

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
مدرسة الدكتوراه

أطروحة دكتوراه بعنوان:

**عمل المرأة في المؤسسات الأمنية الجزائرية**

**-الواقع والصعوبات-**

**المرأة الشرطية نموذجا**

دراسة حول عينة من الشرطيات بولاية سطيف ، النعامة، الأغواط،  
تيارت

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ  
حسين عبد اللاوي

إعداد الطالبة  
مقدود فريدة

السنة الجامعية: 2017 - 2018

## فهرس المحتويات

### الفصل الأول : البناء المنهجي للدراسة

مقدمة	أ، ب.....
أولاً: بناء موضوع الدراسة	02.....
1- أسباب اختيار الموضوع	02.....
2- أهمية الدراسة	03.....
3- الهدف من الدراسة	03.....
4- إشكالية الدراسة	04.....
5- فرضيات الدراسة	06.....
6- المفاهيم الأساسية في الدراسة	07.....
7- الاقتراب النظري للدراسة	12.....
ثانياً: بناء منهجية الدراسة	14.....
1- مجالات الدراسة	14.....
2- المنهج المتبع	15.....
3- مجتمع البحث وطبيعة العينة	15.....
4- الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات	17.....
ثالثاً: الدراسات السابقة	19.....
رابعاً: صعوبات البحث	30.....

### الفصل الثاني : التطور التاريخي لمكانة المرأة

#### تمهيد

أولاً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية القديمة	33.....
1- مكانة المرأة في الحضارات	33.....
2- مكانة المرأة في الديانات السماوية	38.....
ثانياً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية الحديثة	42.....
1- مكانة المرأة في المجتمعات العربية	42.....
2- مكانة المرأة في المجتمع الجزائري	44.....

- 49..... ثالثا: المسيرة النضالية للمرأة .....
- 49..... 1- المسيرة النضالية للمرأة في الدول الغربية .....
- 51..... 2- المسيرة النضالية للمرأة في الدول العربية .....
- 53..... 3- المسيرة النضالية للمرأة الجزائرية .....

خلاصة

### الفصل الثالث: المرأة الجزائرية في مجال العمل

تمهيد

- 58..... أولا: نبذة تاريخية عن عمل المرأة الجزائرية .....
- 59..... 1- عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال .....
- 60..... 2- عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال .....
- 77..... ثانيا: دوافع خروج المرأة الجزائرية للعمل .....
- 79..... ثالثا: الحقوق المهنية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري .....
- 85 ..... رابعا: مشكلات المرأة العاملة .....
- 87..... خامسا: آثار خروج المرأة للعمل .....

خلاصة

### الفصل الرابع: تطور الشرطة الجزائرية

تمهيد

- 96..... أولا: نشأة جهاز الشرطة .....
- 96..... 1- لمحة تاريخية عن جهاز الشرطة عبر العصور .....
- 97..... 1-1- الشرطة في مصر الفرعونية .....
- 97..... 1-2- الشرطة في بلاد الإغريق .....
- 97..... 1-3- الشرطة في الحضارة الرومانية .....
- 98..... 1-4- الشرطة في المجتمع العربي .....
- 102..... 2- لمحة تاريخية عن الشرطة الجزائرية .....
- 102..... 1-2- الشرطة في الجزائر القديمة .....
- 103..... 2-2- الشرطة الجزائرية بعد الفتح الإسلامي .....

106.....	2-3- الشرطة الجزائرية في العهد العثماني
106.....	2-4- الشرطة الجزائرية قبل الاستقلال
109.....	2-5- الشرطة الجزائرية بعد الاستقلال
119.....	ثانيا: التنظيم الإداري و العملياتي للشرطة الجزائرية
123.....	ثالثا: الهيكل البشري للشرطة الجزائرية
130.....	رابعا: المهام والأدوار التي تقوم بها الشرطة الجزائرية
135.....	خامسا: الأساليب التي تستخدمها الشرطة الجزائرية
137.....	سادسا: أخلاقيات مهنة الشرطة
	خلاصة

## الفصل الخامس : دخول المرأة مجال العمل الشرطي في الجزائر

### تمهيد

142.....	أولا : لمحة تاريخية عن ظهور المرأة في الشرطة
142.....	1- ظهور المرأة الشرطية في العالم الغربي
144.....	2- ظهور المرأة الشرطية في العالم العربي
146.....	ثانيا : دخول المرأة للأمن الوطني في الجزائر
146.....	1- التأسيس لالتحاق المرأة بالشرطة
157.....	2- شروط دخول المرأة للأمن الوطني
159.....	3- التكوين النسوي في ميدان الشرطة
161.....	4- المدارس الخاصة بتكوين المرأة في مجال الأمن
165.....	ثالثا : مجالات تخصص المرأة في الشرطة في الجزائر
169.....	رابعا : الدور الاجتماعي للمرأة في صفوف الشرطة
	خلاصة

## الفصل السادس : عرض و تحليل بيانات الدراسة

175.....	أولا: عرض وتحليل بيانات الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية
184.....	ثانيا: عرض وتحليل بيانات الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى
199.....	ثالثا: عرض وتحليل بيانات الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية

رابعاً: عرض وتحليل بيانات الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة ..... 211

### الفصل السابع : نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: نتائج الدراسة ..... 216

ثانياً: توصيات الدراسة ..... 221

خاتمة ..... ج

قائمة المراجع ..... 223

الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
	<b>الجدول الخاصة بالجانب النظري</b>	
01	تطور مكانة المرأة في سوق الشغل في الجزائر 2005 - 2016	62
02	نسبة النساء العاملات بالنسبة للرجال حسب مكان الإقامة	63
03	توزيع نسبة النساء العاملات حسب الفئات العمرية	64
04	المستوى التعليمي والشهادات التي تحوزها الإناث مقارنة بالذكور	65
05	توزيع عمل المرأة الجزائرية حسب المهنة	66
06	توزيع نسب تواجد النساء والرجال في الوظائف العمومي حسب القطاعات	68
07	يمثل توزيع نسبة النساء العاملات مقارنة بالرجال في قطاع الصحة حسب الاختصاصات	70
08	عدد النساء العاملات في سلك القضاء سبتمبر 2016	72
09	عدد النساء العاملات في سلك القضاة نهاية عام 2017	72
10	وضعية الفتيات حسب الفئة العمرية (15-24 سنة)	73
11	نسبة استفادة المرأة العاملة من خدمات الضمان الاجتماعي في الجزائر	74
12	تطور نسب البطالة عند المرأة في الجزائر 2006 - 2016	74
13	عدد البطالين ونسب البطالة حسب المستوى الدراسي	75
14	وضعية النساء والرجال في سوق العمل في الجزائر	76
15	تطور أعداد ونسب اقتحام المرأة لمختلف المجالات من العمل	76
16	تعداد الطالبات الشرطيات في رتبة مفتش شرطة والفترة التكوينية	150
17	عدد النساء الشرطيات العاملات في مختلف الرتب لسنة 2004	151
18	تعداد الطالبات في رتبة ضابط شرطة داخليات والفترة التكوينية	152

152	تعداد الطالبات اللواتي تابعن تربصا بمدرسة الشرطة بقسنطينة في رتبة ضابطات شرطة خارجيات والفترة التكوينية	19
153	تعداد الطالبات في رتبة ضابطات شرطة خارجيات والفترة التكوينية	20
154	تعداد الطالبات الشرطيات في رتبة محافظ شرطة	21
154	تعداد الطالبات الشرطيات في رتبة عميد شرطة	22
156	تطور أعداد الشرطيات في الجزائر	23
<b>الجدول الخاصة بالجانب الميداني</b>		
175	الرتبة المهنية للمبحوثات حسب السن	24
177	تأثير المستوى التعليمي على تحديد الرتبة المهنية	25
179	الحالة العائلية للمبحوثات قبل وبعد العمل	26
181	الأقدمية في العمل	27
182	تأثير مكان تأدية العمل على جهد المبحوثات	28
183	قرب وبعد مكان عمل المبحوثات بالنسبة لمسكنهن	29
184	عدد مرات متابعة المبحوثات لدورة تكوينية	30
185	مدى استفادة المبحوثات من الدورات التكوينية	31
187	مصدر الطلب في استفادة المبحوثات من التكوين	32
188	عمل المبحوثات في نفس الاختصاص الذي تلقين عليه تكوين	33
189	مدى تأثر أداء المبحوثات بعد تلقيهن للتكوين	34
190	مدى ملاءمة التكوين لطبيعة العمل	35
191	أهداف التكوين	36
192	الرضا عن ظروف إجراء التكوين حسب الرتبة المهنية	37
194	دور التكوين الجيد في تحسين الأداء حسب الرتبة المهنية	38
195	تحصل المبحوثات على ترقية ومدى رضاهن عنها	39
196	المعايير المعتمدة في الترقية	40

197	أهمية الترقية للمبحوثات	41
199	طبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل حسب نوعها	42
200	استعانة المبحوثات بذوي الخبرة من زملائهن في العمل	43
201	جنس زملاء المبحوثات في العمل	44
202	مواجهة المبحوثات لمشاكل مع الزملاء في العمل وسببها	45
203	تأثير المشاكل مع الزملاء في العمل على أداء المبحوثات	46
204	نوع المسؤول المباشر في العمل	47
205	طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل حسب نوعه	48
206	طلب المبحوثات للنصح والمشورة من الرؤساء في العمل	49
207	رأي المبحوثات حول تشجيع الرئيس في العمل وتأثيره على أدائهن المهني	50
208	تفضيل المبحوثات لرؤسائهن في العمل حسب الجنس	51
209	تأثير علاقة المبحوثات مع رؤسائهن في العمل على أدائهن الوظيفي	52
211	الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهتها المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن	53
212	ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية للمبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن	54
213	الصعوبات الاجتماعية التي واجهتها المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن	55
213	ترتيب الصعوبات الاجتماعية التي واجهتها المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن	56



## فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	أعمدة بيانية تمثل تطور مكانة المرأة في سوق الشغل في الجزائر 2005 - 2016	62
02	أعمدة بيانية تمثل نسبة النساء العاملات بالنسبة للرجال حسب مكان الإقامة	63
03	أعمدة بيانية تمثل توزيع نسبة النساء العاملات حسب الفئات العمرية	65
04	أعمدة بيانية تمثل المستوى التعليمي والشهادات التي تحوزها الإناث مقارنة بالذكور	66
05	أعمدة بيانية تمثل توزيع عمل المرأة الجزائرية حسب المهن	67
06	أعمدة بيانية تمثل توزيع نسب تواجد النساء والرجال في الوظيف العمومي حسب القطاعات	69
07	أعمدة بيانية تمثل توزيع أعداد النساء العاملات مقارنة بالرجال في قطاع الصحة حسب الاختصاصات	70
08	تمثيل بياني لنسب أعداد النساء العاملات مقارنة بالرجال في قطاع الصحة حسب الاختصاصات	71
09	أعمدة بيانية تمثل عدد النساء العاملات في سلك القضاء سبتمبر 2016	72
10	دائرة نسبية تمثل وضعية الإناث حسب الفئة العمرية (15-24 سنة)	73
11	دائرة نسبية تمثل وضعية الذكور حسب الفئة العمرية (15-24 سنة)	73
12	تمثيل بياني لتطور نسب البطالة عند المرأة في الجزائر 2006 - 2016	75
13	أعمدة بيانية تمثل نسب البطالة حسب المستوى التعليمي لسنة 2016.	76
14	أعمدة بيانية تمثل الرتبة المهنية للمبجوثات حسب السن	176
15	أعمدة بيانية توضح تأثير المستوى التعليمي على تحديد الرتبة المهنية	178
16	أعمد بيانية توضح الحالة العائلية لأفراد العينة قبل العمل	180
17	أعمدة بيانية توضح الحالة العائلية لأفراد العينة بعد العمل	180
18	أعمدة بيانية توضح الأقدمية في العمل	181

182	أعمدة بيانية توضح تأثير مكان تأدية العمل على جهد أفراد العينة	19
183	أعمدة بيانية توضح قرب وبعد مكان عمل أفراد العينة بالنسبة لمسكنهم	20
185	أعمدة بيانية توضح عدد مرات متابعة أفراد العينة لدورة تكوينية	21
186	أعمدة بيانية توضح مدى استفادة أفراد العينة من الدورات التكوينية	22
188	أعمدة بيانية توضح مصدر الطلب في استفادة أفراد العينة من التكوين	23
189	أعمدة بيانية توضح عمل أفراد العينة في نفس الاختصاص الذي تلقين عليه تكوين	24
190	أعمدة بيانية توضح مدى تأثر أداء أفراد العينة بعد تلقيهن للتكوين	25
191	أعمدة بيانية توضح مدى ملاءمة التكوين لطبيعة العمل	26
192	أعمدة بيانية توضح أهداف التكوين لأفراد العينة	27
193	أعمدة بيانية توضح الرضا عن ظروف إجراء التكوين حسب الرتبة المهنية	28
194	أعمدة بيانية توضح دور التكوين الجيد في تحسين الأداء حسب الرتبة المهنية	29
196	أعمدة بيانية توضح تحصل أفراد العينة على ترقية ومدى رضاهن عنها	30
197	أعمدة بيانية توضح المعايير المعتمدة في الترقية	31
198	أعمدة بيانية توضح أهمية الترقية لأفراد العينة	32
200	أعمدة بيانية توضح طبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل	33
201	أعمدة بيانية توضح استعانة أفراد العينة بذوي الخبرة من زملائهم في العمل	34
202	أعمدة بيانية توضح جنس زملاء أفراد العينة في العمل	35
203	أعمدة بيانية توضح مواجهة أفراد العينة لمشاكل مع الزملاء في العمل وسببها	36
204	أعمدة بيانية توضح تأثير المشاكل مع الزملاء في العمل على أداء أفراد العينة	37
205	أعمدة بيانية توضح نوع المسؤول المباشر في العمل	38
207	أعمدة بيانية توضح طلب أفراد العينة للنصح والمشورة من الرؤساء في العمل	39

208	أعمدة بيانية توضح رأي أفراد العينة حول تشجيع الرئيس في العمل وتأثيره على أدائهن المهني	40
209	أعمدة بيانية توضح تفضيل أفراد العينة لرؤسائهن في العمل حسب الجنس	41
210	أعمدة بيانية توضح تأثير علاقة أفراد العينة مع رؤسائهن في العمل على أدائهن الوظيفي	42
212	أعمدة بيانية توضح ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهتها أفراد العينة أثناء أدائهن لمهامهن	43
214	أعمدة بيانية توضح ترتيب الصعوبات الاجتماعية التي واجهتها أفراد العينة أثناء أدائهن لمهامهن	44

## مقدمة:

لعل أبرز ما عرف وشاع تداوله عن القضايا الاجتماعية ، قضية المرأة وخروجها للعمل ، فالعمل مظهر للنشاط الإنساني ، وهو بالنسبة للمرأة ضرورة ألزمتها الحياة ، فقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث الفرصة أمامها للالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر نظير هذا العمل .

ومن بين هؤلاء النساء نجد المرأة الجزائرية التي ارتبطت قضية عملها ارتباطا وثيقا بالعادات والتقاليد والقيم السائدة في المجتمع خاصة في فترة ما قبل الاستقلال ، حيث فرضت هذه القيم والعادات عدم خروج المرأة للتعليم ومن ثمة العمل ، إلى أن جاءت مشاركتها في الكفاح من أجل تحرير الوطن ، التي كانت انطلاقتها الأولى التي مكنتها من التخلص من القيود والخروج إلى العمل إلى جانب أخيها الرجل في قطاعات عدة أهمها التعليم والصحة باعتبارهما يتلاءمان وطبيعتها الإنسانية والعاطفية .

وبعدما تأكد للجميع صحة انطلاقة المرأة في مختلف مجالات العمل ، وأثبتت قدرتها وجاهزيتها للعمل على أنها فرد يمكن التعويل عليه ، فتحت الدولة الجزائرية الباب أمامها لدخول مجال عمل آخر كان في وقت مضى حكراً على الرجل ؛ لا ويل هناك من كان يظن أن المرأة لا تستطيع العمل به ولا تستطيع دخوله أبداً ، وهو العمل الأمني ، ومن بين مؤسساته نجد مؤسسة الشرطة ، حيث كانت سنة 1973 السنة الأولى التي تم توظيف العنصر النسوي بهذا الجهاز في الجزائر .

حيث استطاعت بتحدياتها وقدراتها أن تدخله من أبوابه الواسعة، وفرضت أهميتها ومكانتها فيه، وهذا لأنها أدركت حقوقها القانونية وتكون لها نوع من الوعي بقدراتها بحيث ارتفعت نسبة تواجدها من سنة لأخرى وفي جميع المناصب والرتب، فعد أن كانت فيه بأعداد قليلة أصبحت اليوم بالآلاف فكسبت ثقة المسؤولين عليه ، فراحوا يفتحون المجال أمامها ، ويرفعون من نسب توظيفها سنوياً ، ومساواتها بالرجل الشرطي في كل شئ ، فاستطاعت أن تتقلد أعلى الرتب منها رتبة عميد شرطة، ورتبة رئيس أمن دائرة، ورتبة رئيس أمن حضري، وهذا لأن مجال العمل الشرطي يحتاج لتظافر جهود كلا الجنسين من رجل وامرأة دون تفريق ، خاصة وأنه هناك مجالات واختصاصات تستطيع المرأة الشرطية أن تعطي فيها مردوداً أحسن من الرجل ، منها قضايا الأحداث ، والاستقبال ، ومختلف القضايا الاجتماعية .

