الإهانات التي تتعرض لها المرأة العاملة خارج العمل أو داخل محيطها الاجتماعي؟

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
% 23,33	14	التحرشات
% 31,66	19	المعاملة القاسية
% 11,66	7	النظرة السلبية
% 5	3	لا توجد إهانات
% 18,33	11	قلة الاحترام
% 10	6	لا شيء
% 100	60	المجموع