إلا أن هذا التحول الذي حققته المرأة بدخولها العمل الأمني بصفة عامة ، والشرطي على وجه الخصوص يشكل تجربة لا تخلو من مشاكل وصعوبات وتطرح عدة إشكاليات خاصة بظروف العمل والعلاقات المهنية وتأثير كل ذلك على أدائها الوظيفي وعلى حياتها الاجتماعية والشخصية ، لأن المرأة

الشرطية معرضة للمخاطر والضغطات سواء المهنية أو الاجتماعية في كل وقت ، لأن هذا القطاع من العمل يعتبر مجالاً صعباً كونه يتسم بطابع نظام ودقة عاليين ، له خصوصياته عن باقي القطاعات .

هذا ما دفعنا لإجراء دراسة ميدانية للتعرف على واقع عمل المرأة في المؤسسات الأمنية الجزائرية ، ومعرفة الصعوبات التي تعترضها في الميدان ، وبالأخص المرأة الشرطية ، وكانت دراستنا للموضوع من جانبين، جانب نظري ، وآخر ميداني ، حيث احتوى الجانب النظري على فصل منهجي: تناولنا فيه طرح موضوع الدراسة: من خلال تحديد الإشكالية، وفرضيات الدراسة، بالإضافة إلى أسباب اختبار الموضوع وأهدافه وأهمية الدراسة، كذلك تحديد المفاهيم والاقتراب النظري للدراسة ، كذلك البناء المنهجي الذي شمل : مجالات الدراسة ، والمنهج المتبع ، ومجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى الدراسات السابقة وصعوبات البحث ، أما الفصل الثاني فقد كان للحديث عن التطور التاريخي لمكانة المرأة من خلال التطرق إلى مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية القديمة والحديثة، والمسيرة النضالية التي خاضتها المرأة في الدول الغربية وفي الدول العربية ثم أخيراً نضال المرأة الجزائرية .

والفصل الثالث كان حول المرأة الجزائرية في مجال العمل بالتطرق إلى عمل المرأة الجزائرية في

فترة الاحتلال وبعد الاستقلال، ثم التطرق إلى المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري و دوافع خروجها

للعمل، والمشكلات التي تعترضها ثم آثار خروجها للعمل ، أما الفصل الرابع فكان لإبراز التطور

التاريخي للشرطة الجزائرية من خلال لمحة تاريخية عن نشأة الشرطة عبر العصور ونشأة الشرطة

الجزائرية ، ثم الهيكل الإداري والبشري لمؤسسة الشرطة الجزائرية ثم المهام والأدوار التي تقوم بها

والأساليب التي تستخدمها وأخيراً أخلاقيات مهنة الشرطة، والفصل الخامس كان للتعريف بالمرأة الشرطية

من خلال التطرق إلى تاريخ ظهور المرأة في الشرطة في العالم العربي والغربي ، ودخولها للأمن الوطني

في الجزائر ، كذلك مجالات تخصصها ودورها الاجتماعي ، ليأتي بعد ذلك الجانب الميداني الذي

يتضمن فصل لتحليل بيانات الدراسة، ثم الوصول إلى استنتاج عام عن الدراسة والتحقق من صحة

الفرضيات وتوصيات الدراسة ثم خاتمة .

# الفصل الأول

## البناء المنهجي للدراسة

### أولاً: بناء موضوع الدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الدراسة
- 3- الهدف من الدراسة
- 4- إشكالية الدراسة
- 5- فرضيات الدراسة
- 6- المفاهيم الأساسية في الدراسة
- 7- الاقتراب النظري للدراسة

### ثانياً: بناء منهجية الدراسة

- 1- مجالات الدراسة
- 2- المنهج المتبع
- 3- مجتمع البحث وطبيعة العينة
- 4- الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات

### ثالثاً: الدراسات السابقة

### رابعاً: صعوبات الدراسة

## أولاً: بناء موضوع الدراسة

## 1- أسباب اختيار الموضوع:

لعل من أهم الأسباب التي دفعتنا لإجراء هذه الدراسة هو التغير الذي حصل على مستوى مجالات العمل النسوي في الجزائر ، فبعد أن كانت مهنة الشرطة في الجزائر ممارسة من طرف الرجل أكثر من النساء زاد إقبال المرأة الجزائرية عليها في الآونة الأخيرة ، وهذا نتيجة التغير الذي تعيشه الجزائر والذي يفرض تضافر كل الجهود ، بالإضافة إلى تغير نظرة المجتمع للمرأة العاملة التي كانت تعمل في مهام معينة كالتعليم والصحة لتشمل وظائف أكثر صعوبة وخطورة ؛ وهي العمل في المؤسسات الأمنية ومن بينها مؤسسة الشرطة .

بالإضافة إلى رغبتنا وفضولنا العلمي في دراسة موضوع عمل المرأة الشرطية والإحاطة بكل جوانبه حتى نتعرف على معطيات أكثر حول هذا العنصر البشري العامل في مؤسسة هامة وحساسة في الوقت نفسه ، والتي قل ما نجد دراسات حولها أو حول عمل أفرادها وبخاصة منهم المرأة الشرطية ، هذا الجانب الذي يفتقر للدراسات نظراً لحساسيته، وحتى وإن وجدت هذه الدراسات فإنها تفتقر إلى الجانب السوسيولوجي التحليلي، وبالتالي الضرورة للإحاطة بهذا الموضوع وجمع معطيات حوله حتى نحقق الاستفادة من خلال دراستنا له والتعريف به واستكمال دراستنا له من جوانب مختلفة ، فبعد إجرائنا لدراسة حول " أثر عمل المرأة الشرطية على علاقاتها الأسرية" ، والتي كانت لنيل شهادة الماجستير ، وانطلاقاً من النتائج العامة المتوصل إليها وجدنا أنه من الضرورة التطرق بالدراسة والتحليل هذه المرة للظروف المهنية المحيطة بعملها في المؤسسة والصعوبات التي تعترضها لأن الظروف المهنية التنظيمية والاجتماعية التي تعمل بها المرأة الشرطية تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة الشرطية ، ونتيجة للصعوبات التي تواجهها أثناء أدائها لمهامها تنتج عن كل ذلك مشاكل وصعوبات خاصة بحياتها الاجتماعية والأسرية لأن هناك ارتباط بين ظروف العمل والظروف الاجتماعية والأسرية ، لأن المرأة الشرطية هي زوجة وأم لأطفال ومسؤولة عن أسرة ، فلا تستطيع أن تتمصل من هذا الدور البيولوجي مقابل أدائها لوظيفتها في مؤسسة الشرطة.

**2- أهمية الدراسة :****2-1- الأهمية العلمية:**

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في ما ستضيفه إلى رصيد المعرفة من خلال تزويد المكتبة الجامعية بالمعلومات والمعارف على واقع عمل المرأة الجزائرية في مؤسسة الشرطة والصعوبات التي تواجهها في هذا المجال .

**2-2- الأهمية العملية:**

تأمل الباحثة في أن تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة بما يمكن أن تسفر عنه من نتائج وتوصيات يستفيد منها المسؤولون على رأس جهاز الشرطة ، في العمل على تحسين مستوى الأداء ورفع كفاءة الشرطيات وزيادة وعيهم من أجل تقديم خدمات أفضل ، كما تأمل الباحثة في أن تسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات للمسؤولين وصناع القرار لمواجهة العقبات وأوجه القصور -إن وجدت- التي تواجه الشرطيات .

**3-الهدف من الدراسة :**

- من المعروف أن وراء كل عمل علمي أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات التي يجريها، ومنه يمكن إدراج أهداف هذه الدراسة في
- التعرف على مستوى ارتباط أداء المرأة الشرطية والظروف المهنية المحيطة.
  - معرفة المناخ التنظيمي والاجتماعي الذي تعمل به المرأة الشرطية داخل مؤسسة الشرطة والصعوبات التي تعترضها في هذا المجال من العمل.
  - البحث عن السبل المؤدية إلى تحسين أداء المرأة الشرطية في الجزائر.



## 4- إشكالية الدراسة:

يعرف المجتمع على أنه تجمع من الكائنات الإنسانية ومن كل المستويات العمرية، يرتبطون معاً داخل جماعة اجتماعية لها كيانه الذاتي، نظامها وثقافتها المميزة، كما أنه جماعة من الناس يتعاونون لقضاء عدد من مصالحهم الكبرى التي تشمل حفظ الذات ودوام النوع، وتشمل فكرة مجتمع على الاستمرار والعلاقات الارتباطية والتركييب الذي يتضمن ممثلين من الأنماط الإنسانية القائمة بين مختلف أفرادها.

و يتبين من خلال هذا أن المجتمع هو منظمة تحكمها قوانين ونظم اجتماعية تسييره، وتنظم العلاقات بين مختلف شرائحه وخاصة بين الرجل والمرأة، ولا شك أن هناك أسس لتطبيق هذه النظم على مختلف أفرادها، فكما أنها تطبق على الرجل، فهي تطبق أيضاً على المرأة باعتبارها عنصراً فعالاً في المجتمع، تساهم في انجازه بمختلف المهام والوظائف في بنائه وترقيته فهي تمثل نصف المجتمع الإنساني، وبالتالي فإن دورها لا يقل أهمية عن دور الرجل كلاً حسب مؤهلاته وقدراته .

ولأن العلم في تطور والعالم في تغير أوجب على المجتمعات مواكبة كل التحولات الكبرى التي فرضها هذا الواقع المتغير في مختلف المجالات الحياتية والتي تقتضي تسخير كل الإمكانيات و المجهودات واستغلال كل الموارد المتاحة فكان خروج المرأة لطلب العلوم واكتساب المعارف يتمشى ومعطيات عصر الحداثة وبعد عجزه على مواجهة التحديات باعتماده على استغلال أحادية المورد البشري بمعنى اعتماده على إنتاجية الطاقات الرجالية فقط على الرغم من أن أساس أي مشروع تنموي هو استغلال الطاقة البشرية ككل، هذا ما أدى إلى تغير النظرة المجتمعية للمرأة واعتبارها مورد بشري ثاني فعال ومساند وبالتالي إقحامها في مجال العمل إلى جانب الرجل .

وأمام هذا التحدي برهنت على أنها قادرة على أن تخوض في العديد من المجالات كالتعليم، الطب، والعمل في المصانع والإدارات وغيرها، وبالتالي فإن خروج المرأة للعمل بصفة عامة والمرأة الجزائرية بصفة خاصة لم يكن محض صدفة أو نابع من فراغ، إنما جاء نتيجة ظروف اقتصادية واجتماعية متدهورة عاشها المجتمع الجزائري، ليس هذا فحسب إنما هناك ما دفعها للعمل أيضاً وهو امتلاكها لمستوى تعليمي وقدرات تؤهلها على تقلد مناصب شغل جديد، فاستطاعت المرأة الجزائرية كعنصر من مجتمعا أن ترفع التحدي وتتجاوز الصعوبات لتجعل لنفسها مكانة في المجتمع بهدف إبراز قدراتها في ميدان العمل، فلم تبق منحصرة في ميدان التعليم والصحة فقط بل استطاعت وبفضل إرادتها أن تقتحم وتعمل في مراكز كانت ولا زالت في نظرة المجتمع حكراً على الرجل دون المرأة وهي المؤسسات الأمنية، ومن بين هذه المؤسسات نجد مؤسسة الشرطة، حيث أظهرت استعدادات لمساعدة الرجل في مثل

هذا المجال، فبعد أن كان عددهن سنة 1973 سنة أول التحاق للمرأة بالعمل الشرطي 16 امرأة (تصريح رئيس مصلحة الموارد البشرية بأمن ولاية بومرداس، 2012/03/06م)، قفز هذا العدد سنة 2016 إلى (20 ألف) امرأة موظفة في سلك الشرطة ، 427 منهن في مناصب قيادية. ( تصريح المدير العام للأمن الوطني، 2016/03/07م) ، وفي سنة 2017م ارتفع عدد النساء العاملات في سلك الشرطة ( شرطيات وأعاون شبهيين ) ليصل إلى (21 ألف ) امرأة موظفة ، أي بنسبة 10.13% من التعداد الإجمالي ( تصريح السيدة عميد الشرطة ( غ . ف ) 2017/03/05)

و لم يأت توظيف العنصر النسوي ضمن الشرطة الجزائرية من العدم ، بل هو نتيجة لتطبيق سياسة مدروسة وهادفة بحكم الدور الأساسي الذي أصبحت تلعب هذه الفئة بحيث أضحت المرأة ركيزة أساسية فيها نظراً لخصوصياتها الإنسانية وطبيعتها السيكولوجية مع المواطن والأحداث، تمكن المسؤولون على جهاز الشرطة من إقحام العنصر النسوي ضمن المخططات السنوية والخماسية الخاصة بالتوظيف والتكوين الذي تلقته الشرطة الجزائرية في اختصاصات متعددة: الشرطة القضائية، الاستعلامات العامة، كما عملت في شرطة الحدود والموانئ والمطارات والحدود البرية، لتقتحم مجال الشرطة العلمية بعدها وتصبح مؤخرًا عضوًا في فرق تفكيك القنابل وحماية الشخصيات ، ولم يقتصر الأمر في هذا المجال فحسب ، بل تعداه إلى تحميلها المسؤولية في كل الاختصاصات والمراكز والمسؤوليات فمن موظفة إدارية إلى ممرضة إلى مخبرية إلى طبيبة وصلت المرأة الشرطة إلى أعلى المراتب حيث أصبحت رئيسة مصلحة ورئيسة أمن حضري ورئيسة أمن دائرة إلى جانب إشرافها على مسؤوليات بالمديريات المركزية والمصالح المتخصصة وكذا حصولها على أعلى الرتب مثلها مثل الرجل حيث أن هناك إطارات نسوية برتبة عميد أول للشرطة وهي أعلى مرتبة بسلك الأمن الوطني متحدية بذلك كل الصعاب والعقبات التي واجهتها منذ بداية عملها في هذا القطاع من العمل الذي يعتبر مجالاً صعباً كونه يتسم بطابع نظام ودقة عاليين .

إلا أن هذا التحول الذي حققته المرأة في هذا الميدان يشكل تجربة لا تخلو من مشاكل وصعوبات وتطرح عدة إشكاليات خاصة بظروف العمل والعلاقات المهنية وتأثير كل ذلك على أدائها الوظيفي وعلى حياتها الاجتماعية والشخصية خاصة إذا كانت متزوجة وأم لأطفال أهمها وفي أولها مشكلة تقصير المرأة العاملة في رعاية شؤون أسرتها بسبب عدم توفر الوقت الكافي لذلك ، وهذا ما تواجهه أغلب النساء العاملات ، فعندما ترجعن إلى البيت تكن منهكات القوى غير قادرات على تحمل أعباء أخرى ، فماذا لو

كانت هذه المرأة عاملة في المجال الأمني ، هذا المجال الذي ليس كغيره من المجالات له خصوصيات تميزه عن باقي مجالات العمل التي تعمل بها المرأة .

**ما تأثير الظروف المهنية للعمل في جهاز الشرطة على الأداء الوظيفي للمرأة الشرطية؟**

والذي تتطوي تحته جملة من التساؤلات الفرعية:

- 1- هل للظروف التنظيمية للعمل في جهاز الشرطة تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة الشرطية؟
- 2- هل للظروف الاجتماعية للعمل في جهاز الشرطة تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة الشرطية ؟
- 3- ما هي الصعوبات التي تواجهها المرأة الشرطية من وراء عملها في مؤسسة الشرطة وما هي سبل الحد من هذه الصعوبات؟

### 5- فرضيات الدراسة:

تعد مرحلة صياغة الفرضيات أهم الخطوات المنهجية التي يمر بها البحث العلمي؛ فهي عبارة عن حكم مبدئي لوجود علاقة بين متغيرين، تكون هذه العلاقة صحيحة أو خاطئة ، والتجربة هي الكفيلة بإثبات مدى صحة أو خطأ هذه الفرضية ، وذلك باستخدام أدوات ومناهج البحث الاجتماعي.

وعلى هذا الأساس يمكن صياغة الفرضيات على الشكل الآتي:

- 1- ظروف العمل التنظيمية التي تعمل بها المرأة الشرطية تؤثر على أدائها الوظيفي. ويمكننا أن نقيس مدى تحقق هذه الفرضية من خلال المؤشرات :
  - التكوين الجيد يساعد على حسن أداء الشرطيات لمهامهن .
  - الترقية بأنواعها تدفع بالشرطيات إلى المنافسة فيما بينهن وبالتالي تحسين أدائهن.
- 2- ظروف العمل الاجتماعية التي تعمل بها المرأة الشرطية تؤثر على أدائها الوظيفي. ويمكننا أن نقيس مدى تحقق هذه الفرضية من خلال المؤشرات :
  - توجيه مسؤولها المباشر في العمل لها وتشجيعه يرفع من معنوياتها ما يؤثر على حسن أدائها الوظيفي.
  - العلاقة الجيدة مع زملائها في العمل تحسن من أدائها الوظيفي .
- 3- تواجه المرأة الشرطية صعوبات خاصة بالعمل ( تنظيمية وإدارية) تنتج عنها مشاكل وصعوبات اجتماعية خاصة إذا كانت زوجة وأم لأطفال، تأتي في أولها تقصيرها في رعاية شؤون أسرتها لعدم وجود الوقت الكافي لذلك.

## 6 - المفاهيم الأساسية في الدراسة:

يعد المفهوم العنصر الأساسي الذي تتكون منه المعرفة العلمية، وتعد مرحلة تحديد المفاهيم في البحث السوسولوجي لحظة مهمة وفاصلة في نتائج البحث ومسائله، وعليه فإن المفاهيم التي تضمنتها دراستنا تستوجب تحديداً وضبطاً حتى لا تكون الدراسة غامضة ، وقد استخدمنا مجموعة من المفاهيم تتمثل أساساً في:

## العمل:

**لغة:** عَمَلٌ، جمع أعمال، مصدر: عَمِلَ.

عَمَلٌ: هو كل فعل يكون بقصد أو نكر.

عَمَلٌ: مهنة . ( جبران، دت: 8).

**اصطلاحاً:** ويعرف العمل بعدة تعاريف نذكر منها:

- هو نشاط منظم ومقصود من شأنه إنتاج خدمة أو منتج (سلعة)، سواء كان ذلك النشاط عقلي أو

عضلي (Larousse Classique: 12049)

- والعمل أحد عناصر الإنتاج الأساسية، يطلق هذا المصطلح على الخدمات الإنتاجية التي تتجسد

في المجهود الجسماني البشري والمهارات والقدرات العقلية التي يستطيع الإنسان تقديمها لعمليات الإنتاج المختلفة (عبد العزيز، 1980م: 497).

- أو هو ذلك النشاط الواعي الهادف المبذول في عملية الإنتاج أي في استعمال أدوات الإنتاج من

أجل تحويل مادة العمل ، فلا يمكن إذن أن نتصور عملاً خارج عملية الإنتاجية المادية والمعنوية (دادبي، دت:122).

**التعريف الإجرائي :** العمل هو كل نشاط فكري أو عضلي أو هما معاً، يمارسه شخص ما مقابل أجر

معين وبغرض تحقيق إنتاج أو تقديم خدمة ما حسب نوع المؤسسة ، أما في مؤسسة الشرطة فهو كل

نشاط يكون داخل المؤسسة أو خارجها الهدف منه تحقيق الأمن والاستقرار داخل الوطن ، وضمان

العيش الهنيئ للمواطن وحماية ممتلكاته .

✚ **المرأة العاملة:** عرفت المرأة العاملة بجملة من التعاريف نذكر منها:

عرفها " إبراهيم عبد الفتاح " بأنها: المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور كربة بيت ودور الموظفة(عوفي، 1994م: 142).

وكذلك المرأة العاملة عكس المرأة الماكثة في البيت التي تقوم بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، فإن المرأة العاملة هي التي تقوم بوظيفتين أساسيتين أساسها الداخل Le dedans والخارج Le de hors وهي المرأة التي تبذل جهداً جسماً أو فكرياً، مقابل الحصول على أجر شريطة أن يكون هذا الجهد دائماً وخارج المنزل، وهي على عكس الماكثة في البيت، التي تقوم بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، فإن المرأة العاملة هي التي تقوم بوظيفتين أساسيتين، أساسها الداخل والخارج(حسين، 1998م: 10).

وعرفتها الباحثة " كاميليا عبد الفتاح "(1972م) على أنها: المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، والتي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور كربة بيت ودور الموظفة(عبد الفتاح، 1972م: 110).

#### التعريف الإجرائي :

المرأة العاملة هي التي تقوم بنشاط خارج المنزل إضافة إلى عملها المنزلي، والذي يكون بصفة دائمة وتحصل مقابل جهدها على أجر مادي، والمرأة الشرطية واحدة منهن تمارس عملها داخل مؤسسة الشرطة، سواء كان العمل مكتبياً أو ميدانياً .

#### ✚ **المؤسسات الأمنية:**

قبل تعريف المؤسسات الأمنية يجب تعريف كل من المؤسسة والأمن

#### ✚ **المؤسسة:**

تنظيم يضم شبكة من الأفراد يمارسون وظائف محددة يعملون من تحقيق أهداف المؤسسة مقابل الحصول على عوائد تتمثل في الأجر أو المركز...، قد يكون نشاطها صناعياً أو خدماتياً. (عشوي، 1992م: 36)

ويعرفها بارسونز: المؤسسة نموذج تُقام وفق نموذج معين كي يحقق أهداف معينة". (باركانون، دت: 11).

**الأمين :**

في اللغة يعني : طمأنينة النفس وزوال الخوف ، والإنسان يكون آمناً إذا استقر الأمن في قلبه .  
وأمن البلد : اطمئنان أهله فيه .

**واصطلاحاً :** وردت تعريفات عديدة للأمن منها أن الأمن : هو إحساس الفرد والجماعة البشرية

بإشباع دوافعها العضوية والنفسية ، وعلى قمتها دافع الأمن بمظهرية المادي والنفسي والمتمثلين في

اطمئنان المجتمع وزوال ما يهدد ظواهر هذا الدافع المادي كالسكن الدائم المستقر والرزق الجاري والتوافق مع الآخرين والدوافع (الشمراي، 1425هـ).

و يعرف "عيسى قاسمي" الأمن على أنه : "السلام و الهدوء و الاطمئنان شعور الذي يحس به الفرد الذي يكون في حالة خطر ثم ينجو منه ، فكل كائن في هذه الأرض يسعى للعيش في أمان ، الأفراد ، الشعوب ، الحيوانات و الحشرات و كلها لا تستطيع مواصلة العيش بدون أمن ، أما الأمن بالنسبة للمواطن فهو يعني الاطمئنان النفسي الذي ينتج نتيجة الغياب الكلي للخوف ، و ينتج هذا الأمن من خلال الروابط الاجتماعية له . (Kassmi,2002 :26) .

أما المؤسسات الأمنية فهي :

**المؤسسات الأمنية :**

هي هيئة تنفيذية تعمل على صيانة الأمن العام وتنفيذ المهام، ومن خلالها تمارس الدولة سيادتها ، مهمتها المركزية هي حراسة القوانين والسهر على تنفيذها (خضور، 2006م:17).

**التعريف الإجرائي:**

هي مؤسسات تنفيذية تابعة للدولة تختص بالمحافظة على النظام والأمن العام ، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها ، وحماية الأشخاص والممتلكات، ومن بين تلك المؤسسات نجد مؤسسة الشرطة .

**الشرطة:**

**لغة :** تعني المختار من كل شيء . وشرطة كل شيء خياره . وشرطة الجند البارزون فيهم المتصفون بالشجاعة والذين يتهيئون للموت جهاداً في سبيل الحق أو ينالوا النصر (الشمراي، 1425هـ) .

كما أن كلمة " شرطة " مشتقة ممايلي :

الشرط: معناه إلزام الشيء أو الالتزام به

الشرط: معناه العلامة المميزة

الشرط: هم جمع شرطة ، ومعناه : طائفة من أعوان الولاية ، يحملون علامات مميزة يعرفون بها ، وهم

مكلفون بحفظ الأمن والسهر على تطبيق القوانين . (الفيروز أبادي، 1999م: 560)

كما أن الحروف الثلاثة المؤلفة لها هي مبنى الحروف الثلاثة للفعل شرط ، والتي تفيد معنى الالتزام والتفويض بالعهد و المواثيق.

وهناك ثلاث معاني تعبر عنها كلمة شرطة:

1- تعني الفداء والتضحية.

2- جمعها أشراف وتعني العلامة.

3- هي في الأصل تحريف كلمة لاتينية (بسكورتياس) وتعني الأمن السلامة.

( أحمد، 1993م: 243).

كما ورد في القاموس العربي - أبجد - أن الشرطي هو واحد الشرط، والشرط هم أعوان الحاكم، رجال الضابط المكلفون بحفظ الأمن وتنفيذ القوانين. (أبجد القاموس الصغير، 1997م: 235).

أما في الاصطلاح ، فالشرطة هي الجند الذين يعتمد عليهم الخليفة والوالي في استتباب الأمن وحفظ النظام والقبض على الجناة والمفسدين وما إلى ذلك من الأعمال التي تكفل أمن الجمهور وطمأنينته . (الشمراي، 1425هـ)

و الشرطة أو ( Police ) عند الإغريق القدامى هي إدارة المدينة (Administration de la cité)

وهي عبارة عن مجموعة من الأفراد وأجهزة مكلفة بحفظ الأمن العام في المدينة ويتدخلون بردع كل إخلال بالنظام العام. (بن سديرة، 1995م: 87) .

كما أن بوليس مستعملة في أغلب لغات العالم، وتعني تلك الهيئة أو ذلك الجهاز المكلف بحفظ النظام وحماية أرواح الناس وممتلكاتهم ، وأصلها اللاتيني ( Polīcai ) بوليسيا، وهي مأخوذة من اليونانية القومية (Politicia) بوليتيسيا، والتي تعني فن تسيير المدينة من خلال مجموعة القواعد المفروضة على المواطنين بفرض استتباب الأمن والنظام والسكينة، ثم أطلقت هذه التسمية على القوة العمومية المكلفة بتطبيق هذه النظم. (قاسمي، 2004م: 33).

الشرطة هي مصلحة مكلفة بحفظ الأمن وتنظيم المرور في البلاد.

وفي تعريف حديث (سكوييدر) الأمريكية تعني كلمة "بوليس" في المجتمعات الحديثة إدارة تعمل على المحافظة على النظام العام ويمنع أي خرق للقانون وتضمنت واجبات الشرطة الكشف والاعتقال والقبض على المجرمين ودوريات منع الشغب وتنظيم المرور، بعض الدول تنشأ بها أجهزة البوليس السري لتكون مسؤولة عن النواحي السياسية. (عدلي، 2008م: 22).

واستدلال الشرطة: بأنها هيئة تختص بالمحافظة على النظام والأمن العام وحماية الأرواح والأعراض، والأموال، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها وتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات. (السويدي، 1997م: 174)

كما أنها قوة حكومية وجدت للمحافظة على قانون الدولة، ولصيانة الأمن العام، وفرض النظام، وحماية الأشخاص والممتلكات، ولقد ورد في إعلان حقوق الإنسان: "أنشأت هذه القوة من أجل المنفعة العامة، وليس لفائدة الذين عهدت إليهم". (الموسوعة العربية العالمية: 91-92)

ومن التعاريف السابقة للشرطة نستنتج أن جل هذه التعاريف وعلى الرغم من اختلافها في صياغتها إلا أنها تلتقي في نقاط أساسية ومهمة تكون بمثابة جوهر كلمة الشرطة، وهذه النقاط هي:

1- حفظ النظام والأمن العامين.

2- تنفيذ القوانين.

### التعريف الإجرائي:

الشرطة هي جهاز أمني تنفيذي ينتمي إلى وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وهي واحدة من مؤسسات الأمن، مهمتها الحفاظ على تطبيق النظام العام وحماية الأفراد والممتلكات والأغراض وضبط سلوكيات الأفراد المنافية لقيم المجتمع ومنع أي تجاوزات تحدث عدم استقرار في المجتمع وتخل بالقانون العام، وذلك بفرض القيود ومعاقبة الأفراد وليس مهمتها المعاقبة فقط، بل كذلك توفير السكينة والأمان والطمأنينة.

### المرأة الشرطية: ( الشرطة النسائية ):

الشرطة النسائية هي أحد الأجهزة المتخصصة في الأمن يقوم فيها العنصر النسوي في مختلف الرتب بمهام تعد المرأة أصلح لها من غيرها، والدور المهم الذي تقوم به الشرطة النسائية في المجال الأمني يتمثل خاصة فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية، وكل ما يتعلق بالأسرة والأحداث والنساء. (مكيمن، 1999م: 10).

### التعريف الإجرائي:

المرأة الشرطية هي المرأة التي تقوم بممارسة نشاط مهني بمؤسسة الشرطة، ولها مسؤوليات ومهام محددة تقوم بها، كل ذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة المتمثلة أساساً في توفير الأمن وحماية الأشخاص والممتلكات ومحاربة الجريمة.



## 7- الاقتراب النظري للدراسة

## النظرية الوظيفية:

ظهرت النظرية البنوية الوظيفية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، واستثمر علم الاجتماع فكرة البناء والوظيفة في دراسته للمجتمعات والجماعات والمؤسسات والمنظمات، فالمنظمة أو النسق الفرعي له بناء يتحلل إلى عناصر بنوية يطلق عليها الأدوار، ولكل دور وظيفة، وهذه الوظائف مكملة بعضها لبعض، ذلك إن التكامل يكون بين الوظائف كما تعتقد النظرية البنوية الوظيفية.

من رواد هذه النظرية نجد: "هربرت سبنسر" و "تالكوت بارسونز" و "روبرت ميرتون" و "هانز كيرث سبي"، "رايث ميلز"، حيث حددوا ثمانية مبادئ أساسية متكاملة، كل مبدأ يكمل المبدأ الآخر وهي على النحو الآتي:

- يتكون المجتمع أو المجتمع المحل أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء أو وحدات مختلفة بعضها عن بعض، وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة وحداتها مع الأخرى.
- أن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة، وأي خلل يطرأ على احد الأجزاء لا يبد أن ينعكس على البقية.
- إن كل جزء من أجزاء النسق له وظائف مختلفة، لكن هناك درجة من التكامل بينها كوظيفة.
- الوظائف التي يؤديها النسق إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين إليها.
- الوظائف التي يؤديها النسق قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة
- وجود نظام قيمي أو معياري يسير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله، فالنظام القيمي الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه.
- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تمرر عن طريق المعلومات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو العكس
- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظامي سلطة ومنزلة، فنظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات ويصدر الأوامر إلى الأدوار الوسطية أو القاعدة لكي توضع موضع التنفيذ.
- المنزلة هي بشيء ضروري لديمومة وفاعلية النسق.

مما سبق نستنتج إن رواد النظرية البنوية الوظيفية قد حللوا المجتمع أو الجماعة أو أي نسق تحليلياً بنويًا وظيفيًا إلى أجزاء وعناصر أولية، ولكل عنصر أو جزء له وظائفه الأساسية.

وباعتبار أن مؤسسة الشرطة من إحدى الأنساق المجتمعية التي تعمل على القيام بوظيفة ثابتة تتمثل في المحافظة على النظام والأمن العام في المجتمع ، والتي تتميز بالطابع الهرمي للسلطة وبتقسيم المهام والأعمال وإصدار الأوامر والقرارات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية ، والقائمة طبعاً على جملة من العلاقات الإنسانية لإشباع حاجات الأفراد المنتمين إليها ، فإن المرآة الشرطية إحدى أجزاء هذا النسق التي تعمل هي الأخرى على تحقيق الهدف العام للنسق والعمل وعلى استمراريته من خلال جملة المهام والوظائف التي تؤديها داخله بهدف تحقيق التكامل والانسجام والتناسق داخل هذا التنظيم ، والتي تستفيد هي الأخرى من مكانة ومنزلة داخل هذا النسق تؤهلها لنيل حقوقها مقابل أداء الواجبات اتجاه هذا الهيكل التنظيمي ، وأثناء قيامها بمهامها فإنها تدخل في شبكة من العلاقات الإنسانية ومن الاتصالات الصاعدة والهابطة سواء مع زملائها في العمل أو مع رؤسائها ، وتتعرض لمشكلات وصعوبات أثناء تأدية مهامها عليها أحلول تجد حلولاً لها حتى تستمر في وظيفتها داخل هذه المؤسسة حتى تضمن الاستمرارية والديمومة في أداء مهامها سواء اتجاه المؤسسة المنتمية إليها أو اتجاه النسق الاجتماعي الأكبر الذي تنتمي إليه مثل المجتمع والأسرة وواجباتها اتجاههم(الحسن،2010م:39-58) .

**ثانيا: بناء منهجية الدراسة****1- مجالات الدراسة :****1-1- المجال البشري:**

تقتصر هذه الدراسة على الشرطيات العاملات في مختلف مراكز الشرطة بالجزائر، فكانت بكل من بولاية سطيف، النعامة، الأغواط، تيارت.

**1-2- المجال الجغرافي:**

تمت الدراسة الميدانية في مختلف مراكز الشرطة بالجزائر، منها ولاية سطيف، النعامة، الأغواط، تيارت، لأن العينة كانت مفتوحة للحصول على أكبر عدد من الشرطيات في ظل عدم حصولنا على الترخيص من المديرية العامة للأمن الوطني لتوزيع الاستمارات، لأن مثل دراستنا والتي لها علاقة بالمجال الأمني لا بد للباحث من ترخيص حتى يتمكن من توزيع الاستمارات أو حتى دخول مراكز الشرطة، وكذلك أمام رفض الكثير من الشرطيات التحدث معنا أو مساعدتنا بملأ الاستمارات .

**1-3- المجال الزمني:**

انطلقت دراستنا لهذا الموضوع بعد اكتشافنا للمشكلة البحثية المتعلقة بعمل المرأة في

المؤسسات الأمنية الجزائرية، وبالتحديد المرأة الشرطية، وهذا على مرحلتين:

المرحلة الأولى : الخاصة بالجانب النظري، والتي تم فيها الإلمام وجمع المعطيات النظرية الخاصة

بموضوع الدراسة، وبعد جمعها ثم تصنيفها وترتيبها وتدوينها وفق ما يلائم ويخدم موضوعنا والتخلي مما لا جدوى منه أو ليس من الأهمية بمكان.

المرحلة الثانية: وهي المرحلة الخاصة بالجانب الميداني للدراسة التي استمرت من شهر فيفري 2016 إلى

غاية شهر مارس 2017، تم فيها وضع نموذج للاستمارة وعرضه على المشرف، وبعد تصحيح بعض

الأخطاء والأخذ بتوجيهاته والخروج لتجربتها ميدانيا، ثم الاتفاق على نموذج الاستمارة بشكلها النهائي،

ومن ثم توزيعها على الشرطيات واسترجاعها ومن ثم تفرغها ووضع الجداول وتحليلها والتوصل إلى

النتائج العامة للدراسة .

## 2- منهج الدراسة :

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها فقد اعتمدت الباحثة على :

- **المنهج الوصفي التحليلي** : الذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة، وتشخيصها، وجمع البيانات اللازمة مع فهمها وتحليلها، من أجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظاهرة ما، والعمليات الاجتماعية والأساسية، والتصرفات الإنسانية (الحسن، 1981م:93) ووصفها وتقديرها كمياً وكيفياً عن طريق جمع المعلومات حول الظاهرة، وتصنيفها، وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (بوحوش، 1995م:52).

ولأن موضوع دراستنا حول: عمل المرأة في المؤسسات الأمنية ، هذا الموضوع الجديد الذي يحتاج إلى الوصف والتحليل والتفسير وجب الإحاطة بالظاهرة وجمع معطيات حولها، وبعد ذلك تحليلها وتفسيرها كمياً وكيفياً.

## 3- طبيعة العينة وكيفية اختيارها:

على اعتبار أن موضوعنا يدور حول عمل المرأة في مؤسسة الشرطة ، فإن عينتنا كانت العينة القصدية، والتي كانت مفتوحة على كل النساء الشرطيات العاملات بكل مراكز الشرطة بالجزائر، وأمام الصعوبات التي واجهتنا في الميدان، بدايتها عدم منحنا ترخيص من قبل المديرية العامة للأمن الوطني لإجراء الدراسة وتوزيع الاستمارات أو إجراء مقابلات مع الشرطيات، كذلك عدم تقديمهم مساعدات لنا فيما يخص الإحصائيات العامة حول عدد الشرطيات ، فرض علينا إتباع عملية الفرز بشكل كرة الثلج ، هذه الطريقة المقبولة منهجياً ، والتي تطبق غالباً في دراسة مواضيع الطابوهات ، وكذا المواضيع التي يصعب على الباحث التوصل إلى أفراد عينته ، والتي تعرف على أنها " عينة يلجأ إليها الباحث لما يكون الوسط المدروس مغلقاً أو مجهولاً بالنسبة إليه ، فيتجه إلى عناصر أولية من المبحوثين توجهه بذاتها إلى عناصر مماثلة لها ، و بذلك يزداد حجم العينة حتى يصل الباحث إلى حد الإشباع" (إبراهيم، 2000م:125) ، ، وهي الطريقة الوحيدة التي وجدناها مناسبة لجمع المعطيات من الميدان وتجميع أكثر عدد من البيانات حول الشرطيات ، لجأنا إليها بسبب عدم حصولنا على ترخيص من المديرية العامة للأمن الوطني لإجراء الدراسة أو توزيع الاستمارات على الشرطيات لأن مثل هذه المواضيع من الدراسة توجب على الباحث الحصول على ترخيص حتى يتمكن من التحدث مع الشرطيات أو دخول مراكز الشرطة أين تتواجد الشرطيات والتي تعد المكان الوحيد الذي يستطيع الباحث الاجتماع

فيه مع أفراد عينته ، حيث شملت عينتنا 40 شرطية من مختلف الرتب ، كُنَّ من ولاية سطيف، النعامة، الأغواط، تيارت ، ولم نستطع تجميع عدد أكبر من هذا لأن الكثير من الشرطيات تخوفن من الأمر وأبدين رفضهن في مساعدتنا على ملأ الاستثمارات في ظل عدم وجود ترخيص يسمح لهن بذلك، لأن قوانين مؤسسة الشرطة معروفة ، وهي عدم التصريح بأي شئ يخص المؤسسة أو العاملين بها لأن ذلك يعد من السر المهني ، لذلك واجهنا صعوبات كبيرة في الميدان حتى تمكنا من الوصول إلى هذا العدد وما ساعدنا هو اعتمادنا على شبكة العلاقات الاجتماعية من أصدقاء وزملاء وأقارب تكفلوا بتوزيع الاستثمارات على الشرطيات بإتباع طريقة الكرة الثلجية ، كل شرطية تدلنا على زميلاتها في العمل أو تتكفل بتوزيع الاستثمارات عليهن .

#### 4- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات:

يقوم الباحث في عملية جمعه لمختلف المعطيات والحقائق المتعلقة بموضوع البحث بالاستعانة بجملة من الأدوات المنهجية بهدف الوصول إلى الحقائق، إلا أن طبيعة الموضوع، وطبيعة المنهج المستخدم هي التي تفرض على الباحث الأداة المنهجية التي تعتمد، فالأدوات المنهجية بمختلف أنواعها تمكن الباحث من جمع الحقائق.

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا ومجتمع بحثنا المتمحور حول: عمل المرأة في المؤسسات الأمنية الجزائرية وبالأخص مؤسسة الشرطة ، فقد اعتمدنا على أداة:

- **الاستمارة:** اخترنا الاعتماد على أداة الاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعطيات من الشرطيات من مختلف الرتب ومن تخصصات مختلفة ، حتى يكون هناك تباين في الإجابات ، والاطلاع على الموضوع من زوايا مختلفة ، لأن الشرطيات باختلاف رتبهن ومهامهن واختلاف دائرة اختصاصاتهن وضعيتهن المهنية تختلف وتختلف معها ظروف عملهن ومشاكلهن والصعوبات التي تتعرضن لها.

واعتمدنا على هذه الأداة بصفة رئيسية نظراً لطبيعة مجتمع البحث المتحصل عليه بطريقة الكرة الثلجية كما ذكرنا ذلك سابقا ، ولأنها الأداة المناسبة لجمع المعطيات من الميدان أمام رفض المديرية العامة للأمن الوطني إعطاءنا ترخيص لتوزيع الاستمارات ، وتطبيقنا لها كان بعد تأكدنا من عدم تمكننا من إجراء مقابلات مع الشرطيات ، هاته الأخيرة التي تتطلب تواجد الباحث مع المبحوثة حتى يجري المقابلة ، ولأن عينتنا كانت مفتوحة على جميع مراكز الشرطة بالجزائر ، الاستمارة سهلت علينا أمور كثيرة فهناك استمارات وزعناها نحن باليد على المبحوثات وأخرى تكفلت بعض المبحوثات اللواتي وزعنا عليهن الاستمارة بتوزيعها على زميلاتهن في العمل ، وأخرى تكفل بعض من معارفنا بتوزيعها ، كما اعتمدنا على البريد الإلكتروني لتوزيع البعض الآخر، وهذا ما تستجبه العينة بالكرة الثلجية المتدرجة كل شرطية توصلنا إلى أخرى حتى نتحصل على عدد أكبر من أفراد العينة ونصل إلى حد الإشباع، وما ساعدنا على اختيارنا لهذه الأداة هو اعتمادنا عليها في دراستنا التي كانت لنيل شهادة الماجستير حول موضوع أثر عمل المرأة الشرطية على علاقاتها الأسرية ، فمن خلال تطبيقنا لها استطعنا جمع المعطيات اللازمة من الميدان والوصول إلى النتائج المرجوة ، والتي احتوت على 37 سؤالاً ، مقسمين على 04 محاور على ضوء الفرضيات : محور البيانات الشخصية ، محور الظروف التنظيمية والإدارية، محور الظروف الاجتماعية ، ومحور صعوبات العمل، كما تنوعت أسئلتها بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة، مع

فتح المجال للمبحوثات لإجابات أخرى في حالة الأسئلة التي تتطلب إبداء رأي، أو تفسير أمر، أو إضافة شيء حرصنا منا على الوقوف على أهم العناصر والعوامل المحيطة بعمل المرأة الشرطية.

**ثالثاً: الدراسات السابقة :**

اعتمدنا في بحثنا على عدة دراسات سابقة تناولت مواضيع ذات صلة بموضوع دراستنا خاصة ما تعلق بموضوع مشكلات عمل المرأة في المؤسسات الأمنية والصعوبات التي تعترضها، وموضوع الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية ، وموضوع مجالات عمل المرأة في هذه المؤسسات، وموضوع علاقاتها الاجتماعية مع زميلها في العمل .

**1- دراسات حول : مشكلات عمل المرأة في المؤسسات الأمنية والصعوبات التي تعترضها:**

- دراسة بعنوان : مشكلات عمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية وسبل الحد منها والتي كانت دراسة ميدانية على العاملات في إدارة الجوازات وإدارة السجون في مدينة الرياض - المملكة العربية السعودية. (رشيد، سالي بنت أسعد(2013م) . "مشكلات عمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية وسبل الحد منها دراسة ميدانية على العاملات في إدارة الجوازات وإدارة السجون في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض).  
تمحورت إشكالياتها حول معرفة مشكلات عمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية وسبل الحد منها من وجهة نظر العاملات في إدارة السجون وإدارة الجوازات في مدينة الرياض ، والتي تهدف أساساً إلى التعرف على المشكلات ( الإدارية والتنظيمية ، الاجتماعية، الشخصية ) لعمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية ، وسبل الحد منها ، بالإضافة إلى التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات القطاع والمؤهل إن وجدت.  
انطلاقاً من التساؤلات التالية:

- ما المشكلات الإدارية والتنظيمية لعمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية؟
  - ما المشكلات الاجتماعية لعمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية؟
  - ما المشكلات الشخصية لعمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية؟
  - ما سبل الحد من مشكلات عمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية في المملكة العربية السعودية؟
  - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات القطاع والمؤهل؟
- حيث اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات من مفردات مجتمع الدراسة (العاملات في إدارة السجون وعددهن 139 موظفة وإدارة الجوازات في مدينة الرياض وعددهن 75 موظفة ) ، وقد قامت الباحثة باستخدام الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة من الميدان .



والتي توصلت إلى النتائج التالية:

- إن مفردات مجتمع الدراسة موافقات بشدة على عدم وجود نظام حوافز فعال للعاملات .
- إن مفردات مجتمع الدراسة موافقات على عدم كفاية البرامج التدريبية المتخصصة لتنمية قدرات ومهارات العاملات .
- إن مفردات مجتمع الدراسة موافقات على حاجة المجتمع السعودي للتأكيد على ضرورة عمل المرأة في المجال الأمني .
- إن مفردات مجتمع الدراسة موافقات على حاجة المرأة العاملة للرعاية الصحية والنفسية أكثر من غير العاملة .

#### توظيف الدراسة:

هذه الدراسة أفادتنا كثيرا ، من خلالها تعرفنا على جل المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المؤسسات الأمنية وبالتحديد في إدارة السجون وإدارة الجوازات في مدينة الرياض ، وهذا ما سنحاول معرفته في شق من دراستنا أيضا لأننا نحاول أيضا التعرف على واقع عملها وظروف ممارستها للمهنة ولكن نحن في مؤسسة أمنية أخرى وهي الشرطة الجزائرية . فهل المشكلات التي تعاني منها المرأة السعودية العاملة في إدارة السجون وإدارة الجوازات تشابه المشكلات التي تعترض المرأة الشرطة الجزائرية كونهما مجالين يتميزان بالطابع الأمني والعمل النسوي بهما لم يكن إلا مؤخرًا؟ هذا ما سنتعرف عليه من خلال دراستنا .

فيما يخص الجانب المنهجي ، هذه الدراسة أيضًا تتفق مع دراستنا في اعتمادها على المنهج الوصفي وعلى الاستبيان كأداة لجمع المعطيات من الميدان وهذا راجع لطبيعة الموضوع وحدائته ، لكن هي في ظل حصولها على الموافقة من إدارة السجون وإدارة الجوازات أما نحن فسنعتمد على عينة كرة الثلج لجمع المعلومات من الشرطيات لعدم حصولنا على الموافقة من المديرية العامة للأمن الوطني .

- دراسة بعنوان: المشكلات التي تواجه المفتشات العاملات بأمن الحدود ، أجريت هذه الدراسة على المفتشات بحرس الحدود بالمملكة العربية السعودية ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه العاملات بمجال أمن الحدود والمشكلات الإدارية ، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية والمهنية في بيئة العمل . (الطريف، غادة بنت عبد الرحمان(2011م))."المشكلات التي تواجه المفتشات بأمن الحدود دراسة ميدانية مطبقة على المفتشات بحرس الحدود بالمملكة العربية السعودية" ، المؤتمر الدولي لأمن الحدود).

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- بالنسبة للمشكلات التنظيمية والإدارية التي تواجه المفتشات العاملات بأمن الحدود اتضح أن المبحوثات موافقات على ثلاثة من المشكلات التنظيمية والإدارية التي تواجه المفتشات العاملات بأمن الحدود تتمثل في: عدم وجود برامج تدريبية متخصصة لتنمية العاملات وتأهيلهن ، لا توجد صلاحيات للمفتشات العاملات ( مركزية الإدارة)، عدم وجود نظام حوافز فعال. وموافقات على حد ما على سبعة من المشكلات التنظيمية والإدارية التي تواجههن وهي فرص الترقى الوظيفي غير المتكافئة ، عدم وضوح أسباب اختلاف الحوافز والبدلات بين الذكور والإناث ، والصلاحيات المرتبطة بعملية بطء اتخاذ القرارات نتيجة لعدم مرونة في الأنظمة ، تعقيد الإجراءات الإدارية ولوائح العمل.

- بالنسبة للمشكلات الثقافية والاجتماعية التي تواجه العاملات بأمن الحدود اتضح أن المبحوثات موافقات إلى حد ما على عدد من المشكلات أبرزها أن المجتمع لا يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال ، عدم تقبل المجتمع للزني العسكري للمرأة ، كما يعتقد البعض أن العمل الأمني يتعارض مع طبيعة المرأة ، يرى البعض أن المرأة تكتسب طباعاً حادة جراء عملها بالمجال الأمني ، بينما اتضح أن المبحوثات غير موافقات على اثنين من المشكلات الثقافية والاجتماعية تمثلت في النظرة السلبية لعمل المرأة بالمجال الأمني تقلل فرص الزواج ، يرى البعض عدم الحاجة لعمل المرأة بالمجال الأمني.

- بالنسبة للمشكلات المهنية في بيئة العمل التي تواجه المفتشات العاملات بأمن الحدود اتضح أن المبحوثات موافقات إلى حد ما على بعض المشكلات تتمثل في الحاجة لتطوير بيئة العمل من الناحية التكنولوجية ، كما أنهن غير موافقات إلى حد ما على تسعة من المشكلات تتمثل في: عدم توفر وسائل

النقل المريحة من وإلى العمل ، عدم توفر مسكن من قبل جهة العمل ، يوجد نقص في الكادر النسائي ، عدم وجود أماكن مخصصة للراحة ، عدم توفير بيئة العمل الجيدة من حيث الإضاءة والتهوية .

### توظيف الدراسة:

هذه الدراسة تتشابه مع دراستنا لحد ما كون الباحثة كانت تبحث في المشكلات المهنية والإدارية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة المفتشة العاملة في أمن الحدود ، هذا المجال الذي هو أيضا من مجالات العمل الأمنية الحديثة على المرأة للعمل فيها ، وكذلك يتميز بظروف عمل خاصة ، وهو عمل رجالي بالدرجة الأولى لأن المرأة معرضة للأخطار في كل وقت وتواجه فيه كثير من الصعوبات ، أما دراستنا فهي الأخرى في مجال عمل أمني هو مؤسسة الشرطة ، هذا المجال الأمني الذي هو حديث على المرأة للعمل فيه وتتعرض فيه لصعوبات عديدة ، كذلك تهدف دراستنا هي الأخرى لمعرفة الظروف المهنية التي تعيشها المرأة الشرطية والصعوبات التي تتعرض لها ، فهذه الدراسة أفادتنا كثيرا هي الأخرى في معرفة ظروف المهنية لعمل المفتشات في أمن الحدود بالسعودية والمشكلات التي تتعرض لها .  
فيما يخص الجانب المنهجي تتفق مع دراستنا في اعتمادها على المنهج الوصفي وهذا لطبيعة الموضوع المدروس .

- دراسة حول: " إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن " والتي كانت دراسة

ميدانية لعينة من الشرطيات بأمن ولاية الجزائر، تمحورت إشكاليته حول معرفة الواقع العام لعمل المرأة داخل مؤسسات الأمن ، لأن هذه المهنة ليست كغيرها من المهن الأخرى التي تسمح بمشاركة المرأة ومعرفة ظروف ودوافع عمل المرأة بهذا المجال ، وكذلك التطرق إلى جانب حياتها الشخصية والتي تهدف أساسا إلى معرفة كل ماله علاقة بعمل المرأة في مؤسسة الأمن ، واكتشاف كل وظائفها ومهامها داخل المؤسسة ، وكذلك المشاكل والصعوبات التي تعترضها . ( سعداوي، زهرة(2004م). "إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر).

انطلاقا من التساؤلات التالية:

- هل أن ظروف المجتمع الجزائري الاقتصادية بشكل خاص دفعت المرأة للعمل في هذا المجال ؟
- و هل أنها لو وجدت فرصة في مؤسسة مدنية لما كانت انخرطت في هذا السلك ؟
- هل أن المرأة تواجه مصاعب اجتماعية تتمثل في موقف ازدراء من قبل أفراد المجتمع لعملها في هذا المجال خاصة وأن ظاهرة الإرهاب مازالت قائمة لحد ما ؟ وهل عملها هذا يعرضها لمشاكل وضغوطات

ليس لكونها في مجال الأمن فقط، ولكن لكونها امرأة؟ وكيف تسير أمور الحياة الاجتماعية للمرأة الشرطية المتزوجة مع ضغوطات العمل الصعبة؟

ولأجل التوصل إلى إجابة عن كل هذه التساؤلات استعانت الطالبة على المقاربة التاريخية ( الوثائقية ) وهذا لفهم أصول الشرطة والتطور التاريخي لهذا الجهاز عبر العصور ، وكذلك على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي في تحليلها المعطيات المتحصل عليها من الميدان ، على عينة ضمت 137 شرطية من مختلف الرتب مقسمات على المصالح التالية: المصلحة الولائية للشرطة القضائية ، المصلحة الولائية للأمن الوطني، المصلحة الولائية للاستعلامات العامة ، المصلحة الوطنية للإدارة العامة ، المصلحة الوطنية للمواصلات ، أمن دائرة سيدي أحمد ، أمن دائرة حسين داي ، أمن دائرة باب الوادي ، أمن دائرة الروبية ، أمن دائرة بئر مراد رابيس ، أمن دائرة الحراش .

واعتمدت في جمع المعطيات على المقابلة التي كانت بداية مع الإطارات السامية بالمديرية العامة للأمن الوطني لأخذ الموافقة ، ومقابلة مع مختلف مديري المدارس الخاصة بالشرطة ، وكذلك مع شرطيات من مختلف الرتب والعاملات بمختلف المصالح ، وكذلك على الاستمارة ، حيث تم توزيع 137 استمارة ، لم يتم استرجاع إلا 117 استمارة .

والتي توصلت إلى النتائج التالية:

- معظم المبحوثات تعيش ظروف عادية بوجود مختلف أفراد الأسرة ، وبالتالي هناك تقاسم للأدوار ومشاركة جماعية في ميزانية الأسرة

- تدني المستوى المعيشي والحاجة المادية كانتا عاملا لدفع المرأة لممارسة هذا العمل

- نقص مناصب العمل والمعاناة من البطالة أدت إلى توجه المرأة لسلك الشرطة

- المرأة العاملة في مجال الأمن تتعرض لضغوطات تتعلق بصعوبة العمل في الميدان من جانب ، والتميز من جانب آخر ، وتتضح هذه الصعوبة كلما تدنى المستوى المهني والموقع الإداري للمرأة الشرطية

- نتيجة لضغوطات العمل الصعبة فإن المرأة العاملة في مجال الأمن تكون حياتها الاجتماعية أكثر عرضة للمشاكل خاصة وإن كانت متزوجة.

## توظيف الدراسة:

تتشابه مع دراستنا كثيرا في دراسة الظروف المهنية لعمل المرأة الشرطة ، من خلال التطرق إلى المشاكل والصعوبات التي تعترضها أثناء أدائها لعملها داخل مراكز الأمن و من خلالها وانطلاقا من نتائجها تمكنا من معرفة دوافع عمل المرأة الجزائرية في مؤسسة الشرطة في الجزائر والمشكلات التي تتعرض لها .

كانت هي الأخرى دراسة وصفية قائمة على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لمثل هذه المواضيع ، الذي يمكن الباحث من جمع معطيات كمية ووصفية من الميدان حول الموضوع ، والتي تتفق في ذلك مع دراستنا ، وفي استعانتها بالمقابلة والاستمارة لجمع المعطيات من الميدان ، وعلى مجتمع بحث شمل العنصر النسوي داخل مؤسسة الشرطة ومن مختلف الرتب .

**2- دراسة حول: الأداء الوظيفي للمرأة العاملة داخل المؤسسات الأمنية**

- دراسة بعنوان: تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية ، أجريت الدراسة على إدارات الجوازات في مدينة الرياض ، وهدف الدراسة معرفة مدى فعالية العلاقات المهنية لموظفة الجوازات مع المراجعات ، ومع رؤسائها، ومع زملائها، وهدفت أيضا للتعرف على مشكلات الأداء الوظيفي لموظفات الجوازات ، وأخيرا التعرف على الحلول المقترحة من قبل المبحوثين لرفع مستوى الأداء والتغلب على تلك المشكلات ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ( المسحي) وطبق المسح الشامل لجميع مجتمع البحث. (الشمري، محمد بن الحميدي (2007م). " تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية دراسة تطبيقية على إدارات الجوازات في مدينة الرياض"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ).

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تترتب أنواع مشكلات الأداء الوظيفي لموظفات الجوازات حسب درجة الموافقة على وجودها من وجهة نظر الموظفات وبترتيب تنازلي من المعوق الأبرز وجودا كالتالي: المشكلات المتعلقة بنظام الخدمة ، وباتجاه وافق على وجود هذا المعوق، ثم المشكلات المتعلقة بنظام الخدمة ، وباتجاه وافق على وجود هذا المعوق ثم المشكلات المتعلقة بظروف العمل البيئية ثم المتعلقة بطبيعة العمل ، ثم المشكلات الاجتماعية ثم الإدارية ، وباتجاه حيادي نحو هذه المشكلات الأربعة.

## توظيف الدراسة:

هدفت الدراسة هو معرفة مدى فعالية العلاقات المهنية لموظفة الجوازات في مدينة الرياض مع المراجعات ، ومع رؤسائها، ومع زملائها، وهدفت أيضا للتعرف على مشكلات الأداء الوظيفي لموظفات الجوازات، تتشابه مع دراستنا كونها تبحث في المشكلات التي تتعرض لها موظفات الجوازات في مدينة الرياض ، وهذا المجال هو أيضا مجال عمل أممي وعدد النساء العاملات به قليل والعمل به صعب نوعا ما كونه يتميز بطابع خاص والمرأة تتعرض فيه لصعوبات ومشكلات عدة ، وهذا ما تتفق فيه مع دراستنا لأنها هي الأخرى تهدف إلى معرفة ظروف عمل المرأة لكن في مؤسسة أمنية أخرى هي الشرطة الجزائرية والصعوبات التي تعترضها أثناء أدائها لمهامها، أفادتنا كثيرا هي الأخرى في معرفة ظروف عمل المرأة العاملة بمجال عمل الجوازات والمشكلات التي تلاقها.

فيما يخص الجانب المنهجي تتفق مع دراستنا في اعتمادها على المنهج الوصفي نظرا طبعاً للموضوع المدروس ، لكن المنهج الذي اعتمدت عليه الدراسة هو المسح الشامل وتطبيق الاستمارة على جميع أفراد مجتمع البحث في حين دراستنا اعتمدت على الكرة الثلجية لجمع المعطيات من الميدان.

**3- دراسة حول: مجالات عمل المرأة في الأجهزة الأمنية**

- دراسة بعنوان : مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية ، أجريت على الضباط في إدارة الجوازات ، وإدارة المرور ، وإدارة السجون بمدينة الرياض ، وهدفت الدراسة للتعرف على ما إذا كان العمل في بعض الأجهزة الأمنية يتلاءم وطبيعة المرأة السعودية ، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ن واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والمنهج الوصفي الوثائقي. (الحافي ، محمد بن ضيف الله (2006م). "مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض).

وأبرز نتائج الدراسة:

-تشير نتائج الدراسة أن مجتمع الدراسة موافقون على أن طبيعة العمل في الأجهزة الأمنية يتلاءم وطبيعة المرأة السعودية.

- مجتمع الدراسة موافقون بشدة على أن هناك مجالين أمنيين أكثر ملائمة لطبيعة المرأة السعودية وهما: الجوازات والسجون.

- مجتمع الدراسة موافقون على وجود دافع ومبرر قوي لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية وهو تقليل من أوقات الفراغ لدى المرأة السعودية وما يترتب عليها من أخطار نفسية للمرأة .

- تشير نتائج الدراسة أن مجتمع الدراسة موافقون بشدة على أن هناك معوق يواجه عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ويتمثل في عدم وجود وسائل النقل من وإلى المنزل .

#### توظيف الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على الضباط في إدارة الجوازات ، وإدارة المرور ، وإدارة السجون بمدينة الرياض ، وهدفت للتعرف على ما إذا كان العمل في بعض الأجهزة الأمنية يتلاءم وطبيعة المرأة السعودية ، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ، وهي تتشابه في دراستنا كثيرا لأننا نحن أيضا نهدف إلى معرفة ما إذا كان العمل في مجال الشرطة يتلاءم مع طبيعة المرأة الجزائرية ويتفق مع قدراتها ومؤهلاتها ، كذلك التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سلك الشرطة داخل المؤسسة وخارجها ، ومن خلالها تعرفنا على رأي الضباط العاملين في بعض هذه الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض في ما يخص دوافع عمل المرأة في هذه الأجهزة ومدى ملاءمتها لطبيعتها.

فيما يخص الجانب المنهجي تتفق مع دراستنا في اعتمادها على المنهج الوصفي لكن الاستثمارات المستعملة لجمع المعطيات من الميدان وزعت على الضباط الرجال العاملين في إدارة الجوازات وإدارة المرور وإدارة السجون بمدينة الرياض ، في حين أن دراستنا مجتمع البحث الخاص بها هو الشرطيات أنفسهن العاملات بمؤسسة الشرطة الجزائرية.

#### 4- دراسة حول: العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الأمنية

- دراسة تناولت موضوع : " علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة موقفه منها ودرجة استعداده للعمل معها " ، والتي كانت دراسة ميدانية وصفية بمراكز الأمن الحضري التابعة لأمن ولاية الجزائر ، والتي تمحورت حول إشكالية علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة له وموقفه منها ، والتي تهدف إلى الوقوف على الواقع العملي والاجتماعي لعمل المرأة الشرطية ، ومحاولة تقصي ردود أفعال رجل الشرطة من عمل المرأة الشرطية ، كونه تحت إشرافها ، وتبيان حقيقة دورها في الميدان ، ومحاولة التعرف على الوضعية المهنية للمرأة الشرطية المسؤولة في ظل الظروف والوضعية الراهنة ، واكتشاف التغيرات التي تعيشها المرأة الشرطية بعد خروجها إلى ميدان العمل الشرطي وتقلدها وظائف قيادية .(منصوري، فضيلة(2009م). "علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة : موقفه منها ودرجة استعداده للعمل معها"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر).

انطلاقاً من التساؤلات التالية :

- هل يرى الرجل الشرطي أن المرأة الشرطية الرئيسة له هي زميلة ومكملة له، أم أنها منافسة ومتحدية للمجتمع؟

- وهل التركيبة الفيزيولوجية للمرأة لا تؤهلها للقيادة ، أو أن دورها الأساسي وهو عملها في البيت ينقص من قدراتها القيادية ؟ أم أن اعتبارها شخصاً عاطفياً وضعيفاً نفسياً يعيق عملها في سلك الشرطة ، خاصة عند تقلدها مناصب قيادية فيه وقيامها بعملية اتخاذ القرار؟

حيث اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي ، وعلى الاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع المعطيات من الميدان ، حيث كان مجتمع بحثها عبارة عن عينة قصدية ضمت 120 رجل شرطة مقسمين على مراكز الأمن الحضري بولاية الجزائر ، وبالخصوص المصالح التي ترأسها نساء شرطيات ، والمتمثلة في: الأمن الحضري لدائرة خرايسية ، الأمن الحضري لدائرة السكالة ، الأمن الحضري لدائرة الرغاية ، الأمن الحضري لدائرة تلملي ، الأمن الحضري لدائرة المرسى.

والتي توصلت إلى النتائج التالية :

- يوجز رجال الشرطة إمكانية تولي المرأة الشرطية مناصب عليا في الجهاز إلى نوعية قراراتها التي تتميز بالتأرجح بين الصواب والصواب أحيانا

- النساء الشرطيات اللواتي تتميز قراراتهن بالتسلطية والفوضوية، لا تلقن في نظر الشرطي للرئاسة عكس التي تتبع طريقة المشاركة

- الرجل يفضل العمل مع بني جنسه، فرغم العلاقة الحسنة التي تربطه برئيسته، فهو لا يراها تستطيع التحكم في الرجال وتسييرهم بنجاح، ورجل الشرطة على العموم يتعامل مع المرأة الشرطية على أنها زميلة، وتتسم عملية الاتصال مع رئيسته بالسهولة، ومن أهم ميزات رجل الشرطة طموحه هو الآخر في تولي مناصب عليا في الجهاز ، ويرى في المرأة الشرطية المرأة المتحدية والطموحة .

### توظيف الدراسة:

تتفق مع دراستنا في دراستها للمرأة العاملة في مؤسسة الشرطة الجزائرية ، تمكنا من خلالها من الوقوف على الواقع الوظيفي للمرأة العاملة بمؤسسة الشرطة ، ومعرفة موقف الزميل من عملها كونها رئيسة له ، وإمكانية توليها مناصب قيادية عليا في الشرطة ونجاحها في ذلك ، وتفوقها في كثير من الأحيان ، وكذلك الاطلاع على واقع الاتصال بينها وبين زميلها الشرطي ، والمرأة الشرطية إذا كانت



متحكمة في عملها ومهامها داخل مؤسسة الشرطة ، كذلك تمكنا من خلالها من التعرف على مشاكل وصعوبات البحث ومحاولة تجنبها .

من الناحية المنهجية تتفق مع دراستنا في كونها دراسة وصفية ، وهذا راجع لطبيعة الموضوع الذي يعتبر من الدراسات التي لم يتم التطرق إليها كثيرا نظرا لحدائتها ، وكذلك اعتمادها على المقابلة والاستمارة كأداتين لجمع المعطيات من الميدان ، لأنهما الأدوات الملائمتان لجمع المعطيات من الميدان في موضوع مثل هذا الموضوع ، في حين تختلف مع دراستنا في أن مجتمع البحث عندها كان رجال الشرطة ، في حين أن دراستنا تركز على العنصر النسوي في الشرطة .

### 5- دراسة حول : مهنة الشرطة في الجزائر من وجهة نظر الرأي العام

- والتي كانت بعنوان: " مهنة الشرطة الجزائرية بين الخطاب الرسمي والرأي العام " دراسة ميدانية على عينة من الرأي العام من: الشرطة ، الحماية المدنية ، المحكمة، المساجد، ديوان مؤسسة الشباب بأم البواقي ، قيادة الدرك الوطني بعين البنيان ، (مرابطي، كريمة(2012). "عمل المرأة الشرطة بين الخطاب الرسمي والرأي العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم، مدرسة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الجزائر).

تمحورت إشكالياتها حول مدى شرعية ممارسة المرأة لمهنة الشرطة من وجهة الدين بأخذ رأي أئمة المساجد ، والمجتمع خاصة من قبل مختلف العاملين في بعض الأسلاك المشابهة لهذه المهنة مثل الدرك الوطني، والحماية المدنية والجمارك والتي تهدف إلى إبراز رأيهم العام حول مهنة الشرطة في الجزائر ، انطلاقا من التساؤلات : كيف ظهرت مهنة المرأة الشرطة في الجزائر؟ كيف يتقبل الرأي العام هذه المهنة؟ وكيف يساهم في بنائها؟ وكيف تطورت وأثرت هذه المهنة على الأمن والشرطة الفاعلة؟ كما اعتمدت على منهج الوظيفيين والتفاعليين في دراستهم للمهن أما منهج الدراسة الإمبريقية فكان منهج تحليل محتوى الخطابات الرسمية لرئيس الجمهورية وبعض الوزراء والمسؤولين عن الأمن الوطني ، وللوصول للنتائج اعتمدت على أداة الملاحظة والمقابلة والاستمارة والتي طبقتها على 240 مبحوث من الرجال والنساء العاملين بالأسلاك السابقة الذكر بقيادة الدرك الوطني بالشرافة ، والحماية المدنية بعين البيضاء والجمارك والمساجد والديوان الولائي للشباب والرياضة ومحكمة أم البواقي عن طريق المعاينة الغير احتمالية الطباقية العرضية وكذا عينة كرة الثلج لأنها لم تحصل على الموافقة من المديرية العامة للأمن الوطني ، والتي توصلت إلى النتائج التالية :

الرأي العام الجزائري لا يتقبل كل الأدوار التي تقوم بها المرأة الشرطية إلا في القطاعات التي تتماشى مع عاداته وتقاليده ، خاصة أنه لا يتقبل العمل الليلي المرأة الشرطية لم تخلق في المجتمع الجزائري ، بل فرضتها الدولة الجزائرية في المجتمع دون إعلان مسبق.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

- اختيارنا لهذه الدراسات كونها دراسات عربية وجزائرية ، درست موضوع عمل المرأة في المؤسسات الأمنية العربية والجزائرية ، هذا المجال الذي لم تبرز المرأة فيه إلا مؤخرًا ، والذي يطرح عدة إشكاليات كونه مجال عمل رجالي بحث له خصائص تميزه عن باقي المجالات من العمل ، فهو يتميز بالانضباط والصرامة واليقظة واحترام الوقت ومواجهة المخاطر في كل وقت وفي كل حين.
- كذلك لأنها تتمحور حول موضوع عمل المرأة في المؤسسات الأمنية ، وفي مؤسسة الشرطة في بعض منها ، فهي تتشارك مع دراستنا في هذا الموضوع خاصة حول محور مشكلات عمل المرأة في المؤسسات الأمنية والصعوبات التي تعترضها ، والأداء الوظيفي للمرأة داخل المؤسسات الأمنية والعلاقات الاجتماعية التي تربطها بزملائها في العمل .
- من خلالها تعرفنا على المشاكل والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في المجال الأمني ، وكذا الظروف المهنية والاجتماعية التي تعمل بها المرأة في المؤسسات الأمنية سواء العربية أو الجزائرية والعلاقات الاجتماعية التي تربطها مع زملائها في العمل، وكلها ترتبط مع دراستنا في دراستها لهذه المحاور .
- دراستنا تتشابه مع الدراسات السابقة كونها تتمحور حول موضوع عمل المرأة في المؤسسات الأمنية ، لكن تختلف معها في الهدف ، وهو معرفة مدى ارتباط أداء المرأة الشرطية في الجزائر مع الظروف المهنية والاجتماعية التي تعمل بها، كذلك تأثير كل ذلك على حياتها الاجتماعية والأسرية.

## رابعاً: صعوبات الدراسة:

لعل أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء إجرائنا لهذه الدراسة :

- ندرة المراجع الخاصة بالموضوع سواء ما تعلق بمؤسسة الشرطة أو بالمرأة الشرطية في الجزائر ، لأن موضوع دخول المرأة لجهاز الشرطة في الجزائر موضوع حديث نوعاً ما ، فإنه لم يتطرق إلى دراسات كافية بغض النظر عن المقالات في بعض الصحف والمجلات المتعلقة بالميدان كمجلة الشرطة ، وحتى هذه الأخيرة لا تتناول موضوع المرأة الشرطية إلا في مناسبات معينة خاصة كعيد المرأة أو حفل التخرج لدفعة ما من الشرطيات، وحتى وإن وجدت هذه المقالات أو الدراسات فإنها تفتقر إلى الجانب السوسيولوجي التحليلي ، فهي في معظمها تحتوي على بعض الشهادات للشرطيات أو نبذة عامة عن حياتهن المهنية ، وكيف تم دخولهن إلى المجال ، وماذا تمثل لهن مهنة الشرطة.
- عدم حصولنا على ترخيص لإجراء الدراسة رغم إقبالنا المتكرر على المديرية العامة للأمن الوطني لطلب رخصة لإجراء الدراسة جعلنا نواجه صعوبات في الوصول إلى أفراد العينة ما حتم علينا اللجوء إلى طريقة الفرز بشكل كرة الثلج لتوزيع الاستمارات ، بحيث كان تطبيقنا لها صعباً للغاية وأخذ منا وقتاً طويلاً ، حتى تمكنا من جمع العدد الكافي من الشرطيات اللواتي قبلن بملاً الاستمارات وكان ذلك بعد إقناع شديد وتعهد منا بعدم استغلال هذه المعلومات إلا في إطار البحث العلمي.

## الفصل الثاني

# التطور التاريخي لوضعية المرأة

### تمهيد

أولاً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية القديمة

1- مكانة المرأة في الحضارات القديمة

2- مكانة المرأة في الديانات السماوية

ثانياً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية الحديثة

1- مكانة المرأة في المجتمعات العربية

2- مكانة المرأة في المجتمع الجزائري

ثالثاً: المسيرة النضالية للمرأة

1- المسيرة النضالية للمرأة في الدول الغربية

2- المسيرة النضالية للمرأة في الدول العربية

3- المسيرة النضالية للمرأة الجزائرية

خلاصة

**تمهيد:**

لم تكن المرأة في العصور الماضية تحظى بنفس امتيازات المرأة في الوقت الراهن ، لذلك حاولنا في هذا الفصل تتبع التطور التاريخي لمكانة المرأة عبر مختلف الحضارات و الشرائع السماوية ، وكذا في مختلف المجتمعات الإنسانية ، لأن مكانة المرأة تغيرت من زمن لآخر ، ومن حضارة لأخرى ، وباختلاف الديانات السماوية اختلفت مكانتها ونظرة المجتمع إليها ، ومنذ ذلك الحين والمرأة تناضل من أجل اكتساب مكانة أحسن وحقوق أفضل .

## أولاً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية القديمة:

## 1- مكانة المرأة في الحضارات القديمة:

إن الشعوب القديمة هي التي أكدت على تكامل كل من عنصري الحياة (الذكر والأنثى)، كما أكدت على تكامل سماتهما وخصائصهما المختلفة؛ هذه الشعوب التي أقامت حضارات منذ آلاف السنين لا زال العلم والعلماء يعكفون حتى اليوم على سير نمو انجازاتها، منها: الحضارة الصينية، المصرية، الهندية... إلخ، تلك الحضارات التي أعملت الفكر وأكدت أن التباين يحقق التكامل وأن الاختلاف لا ينفى حقوق جميع الأطراف بل يدعمها سواء كانت حقوق الشعوب والثقافات المختلفة أو حقوق الرجال والنساء. ويرى الكثير من العامة وحتى المتخصصين أن سبب هذا التباين والاختلاف في السمات الشخصية لكل من الرجل والمرأة راجع إلى اختلاف السمات الشخصية البيولوجية لكل منهما، علماً بأن هذه الرؤية لا زالت تسود بين أفراد المجتمع حتى الآن وذلك رغم الدراسات العديدة التي أكدت أن البنية الثقافية هي التي تشكل وتوطئ النوع الاجتماعي أو ما يطلق عليه "الجنوسة". والحوار والجدل لا زال قائماً حتى اليوم بين الرؤى المختلفة هو ارتباط خصائص عقلية وعاطفية لكل من الرجل والمرأة بكينونتهما البيولوجية. فالواقع العلمي يشير إلى أن القضية حُسمت لصالح الجنوسة والتي تؤكد مقولاتها أن اكتساب السمات الشخصية للإنسان نكرو أنثى راجع إلى ثقافة المجتمع وموروثاته، تلك التي تحدد أدواراً لكل منهما من خلال آليات ووسائط التنشئة الاجتماعية، بدءاً من الأسرة مروراً بالمؤسسات الرسمية والمدنية والتعليمية منها والتربوية والإعلامية، وكذا مؤسسات العمل والمؤسسات السياسية.

وعبر التاريخ القديم والوسيط والحديث للمجتمعات الإنسانية كانت ولا زالت ترصد سمات شخصية بعينها كالعاطفة، الليونة، الانصياع، التسرع، الاستسلام، الخضوع، المرونة للمرأة، في مقابل هذه السمات الشخصية العقلانية الإنجاز، القيادة، التركيز، المنافسة، السيطرة، والتشدد للرجل (قناوي، 2006م: 208-209)، كما أن الحضارات القديمة تباينت في رؤاها لسمات وخصائص وأدوار المرأة والرجل، وأكدت أهمية واحتياج الإنسانية لكل منهما.

فاختلف وضعها ومكانتها من حضارة لأخرى ومن مجتمع لآخر، وهذا ما سنبينه في الحضارات

الآتية:

**1-1- وضع المرأة في العصر الحجري:**

تأكدت فكرة التشابه بين المرأة والأرض في هذا العصر عندما اكتشفت الزراعة. ويميل بعض المهتمين بتاريخ المرأة الاجتماعي إلى تأكيد فكرة مؤداها أن المرأة هي التي اكتشفت سيرة الإنبات، فهي التي عكفت على أعمال النطاق طيلة آلاف السنين، كما يختلف المهتمون بالوضع المجتمعية للمرأة عبر التاريخ الإنساني في تحديد آليات النظام الأمومي التي احتلت فيه المرأة المكانة الأولى، قبل تحيبتها وتلقيها للضربة القاضية على حد قول "سيمون دي بوفدار" في كتاباتها "الجنس الثاني" سنة 1949.

بحيث ترى "مونيك بيتر" أن النظام الأمومي يعني بنياناً عائلياً تهيمن فيه حقوق وعشيرة الأم لا حقوق الأم كفرد، والذي نتج عنه تعدد الزوجات، والمرأة في هذا النظام حضيت بمكانة عالية سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وحتى دينياً، لأن الآلهة كانت تحفل بوجوه نسائية كبرى (كإيزيس في مصر، وفوديت في سوريا)، وفي هذا النظام تم الاعتراف للمرأة بدور الوسيط بين الإنسان وعالم ما وراء الطبيعة .

ونتيجة لتطور المجتمع الإنساني واكتشاف البرونز حدث انقلاب هائل في علاقة الإنسان بالطبيعة حيث بدأت تتحول الزراعة من الإنتاج البدائي المعيشي إلى الإنتاج الكثيف وبدأت تظهر العديد من المحاصيل الاقتصادية الجديدة، فيقول فرج أحمد فرج في هذا الشأن : "بدأ استخدام الأدوات الجديدة لمن يدمن التخصص والكثير من التدريب والقوة البدنية، وهي جميعها أمور متاحة بقدر أكبر للرجال وبقدر أقل للنساء ، وبخاصة إذا ما تذكرنا أن المرأة ما إن تصل إلى سن البلوغ حتى تستنفذ القدر الأكبر من وقتها وقوتها للعمل والولادة ورعاية الأطفال، بينما ينصرف الرجال منذ مطلع البلوغ إلى استخدام هذه الأدوات والأسلحة مما يؤدي إلى تطور مستمر في قدرتهم العضلية، وهكذا بدأ عهد جديد بالنسبة للرجل، عهد المقدره والاكتشاف والسيطرة والقوة والتحكم، ورغم ذلك كانت المرأة تتبوأ المكانة العليا في المجتمع ، فالرجل كان يخاف كثيراً منها وتأرجح بين الانجذاب لها والنفور منها ، والافتتان بها والعداء لها، ومرجع هذا الخوف كان في الأصل عدم قدرة الإنسان على تفسير القدرة الإنبائية للأرض، وتفسير القدرة الإنجابية للمرأة، فهي مانحة الحياة وهي أيضا أخذتها ( قناوي، 2006م: 213) .

**1-2- وضع المرأة عند اليونان:**

كان اليونان يحرمون على المرأة حق التصرف والاختيار، فكانت في بيتها رهن إدارة الرجل، وفي منزل زوجها طوع أمره، وكان اليونان لا يسمحون للمرأة بمغادرة البيت؛ فهي تقوم بكل الأعمال من غسل وطبخ وتربية للأطفال في انتظار الزوج صاحب القوة والإدارة.

كما كانوا ينظرون إليها كمتاع؛ فكانت تدخل ضمن ممتلكات ولي أمرها، فهي قبل الزواج ملك أبيها أو أخيها وبعد الزواج تصبح ملك زوجها ومن حقه أن يعرضها في السوق للبيع والشراء، كما لا يجوز لها

أن تحصل على الطلاق، وقد سلبها القانون اليوناني حقها في الميراث كما سلبها الحرية والمكانة ولم يمنحها فرصة الثقافة والتعليم (صلاح، د- ت: 43)، ويؤكد ذلك سقراط بقوله: "إن الطبيعة لم تهب المرأة أي استعداد عقلي، ولذلك ليس لها إلا أن تعرف شأن الأمومة، وشأن الحضانة، وتدبير المنزل"، وقد أكد أرسطو ذلك أيضا.

ونتيجة لتفشي الفواحش والفجور اعتبر المجتمع اليوناني المرأة رجس من عمل الشيطان، وأن من وعد الحرية أن تصبح المرأة عاهرة، فنصبوا التماثيل للفاجرات، وكان البغاء صفة للتقرب من آلهتهم، ومن ذلك أنهم اتخذوا إلهها أسموه (كيوبيد)، واعتقدوا أن الإله المزعوم ثمرة خيانة إحدى آلهتهم (أفروديت) لزوجها مع رجل من البشر.

وفي (إسبرطة كان الآباء يقتلون سبع بنات من عشرة يُولدن، ومن تبقى منهن تمنح بعض الحقوق المدنية كالإرث وأهمية التعامل مع المجتمع الذي تعيش فيه وتشارك في الحروب، غير أنهم عزلوها عن الرجل في التعليم فخصصوا مدارس للبنات بمعزل عن البنين لأن الاختلاط يؤدي إلى ليونتهم وتخليهم عن البطولة والحياة). (حسين، 1998م: 17-18)

### 1-3- وضع المرأة عند الرومان:

حصلت المرأة الرومانية على بعض حريتها في القانون الروماني بعكس ما كانت عليه عند الإغريق، فكانت تخرج للقيام بالزيارات وشراء حاجاتها المنزلية من الأسواق دون رقابة ودون أن تحصل على إذن من زوجها إذا كانت متزوجة، أو من ولي أمرها إذا كانت عازبة، رغم ذلك كانت خاضعة لسلطة الأسرة سواء إلى زوجها أو لأبيها أو أخيها، كما لم يكن لها الحق في التملك وكان كل ما تملكه ملك لرب أسرتها، أما المرأة الرقيق فلم تكن سوى جزء من ثروة سيدها، كما كان الرومان لا يعترفون بالمولود قبل أن يرفعه والده عن الأرض عقب ولادته. (صلاح، د-ت: 18)

كما تجادل الفلاسفة في أمر المرأة، هل للمرأة روح أم ليس لها روح؟ وإذا كان لها روح فهل هي روح إنسانية أم حيوانية؟، وعلى فرض أنها ذات روح إنسانية، فهل وضعها الاجتماعي والإنساني بالنسبة للرجل هو موضع الرقيق أو هو شيء أرفع قليلاً من الرقيق.

وبتقدم الرومان في سلم الحضارة خفت درجة سيطرتهم على المرأة فظهرت العلاقات الزوجية وكانت نظرتهم للعائلة أعمق من نظرة الإغريق، فكانوا يعتقدون أن إخلاص الزوجة مضمون لزوجها، كما كان في استطاعة الزوجين حل الرابطة الروحية إذا شاء أحدهما. (صلاح، د-ت: 39)



**1-4- وضع المرأة عند الهنود:**

كانت المرأة في الهند تحتل مكانة منحطة في المجتمع، بل هي تعتبر حبيس يوشك أن لا يكون لها روح، فلم يكن لها حق مستقل عن حق وليها، سواء كان أبوها أو زوجها أو ولدها، فإذا انقطع هؤلاء كان عليها أن تنتمي إلى رجل من أقارب أبيها أو زوجها في النسب وكان لزاماً أن تخضع لتصرفات هذا الولي، فهي قاصرة طوال حياتها، فليس لها اعتراض على ما يقطع في أمرها حتى في أخص شؤون حياتها، فلم يكن لها مال مستقل عن مالهن ورأيها بجانب رأيه. (حسين، 1998م: 13)

**1-5- وضع المرأة عند المصريين:**

نالت المرأة في العصر الفرعوني حقوقها بكل أنواعها، وتمتعت بمكانة مرموقة حتى وصلت إلى رتبة الآلهة، فتاريخ مصر القديمة حافل بالآلهات اللاتي كن يقدمن إليهن القرابين، وتقام الأعياد عليهن والحفلات، ومنهن آلهة العدل، والحقوق، السماء، الحصاد، الحب، الجمال، وآلهة الموسيقى، والولادة، وكانت (إيزيس) تبدو في كافة مظاهر الأئوثة الإلهية. (قناوي، 2006م: 209-210)

وكان للمرأة في العصر الفرعوني نصيب كبير من تولي العرش إذ كانت من الطبقة العليا، فإذا مات الملك عن ذرية كبرها بنت أصبح العرش من نصيبها، ويتمثل ذلك في الملكة (تي) زوجة (أمنحيت) الثالث، تلك المرأة التي استنتج المؤرخون مكانتها من التماثيل التي وضعت لها وكانت مساوية في الحجم لتماثيل الملك نفسه، فتاريخ مصر القديمة مليء بالملكات، بحيث حكمت مصر الملكة (سيك نفرو) لمدة أربع سنوات في عصر الأسرة الثانية عشر، أما الملكة (ونيت إفرت) فقد حكمت مصر اثني عشر سنة تمتعت البلاد خلالها باستقرار. ومن بين ما خلف من آثار الأسرة الرابعة أعمال كثيرة للملكة (ختكاوس) التي لقبت بملكة (مصر العليا) وأسهمت إسهاماً كبيراً في بناء الحضارة المصرية. (حسين، 1998م: 13)

**1-6- وضع المرأة في الجاهلية العربية:**

عان المجتمع الجاهلي من ظاهرة وأد البنات، فكان الأب يسارع في حفر حفرة في الأيام الأخيرة التي ينتظر فيها المولود بجانب الموضع الذي تقيم فيه الأم الحامل، فإذا ما كان أنثى قذف بها في الحفرة وهي حية، ويهيل عليها التراب، أما إن أبقى عليها فيمسكها مهينة ويجبرها على الرعي، وقد صور لنا القرآن الكريم صورة الواد في قوله: ﴿وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ (58) يَبَوِّأُ مِنَ الْقَوْمِ مِن سُوءِ مَا بُشِّرَبِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ﴾ (سورة النحل: الآية 58-59).

فالمرأة في الجاهلية العربية عانت كثيراً، حيث تحملت أعباء كثيرة لم تقترفها، فظاهرة وأد البنات من أبشع الجرائم التي قام بها المجتمع في حق المرأة كأنثى، لكن بعد مجيء الإسلام حرم هذا الفعل،

واعتبر الأنثى مخلوقاً مثل الرجل له نفس الحقوق، وعليه نفس الواجبات، فكانت بعد مجيئه وانتشاره رمز الفخر والشرف العربي، فكم خاضت العرب حروباً لأجلها مثل الحرب التي انتصر فيها العرب على الفرس دفاعاً على كرامة امرأة حين أبى النعمان تزويج ابنته لكسرى ملك الفرس، وحرب "البسوس" بين قبيلتي (بكر وتغلب) التي دامت أربعين سنة، والتي كان سببها انتهاك جوار امرأة، كما كانت المرأة آنذاك تشارك الرجال الحروب والمعارك والغارات. (حسين، 1998م: 22-24)

## 2- مكانة المرأة في الديانات السماوية:

## 2-1- وضع المرأة عند اليهود:

لم تمنح اليهودية المرأة سوى الدونية، حيث فرقت بين الرجل والمرأة، أي بين الجسد (المرأة) والروح (الرجل) واعتبرتها هي السبب في إخراج آدم من الجنة، وقد عانت المرأة في ملّة بني إسرائيل من الذل والهوان والتحقير، فكانوا يضعونها في مرتبة الخادم وكان يُخَوَّل لأبيها حق بيعها وهي قاصر، ولا حق لها في الميراث كما لأخوتها الذكور، فإذا ترك عقاراً فيعطيهها من العقار، أما إذا ترك مالاً منقولاً فلا شيء لها من النفقة، وإذا ولدت المرأة في الشريعة اليهودية تبقى سبعة أيام غير طاهرة، ثم تمكث لاستكمال طهارتها ثلاثة وثلاثين يوماً بعد الولادة ويحضر عليها دخول المعابد مدة أربعين يوماً، وإذا وضعت الأم أنثى ما يلزمها ضعف المدة. (حسين، 1998م: 20-21)

## 2-2- وضع المرأة في أوروبا المسيحية:

لقد نظر المسيحيون للمرأة على أنها أساس الخطيئة والفجور والسبب في دخول الرجل إلى جهنم لأنها تدفعه للآثام، كما أن جمالها ملعون وعليها أن تستحي منه وأن تدفع كفارة على ذلك، واعتبر المسيحيون العزوف عن الزواج مقياساً أخلاقياً ففي نظرهم الزواج نجاسة واثم، ولقد تميزت النصوص الشرعية المسيحية بالخصائص التالية:

- اعتبار المرأة ملكاً مطلقاً للرجل وله كافة السلطة عليها.

- إذا تم الزواج فلا يجوز الطلاق مهما كانت درجة الشقاق بين الزوجين، وإذا حدث الطلاق فلا يجوز لأحدهما الزواج مرة أخرى.

- إذا توفي أحد الزوجين وتزوج أحدهما فقد أقدم على مصيبة تعد من الكبائر وهذا الزواج الثاني يعتبر زنا مهذب.

وقد عرّف "لوفي" أن المرأة شرٌّ لا بد منه، وبلاء لا مهرب منه وتكية تنساق لها النفوس، ومرض عضال، وأن الشيطان مولع بالظهور في شكل أنثى (صلاح، د-ت: 43).

وقد عقد رجال الكنيسة الفرنسيون سنة 582م اجتماعاً في بعض ولاياتهم ثم أخذوا يبحثون: هل للمرأة أن تعبد الله كما يعبد الرجل؟ هل المرأة تدخل الجنة وملكوت الآخرة؟ هل تُعد المرأة إنساناً له روح يسري عليه الخلود أو غير إنسان؟ وكان ختام البحث أن قرر المجتمعون أنها إنسان ولكنها مخلوقة لخدمة الرجل، وهي تسمية فانية لا خلود لها (صلاح، د-ت: 44).

وبعد خروج أوروبا من مرحلة الإقطاعية وظهور الثورة الصناعية التي نتج عنها تخلي الرجل عن إعالة زوجته وأطفاله، اضطرت المرأة إلى الخروج للعمل في المصانع لتُعيل نفسها وأطفالها، فقد كانت



قوله - صلى الله عليه وسلم - في الحديث الشريف: ﴿طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة﴾ ، ومن حق المرأة أن تتعلم جميع العلوم والمعارف وإن كان يرى بعض العلماء اكتفاءها ببعض المعارف المناسبة مع استعداداتها كزوجة وأم، فالكثيرات من أمهات المسلمين ساهمن في رواية الحديث، ودور عائشة - رضي الله عنها - بارز في هذا المجال، فكان الصحابة يسألون ويتعلمون منها وكانت تستقي وتسنن على الصحابة وكانت لها معرفة بسائر فروع العلم من فقه ودين وآداب ( عبد الحميد، 2000م: 11).

أما بالنسبة لحقها في العمل فقد أعطاها الإسلام حقها في أن تشغل ثروتها وإن تستثمر أموالها، فمن حقها أن تعمل وتكسب في التجارة ، وكانت النساء في عهد الرسول (صلى الله عليه وسلم) يقمن بمثل هذه الأعمال، فالعمل مشروع للمرأة خاصة إذا فقدت العائل ولا نجد نصاً يحرم العمل على المرأة، فقد يقال ما حاجة المرأة للعمل ما دامت تجد من ينفق عليها ، والجواب أن الأمر ليس مقصوراً على الإنفاق أو الإعالة فلا شك أن العمل مفيد للمرأة يوسع من آفاقها بالحياة فبهي شخصيتها ويُنشط مواهبها ويزيدها خبرة بالناس في الحياة (محمد، 2004م: 47-48) ، ومن الأدلة على مشروعية العمل قوله تعالى:

﴿ فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذُكِّرَ أَوْ نُنثَىٰ ﴾ (سورة آل عمران: الآية 195)، وقوله تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ﴾ (سورة النساء: الآية 32).

وفي عهد النبي (صلى الله عليه وسلم) كان للمرأة دورها في مساعدة الرجال في الحروب فكانت تنقل الماء وتتولى شؤون التمريض ، بل حتى اشتركت اشتراكاً فعلياً في الحرب، كذلك أولى الإسلام للمرأة مهام داخل المنزل وأخرى في المجتمع ، فمهمتها الأساسية في البيت إعداد النشاء والتربية، فالبيت عالم المرأة ومملكتها الخاصة، لهذا استنحت تقدير الرسول (صلى الله عليه وسلم) حينما قال: ﴿الجنة تحت أقدام الأمهات﴾ وهذه إجابته للذي جاء يسأل من أحق الناس بحسن صحابتي؟ قال له: أمك، ثم أمك، ثم أمك، ثم أبوك.

وللمجتمع ككل حق على المرأة، إذ أن لها دورها الهام في المجتمع الذي يهيئ لها الظروف للتمدرس وطلب العلم واكتساب المعارف، فعليها أداء مسؤولياتها اتجاه المجتمع متمثلة في إسهامها في المجالات الاجتماعية والثقافية والتعليمية والإصلاحية والسياسية ، وفي شؤون التنمية الاقتصادية ، وفي نشر الوعي الديني، فكانت «سمراء الأسدية» تمر بالأسواق وتأمر بالمعروف، و«خولة بنت ثعلبة» تقدم النصيح لعمل رضي الله عنه في الطريق، و«الشفاء بنت عبد الله العدوية» تتولى حسة السوق بعض الوقت أيام عمر، فكانت النساء المسلمات تشاركن مع الرسول (صلى الله عليه وسلم) غزواته من بينهن

«أمية بنت قيس الغفارية»، و«أم حكيم بن الحارث» التي خاضت معركة الروح وهي عروس، دون أن ننسى «خولة بنت الأزور»، «صفية بنت عبد المطلب»، «فاطمة بنت أسد»، «أسماء بنت أبي بكر»، ومساهمتهن في حماية الرسول (صلى الله عليه وسلم) وحماية الدعوة المحمدية.

كما حدد الإسلام لعمل المرأة خارج البيت ضوابط وشروط واجبة، منها توافر الآداب وانتشار القيم الإسلامية ومراعاة الاحتشام الشرعي وعدم مزاحمة النساء للرجال، وأن تكون مدة عمل المرأة خارج البيت قصيرة بحيث يمكنها التوفيق بين العملين ومنح الإجازات بأجر أو بنصفه للحمل والولادة والرضاعة والتربية (عبد الحميد، 2000م: 77-80).

## ثانياً: مكانة المرأة في المجتمعات الإنسانية الحديثة:

## 1- مكانة المرأة في المجتمعات العربية:

على اعتبار أن المكانة تُمنح على أساس الأدوار، فإنه إذا تحدثنا عن مكانة المرأة العربية لا بد أن نرجع إلى الأدوار التي تؤديها ومدى أهميتها وفعاليتها داخل الأسرة العربية والمجتمع ككل، فنجد مثلاً عند البعض أن الدور الأول والأساسي المعترف به للمرأة هو الإنجاب و(روسو) في هذا الصدد يرى «أن المرأة تكون قبل كل شيء أمّاً، وليس لها أن تخرج عن هذا الدور ولا أن تفتش أو تبتغي حياة مستقلة كما رسمته الطبيعة لها، فإذا سلكت ما تخالف ذلك، فتكون قد عاكست الطبيعة البشرية» ( غراز ، 1995م: 39). والأكثر من هذا، فالمرأة التقليدية لا تستمد مكانتها من الدور الرئيسي في الإنجاب وحسب، بل من المنتظر منها إنجاب الأطفال الذكور لضمان استمرار نسل العائلة، والمحافظة على اسمها، وثروتها، لكونهم العنصر الوحيد الذي يقوم بتلك المهمة ( سعدو ، 1995م: 33)، فإذا أنجبت المرأة ذكوراً، كانت لها مكانة كبيرة بين أفراد العائلة، أما إذا لم تتجب أو أنجبت بناتاً فقط، فالويل لها إذ يمكن أن يؤدي هذا حتى إلى طلاقها، هذا ما يخص الدور الطبيعي للمرأة . أما من ناحية أدوارها الاجتماعية فنجد أن مكانتها يمنحها لها الرجل، وذلك من خلال مدى رضا الزوج عن زوجته في آدائها لأعمالها المنزلية وخدمتها له، ورعايتها لأطفالها، فالمرأة يجب أن تظل في بيت زوجها مرضعة لأطفالها، وغازلة للكتان والصوف...إلى غير ذلك من أعمال المنزل ( معتوق ، 1993م: 104).

غير أن مكانة المرأة العربية اليوم تغيرت إلى حد كبير، فقد أصبحت لا تختلف كثيراً عن مكانة الرجل، بل وقد تتعدها لكونها امرأة تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه، فمتى سمح للمرأة إبراز قدراتها، فإنه بإمكانها القيام بدورها كما ينبغي طالما كائن حي عاقل، لا تختلف عن الرجل سوى من ناحيته التركيبية البيولوجية ( غراز ، 1995م: 39)، فأصبحت لها أهمية ومكانة في المجتمعات العربية بعد إعلان الأمم المتحدة للعقد العالمي للمرأة (1975م - 1980 م) طرح موضوع المرأة والتنمية، لكي يتناول دور المرأة في تنمية مجتمعات العالم الثالث، مما أدى إلى ظهور العديد من دراسات الحالة على المجتمعات العالم الثالث لتوفير المعلومات التي توضح المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة من أجل التنمية، فظهرت نظرية المساواة بين الجنسين، والتي سبق أن تبنتها المجتمعات الغربية في بعض دول العالم III، وبالتالي أصبحت قضية المرأة لا تتفصل عن قضايا المجتمع ككل، كما أن الأديان السماوية والديانات العربية حفظت للمرأة مكانتها وحقوقها، كما عملت الدول العربية على تعزيز وتمكين المشاركة

الفعالية للمرأة في مختلف المجالات والذي لا يتنافى مع تقدير دورها الرئيسي والحيوي في رعاية الأسرة وتنشئة الأطفال ( السيد، 1998م: 124).

فتلقت المرأة العربية اهتماماً متميزاً لإسهامها الفعال في إنجاز خطط التنمية، وشهدت العقود الأخيرة من هذا القرن كثير من الدول العربية، ومؤسسات العمل العربي المشترك بتزايد الاهتمام بأوضاع المرأة، فعلى صعيد جامعة الدول العربية أنشأت إدارة خاصة بشؤون المرأة والأسرة، كما أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقية خاصة بشأنها هي الاتفاقية العربية رقم 05 لسنة 1979م، وقد عمدت معظم الدول العربية إلى تشجيع إقامة اتحادات نسائية وجمعيات تُعنى وتهتم بشؤون المرأة، ويستمد الاهتمام العربي بشؤون المرأة من اعتبارات موضوعية في مقدمتها تشجيعها على الدخول في ميادين العمل من خلال كونه حق طبيعي وواجب مقدس، وهو يمثل توسعاً في زيادة الإنتاج وتقدم المجتمع ورفاهية الأسرة، ومساهمة المرأة في قوة العمل يحقق من جهة تطوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدراتها الاقتصادية، ومن جهة أخرى، فهو مؤشر إيجابي عن مدى إسهامها في عملية في عملية الإنتاج، وفي المحطة النهائية تحقق المرأة مكانتها ويلبي حاجاتها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فعملت الدول العربية على وضع خطط ومشاريع مستقبلية لتنمية المرأة العربية خاصة منها المرأة الريفية، فقامت بتوعية المرأة الريفية فيما يخص قيامها بالأعمال الزراعية التي يشارك فيها الرجل، وكذلك تدريب المرأة الريفية على الصناعات والأعمال المنزلية التي تساعد في رفع مستوى معيشة الأسرة، مثل الوسائل الصحية للتغذية، وحفظ الأغذية ورعاية الأطفال وإدارة المنزل، كما قامت بتأسيس مراكز للتنمية عن طريق محو الأمية وتعليم المرأة بعض المهارات وتنمية وعيها الثقافي والاجتماعي والإنتاجي وكذا تعريفها بأهمية تنظيم أسرتها، كما عملت على فتح فرص التعليم والعمل أمامها حتى تستطيع أن تثبت جدارتها ( حسين، 1998م: 107-108).

هذا ما يخص المرأة الريفية، أما المرأة العربية العاملة في مجالات الإدارة بصفة عامة وفي جميع المؤسسات فقد خصصت لها الدول العربية برنامجاً يساعدها في عملها وينمي قدراتها ويساعدها على اكتساب مهارات عملية وتطوير خبراتها، فبتدخل الثورة المعلوماتية الهائلة خلال القرن 20م وللتأقلم معها، كما سعت الدول العربية إلى رفع مستوى عاملاتها في مجال الإدارة من خلال إيصالهن بشبكة من الانترنت وتوفيرها لجميعهن، وفي مجال عمل المرأة على صعيد مؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية توجد حاجة ضرورية لتطوير مهاراتها على صعيد استخدام الانترنت، لذا أسهم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) في إنشاء موقع خاص بالمرأة العربية على الانترنت اسمه ([www.owc.org.jo](http://www.owc.org.jo)) شبكة المرأة العربية والتي تساعد المنظمات النسائية العربية من الاستفادة من مختلف المعلومات فيما يخص الإدارة، وتكويم المشروعات والتخطيط الاستراتيجي، كما عملت المؤسسات



العربية على إحاطة عاملاتها بمبادئ علم الإدارة ولشراكتهم في وضع البرامج وصياغة الأهداف من خلال تقسيم العمل، وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات على أساس الكفاءة والخبرة، وهذا ما تحتاجه المرأة العربية حتى تستطيع أن تبرز كفاءتها في إدارة مختلف المؤسسات وبالتالي تحظى بالمكانة اللازمة لها في المجتمع العربي (أبو عيلة ، 2004م: 32-39).

## 2- مكانة المرأة في المجتمع الجزائري:

قبل أن نتطرق لموضوع مكانة المرأة في المجتمع الجزائري سواء التقليدي أو المعاصر، وجب الإشارة أولاً إلى فهم المجتمع الجزائري وطبيعته، فما يميز العائلة الجزائرية القديمة هو أن السلطة كانت بيد الجد الذي هو كبير العائلة، يحكم جميع أفراد العائلة باعتباره مركز السلطة والقوة الذي تمنحه الاحترام والتقدير والهيبة، وتجعله المرشد والمسير لشؤون الأسرة بحكم سنه وخبرته في الحياة الاجتماعية، كما يعرف بين أوساط الشعب الجزائري اسم "القايد" والذي يلعب دوراً كبيراً في تماسك وتعاون أعضاء الأسرة، وفي عملية تسيير شؤونها لتحقيق نوع من التوازن بين الاستهلاك والإنتاج، لأن المجتمع الجزائري التقليدي كان غالباً ما يعتمد على الزراعة في تحقيق الاكتفاء الذاتي للأسرة، أو ما يعرف باسم "العولة"، حيث يستهلك أفراد الأسرة ما ينتجون من محاصيل ثم يعاد استثمار الباقي، وما هو معلوم أن القانون الوضعي الذي تسنه المجالس والديانات لم يحكم الأفراد في المجتمع الجزائري التقليدي، بل كان العرف هو السائد والذي يحكمه، فكانت تحل المشاكل وتسير الحياة بصفة طبيعية، ويتجلى الدور التقليدي للمرأة الجزائرية في جانبين: الأول اجتماعي، والثاني بيولوجي، حيث يتمثل الدور الاجتماعي لها في خدمة البيت وتربية الأطفال، وتلبية حاجاتهم، وبالتالي تحافظ على التقاليد المفروضة عليها، أما دورها البيولوجي فيتمثل في عملية الإنجاب مباشرة بعد الزواج، أما إذا لم تلد وكانت عاقر فإنها تطلق وتعوض بأخرى قادرة على الإنجاب، التي تتحدد مكانتها داخل الأسرة بمقدار عدد الأطفال الذين تتجهم، كما أن مكانة العائلة في المجتمع تتحدد بمقدار عدد أفرادها وخاصة الذكور.

وتقوم الأم بالإضافة إلى إنجاب الأطفال بتربيتهم وتنشئتهم تنشئة اجتماعية تجسد تقاليد المجتمع وقيمه وعاداته السائدة، وتبعاً لذلك فإن الأم تكون قريبة للذكور مقارنة بالإناث، باعتبار الذكور رمز السلطة والنفوذ، والسبب في ترسيخ وتأكيد مكانتها في الأسرة والمجتمع، أما فيما يتعلق بالفتاة فقد كانت مهملة جداً من جميع النواحي الاجتماعية أو التقليدية، حيث نجد في العهد العثماني بعض العائلات ميسورة الحال فقد كانت تهتم بتعليم بناتها وتأديبهن بواسطة معلم خاص، أما بقية الفتيات فلم يحظين بفرص التعليم أبداً (جدوالي، 2005م: 116)، حيث يعتبر العهد العثماني أسوأ عهد بالنسبة للمرأة الجزائرية، ففي هذا العصر غابت وبشكل كلي على الساحة الرسمية، ولم يعط لها أدنى اهتمام، حيث لا

نجد في المجتمع أميرات أو سيدات مجتمع أو كاتبات يسهمن في الحياة الاجتماعية، والسبب في ذلك قد يعود إلى كون معظم الحكام كانوا شبابا عزاب همهم الوحيد جمع الثروات والبقاء على سدة الحكم، أما المرأة فكانت لا يهتمهم منها أي شيء لا دينها ولا لغتها ولا مكانتها الاجتماعية، بل كونها من الجواري والأسيرات من المسيحيات من الدرجة الأولى، وليس هذا فحسب بل اعتبروا الزواج من المسلمات مذلة وأولادهم منهن خدم، أما أبناءهم من المسيحيات أفراد ويرثون وظائف آبائهم، وهذا الغريب في الأمر لأنه من المعروف أن الأتراك مسلمين وأنهم جاؤوا إلى الجزائر باسم الدين الإسلامي من أجل وقف الزحف المسيحي على البلاد الإسلامية، لكن ما حدث في المجتمع الجزائري لا يعكس هذه الرؤية بل ينفياها، وبالتالي لم يهتموا بالمرأة الجزائرية المسلمة وتعليمها، إما إهمالاً منهم، أو غيرة على بناتهم في مجتمع لا تكاد المرأة تظهر فيه حتى يعتدى عليها، ورغم أن الحضارة الإسلامية في تلك الفترة بما فيها الأندلس التي كانت تتميز بانتشار الثقافة ودراسة مختلف العلوم، ومبادئ اللغة رغم كونه تعليماً بسيطاً، وهذا راجع لقلّة الوثائق اللازمة، حيث ذكر «محمد بن سليمان» أن العالم الصوفي «عبد الوهاب بن حميدة» كان شيخاً لأمه (أم أبو راس) فقد كانت "كراعبة العدوية" علماً وتقوى، كما ذكر «علي الورثاني» الذي هاجم في كثير من المرات قضية تعلم المرأة فكانت إحدى زوجاته تحفظ القرآن وأجزاء من رسالة (ابن أبي زيد القيرواني) وزوجته الأخرى كانت تنسخ الكتب.

وعلى اعتبار أن العلم هدفه الأسمى والأساسي رفع الأمية وغايته تطبيق ما دعا إليه الدين من طلب للعلم والمعرفة، فقد انتشرت بعض المدارس الخاصة بتعليم البنات تديرها نساء، بعد ذلك توسع التعليم ليشمل بعض الرسميين، فقد ذكرت مجموعة من الوثائق أن وزير البحرية «وكيل الخرج» قام بتعليم ابنتيه في منزله، حتى استطاعت إحداهن حفظ ثلث القرآن وتعلم القراءة والكتابة وعمرها لا يتجاوز الأربعة عشر سنة. أما المرأة الريفية فقد كانت أكثر حظاً وظهوراً من المرأة الحضرية حيث قامت بدورها الاجتماعي والاقتصادي على أكمل وجه، وفي حدود العادات والتقاليد وتعاليم الدين، وهذا لكونها تتلقى في صباها قواعد الدين ومبادئ القراءة إما على يد والدها المتعلم أو على يد معلم خاص (سعد الله، د-ت: 336-338).

فعند دخول الاستعمار الفرنسي للجزائر انتهج سياسة التجهيل، حيث أنه لم يفرق بين البنين والبنات في ذلك بل حاول القضاء على الهوية الجزائرية بتهديم الكتابات التي كانت تعلم مبادئ الدين واللغة، ومع ذلك فقد ركز على البنين دوم البنات عند انتشار التعليم الفرنسي، حيث حاول المسؤولون الفرنسيون إقناع أهاليهم بضرورة السماح لهم بالذهاب إلى المدارس الفرنسية، ورغم ذلك فإن العائلة الجزائرية كانت خائفة على مصير أبنائها وخاصة الفتيات، وهذا ما يفسر عدم دخول البنات إلى المدرسة، وجدير بالذكر أن

المجتمع الفرنسي أيضا كان متحفظاً على تعليم الفتاة وخاصة قبل الجمهورية الثالثة ، أما بعد هذه الفترة فقد ازداد الاهتمام بتعليم البنات إلى درجة زيادة عددهن على عدد الذكور في بعض الأحيان، وهذا امتثالاً لمبدأ التعليم الإلزامي، أما في الجزائر فقد ظهرت أول مدرسة ابتدائية فرنسية في مدينة الجزائر ( تركي ، 1989م: 385) سنة 1936م ، ثم تطور عدد المدارس في مختلف المدن الجزائرية وتوسعت لتشمل 646 تلميذاً وتلميذة سنة 1850م، وهذا ما يظهر الاهتمام الكبير الذي ولاه الاستعمار الفرنسي بالفتاة المسلمة في تلك الفترة ، وهذا يرجع إلى سببين اثنين: الأول كونها تمثل بوابة الأسرة الجزائرية، والتي من خلالها تمثل التأثير عليها والسيطرة على الجيل الجديد في الجزائر، أما السبب الثاني فيتمثل في كون المرأة الجزائرية مورداً اقتصادياً هاماً وخاصة بعد أن تم بناء وإعادة إحياء الصناعات التقليدية بإعادة بناء البازارات التي هدمت من طرف القوات الفرنسية، وبالتالي ضمان المشاركة الإيجابية للمرأة الجزائرية في هذه الصناعات، حيث يعتبر الطرف الفرنسي المستفيد الأول منها وخاصة فيما يتعلق بالمخطط الفرنسي المتمثل في السيطرة على العائلة الجزائرية ونشر اللغة الفرنسية بين أفرادها، ورغم ذلك فإن الشعب الجزائري لم يستقر رأيه حول تعليم أبنائه وبناته في ظل الاحتلال، حيث بقي يتأرجح بين القبول والرفض، وهذا راجع لعاملين اثنين:

العامل الأول وطني: ويتمثل في الجذور العميقة للجزائر التي تمنعهم من تلقين التعليم الفرنسي لأبنائها في المدارس الفرنسية القليلة، والتي كانت تُعرف باسم المدارس الفرنسية الإسلامية، وهذا لبعد مناهجها عن اللغة العربية وتعاليم الدين الإسلامي هذا من جهة، وانفصالها عنه العالمين العربي والإسلامي من جهة أخرى مما يتعارض ومقومات الشخصية العربية الجزائرية، وبالتالي وقفت الجزائر منه موقف الحذر والخوف من عواقبه على أبنائها.

والعامل الثاني استعماري: يتمثل في خوف الاستعمار من نشر التعليم بين أفراد الشعب لأنه أساس انتشار الوعي، ولأن الاستعمار متأكد أن السيطرة على شعب جاهل أسهل بكثير من السيطرة على شعب متعلم، وانطلاقاً من هذه الفكرة فقد سعى الاستعمار الفرنسي إلى نشر الأمية بين أفراد الشعب الجزائري، حيث لم يتجاوز نسبة تعليم أبنائه على أكثر تقدير 08% (فقد وصلت بين الرجال إلى 95% وبين النساء 99%) (تركي، 1989م: 385-386) وقد بدأ المخطط الفرنسي في محاولة نزع الهوية الثقافية للعائلة الجزائرية منذ بداية الاحتلال، حيث فتحت مدارس غير رسمية تحت إشراف بعض المغامرات التي لم يكن لهن أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة الفرنسية، لكن بعد تحقيقهن لبعض النتائج تم الاعتراف بهن لإخراجها من مجتمعها الأصلي إلى عالم الحرية والحقوق الكاملة كما تصفه تلك اللواتي نصبن أنفسهن للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الجزائرية دون السياسة طبعاً، ونذكر من بين هؤلاء («أليكس» في

أول الاحتلال و«ماري بوجيجا» في آخره)، ورغم ذلك فإن فرنسا وعلى لسان «إمانويل بوجيجا» وفي السنة المئوية قدمت مجموعة من الإحصائيات حول ما نفقته فرنسا للفتاة الجزائرية ، وهذه الإحصائيات تتمثل في: " إن سنة 1930م قد انتهت بهذه النتائج بالنسبة للمرأة الأهلية (30 بنتا) حصلت على شهادة الدراسة الابتدائية، 02 حصلنا على شهادة (البيروفي الأول) وواحدة على شهادة (البيروفي العالي) و08 بنات دخلن المدارس الابتدائية العالية" ( سعد الله، د-ت: 443-441) ، وبالرغم من ذلك تمسكت المرأة الجزائرية بعاداتها وتقاليدها، فعملت على تلقين بناتها وأبنائها أصول التربية، ودعمها بخلاصة تجربتها في الحياة حتى تكون من بناتها فتاة صالحة وزوجة مستقبل مثالية، إضافة إلى الأعمال المنزلية سواء في الداخل أو في الخارج، والتي تختلف من منطقة لأخرى ريفية أو مدنية، لأن الأعمال التي تقوم بها المرأة الريفية ليست هي التي تقوم بها المرأة في المدينة، حيث تقتصر عمل الأولى على الأعمال الفلاحية جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل، كما نجدها تهتم الأعمال المنزلية الأخرى كالخياطة والنسيج وصناعة الفخار وحياسة الزرابي، أما نساء المدن فكان يقتصر عملهن على الخياطة والطرز، وبالتالي نجد أن مشاركة المرأة في التنمية كانت جد فعالة إلا أن عملها لم يدخل في إطار العمل المأجور، ولكن على الرغم من هذا يعتبر وجود المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي جد ضروري بسبب تقسيم العمل بين المرأة والرجل، فالمرأة الجزائرية وبسبب التقاليد والعادات المفروضة عليها والمرسومة من طرف المجتمع كانت موقع اهتمام الكثير من الحركات الفكرية الوطنية التي قادها مجموعة من المفكرين نحو نشر الوعي والتعليم ومحو الأمية، ومن بينهم "ابن باديس" الذي سخر جريدة الشهاب لدراسة أوضاع المرأة الجزائرية والنهوض بحقوقها وواجباتها (جدوالي، 2005م: 121-122).

لكن بدخول المرأة الجزائرية إلى حرب التحرير الوطني استطاعت أن تثبت جدارتها وأهميتها، فقد حصلت في عهد الاستقلال سيدة نفسها وصانعة مصيرها، وفتحت في وجهها كل الأبواب التي كانت مغلقة أمامها في عهد الاحتلال، فبعد أن كانت تخضع للتقاليد الأسرية، استطاعت أن تدخل ميدان الحياة الاجتماعية من أوسع أبوابها، وصارت عضوة نشيطة في المجالس البلدية، والمجالس الولائية، كما صارت عضوة نشيطة في مختلف المجالس الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي مكنتها من اتخاذ القرار حيث وصلت في الجزائر إلى أعلى المناصب في الدولة، فاستطاعت أن تترشح للرئاسيات وهذا من خلال نيلها لحقوقها في الدستور الجزائري، كما تمكنت المرأة من فرض وجودها في المجتمع الجزائري باكتساحها لجميع قطاعات العمل التي كانت في وقت مضى حكراً على الرجل كقطاع الأمن ، الجيش ، والقضاء والإدارة بالإضافة إلى الأعمال الحرة، فنجد اليوم المرأة في مجال: التجارة، البناء، الفلاحة، الاتصالات... وغيرها من المجالات وهذا لأن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة دائماً وفي خطابه

السياسية يدعو إلى الاهتمام بالمرأة وبإمكانية عملها حتى في المجالات العسكرية، حتى تكون دائماً بجانب الرجل لتحقيق التنمية المجتمعية، وهو يكرمها في كل يوم من 08 مارس من كل سنة تقديراً لها وعرفاناً بمجهوداتها وتأكيداً على مكانتها في المجتمع الجزائري الحديث.

## ثالثا: المسيرة النضالية التي خاضتها المرأة:

## 1- نضال المرأة في الدول الغربية:

لقد اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة الغربية، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثارا على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة بينما قاست زوجات الطبقة العامة كثيرا، فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كعمال غير مهرة، فانحطت مكانتها كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، لكن سرعان ما ارتفعت مكانتها، واكتسبت حقها في العمل تدريجيا جنبا إلى جنب مع الرجل. فقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا عام 1604 م وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت

(Marie de Gournay) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، ولم تحظ ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية (Halbach , Condorat) وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل.

وفي إنجلترا تأثرت المرأة بأراء الفيلسوفين، خاصة (Mary wolstone Graft) التي شكلت حركة نسائية تطالب بحقوق المرأة ما أدى إلى تمتعها بعض الحقوق في بداية القرن التاسع عشر، ولكن لم يؤخذ برأيها ولا شهادتها ولا حقها في الانتخاب إلا في القرن العشرين، وقد لاقت المرأة اهتماما كبيرا بعد أن اشتركت في المظاهرات، وما أن جاء عام 1928م حتى كسبت المرأة الحقوق المدنية كتلك التي يتمتع بها الرجل، فقد اتجهت المرأة الانجليزية نحو الإصلاحات الاجتماعية، ولم تندمج في الوظائف العامة كما فعلت المرأة الفرنسية، وذلك نتيجة لعدم قدرة النساء على العمل خارج المنزل كما يظنه الرجل الانجليزي، وبالرغم من ذلك استطاعت المرأة الدخول في العمل في ميدان الطب والميدان السياسي وحصلت على مقاعد في البرلمان.

أما في أمريكا وبالرغم من مناداة (توماس جيفرسون) بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولم يكن لها حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية، وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة للحركة النسائية جاءت من النساء أنفسهن، فبالرغم من إحساس بعضهن بضالة مكانتهن الشرعية إلا أنهن سعيدات بوضعهن وغالبيتهم كن يؤمن بأن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل، فلا حاجة لهن بدخول أي مهنة جديدة، وليس هناك داع للنضال من أجل مسؤوليات غير مطلوبة، وكن

قادة الحركات النسائية من نساء الطبقة المتوسطة اللاتي عملن على تحريك ودفع النساء للمطالبة بحقوقهن ( عبد الفتاح، د-ت: 41-43).

وقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى تحقيقها بعض المكاسب في مختلف البلدان التي أمكنها فيها مزاوله هذا النوع من النشاط، فقد ارتفعت مكانة المرأة عاليا في الخمسين سنة الأخيرة في معظم الدول، ففي فرنسا ساهمت المرأة في نواحي متعددة ويرجع هذا إلى الحرب العالمية الأولى، حيث اشتركت النساء والبنات في كل عمل حتى ينظم الرجال إلى الجيش، وعلى ذلك فقد صممن أن يتولين أمر مكاسبهن، وخاصة حين فقدت الغالبية منهن الأمل في الزواج، وذلك لنقص ما يقرب من مليوني رجل.

أما في ألمانيا فقد ظلت الفكرة السائدة قبل عام 1914 م أن نشاط المرأة الطبيعي هو المنزل والأطفال والكنيسة، حتى جاءت الحرب فجذبت النساء إلى أعمال كثيرة ومن هنا طالبن بحقوقهن وركزت الاهتمام من أجل حماية المرأة والطفل، ولهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في إنجلترا وأمريكا حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، ولكن ما إن بزغت بذور النازية حتى اتجه الرأي إلى ضرورة إعادة وضع المرأة لما كان عليه، فخرج المرأة للعمل في نظرة النازية كان يعني نقصاً في عدد الأطفال، وطرد الرجال من العمل، وقد قال هتلر على المرأة: «إن عالمها هو رجلها وأسرتها وأطفالها ومنزلها ولا نشعر أنه من الصواب أن تقتحم المرأة المجال الرئيسي للرجل»، ونتيجة لهذا فقد استحبت المرأة من كل شيء حتى من التعليم العالي.

أما في روسيا فقد تساوت المرأة في القانون والعرف مع الرجل في وقت الوثنية، وقد اشتركا سوياً في كل شيء حتى القتال، كما حصلت النساء على وظائف عالية، وحين حدثت ضغوط خارجية جديدة مثل الغزو وما إليه على مدى قرنين من الزمن، أزيلت بعيداً الحرية والمساواة التي استمتعت بها المرأة وأصبحت وظيفتها لا تتعدى كونها متاع للرجل، ولم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة ديسمبر 1825م فقد ساندت الرجل في عمليات الإعداد للثورة بنفس حماس الرجال، وهذا ما أدى إلى خلق مساواة بينها وبين الرجل من الناحية الاجتماعية وحتى الاقتصادية (عبد الفتاح، د-ت: 34-45).

## 2- نضال المرأة في الدول العربية:

نضال المرأة العربية في الواقع لم يكن من أجل منافسة الرجل، أو البحث عن وظيفة جديدة تضيف لها أعباء أخرى، وإنما كان وما يزال بهدف توعية الرجل نفسه بأن مهمتها لا تقل أبداً أهمية عن مهمة الرجل، فدور المرأة العربية في مختلف حقول الحياة ليس جديداً، لأن المرأة كانت بجانب الرجل منذ أقدم العصور التاريخية، فلم تكن العبقرية والعظمة مقصورتان على الرجال فحسب، بل إن الكثير من المفكرين يرجعون عظمة كل رجل إلى امرأة كان لها الفضل في عظمتها، سواء أكانت أمه، أو أخته أو زوجته، فتاريخ العرب ومنذ أقدم العصور يزخر بشخصيات نسائية سجلن آثاراً خالدة في مسيرة الإنسان العربي الطويلة، فقد تحدث القرآن الكريم عن أقوى ملكة وأبرزها في التاريخ وهي الملكة (بليقيس) صاحبة عرش سبأ العربية في بلاد اليمن قبل مجيء الإسلام بعدة قرون، كما أن التاريخ العربي نقل إلينا أخبار نساء شهيرات في الأدب وعلم الحديث، وفن التجارة والقيادة منذ فجر الإسلام، فهناك (الخنساء) الشاعرة التي مازال شعرها مثلاً حياً على قدرة المرأة العربية في ميدان الخلق والإبداع، والسيدة (خديجة) التي كانت الساعد الأيمن للرسول (صلى الله عليه وسلم) في أرحم مراحل الوحي الإلهي، كما ساعدته بمالها، والسيدة (عائشة) أم المؤمنين التي مازال المسلمون يفخرون برجاحة عقلها، وقوة ذاكرتها في حفظ رواية الحديث، و(أسماء بنت أبي بكر الصديق) التي جازفت بنفسها، فكانت تنقل الطعام إلى الرسول (صلى الله عليه وسلم) وأبيها أبي بكر الصديق وهما في "غار حراء" أثناء خروجهما من مكة إلى المدينة فراراً من قتل قريش، و(رابعة العدوية) التي يعتبر شعرها نموذجاً رائعاً في الحب الإلهي، و(شجرة الدر) التي تولت قيادة الجيوش بعد وفاة زوجها، ضد الصليبيين الغزاة على بيت المقدس، دون أن تخبر أحد من القادة حتى لا تثبط عزيمة الجيش، وهنّ نساء كثيرات استطعن أن يثبتن جدارتهن في جميع الأقطار العربية منذ فجر الإسلام، حيث استطاعت المرأة العربية من أن تظهر في ميدان التضحية والبطولة في ميدان الوعى، فشاركت في مختلف الحروب والمعارك إلى جانب الرجل كحاملة للسلاح أو مداوية للجرحى، كما استطاعت أن تنافس الرجل مجال العلم والأدب، فكانت المرأة شاعرة، وباحثة وطبيبة ومهندسة، ولكن كل ذلك لم ينقص من دورها كأم وكزوجة وربة بيت تمثل نواة التربية وخليّة المجتمع في التوجيه والتوعية (بوالصفصاف، 1997م: 21-25).

ف نجد من بينهم في عصرنا الحالي: وردة اليازجي (1838م - 1924م) الأديبة اللبنانية، صاحبة ديوان (حديقة الورد)، وعائشة التيمورية (1840م - 1902م) الشاعرة المصرية التي كانت تدعو النساء من خلال أشعارها إلى اليقظة وطلب العلم، وسلمى بنت عبده بن يوسف القساطلي (1877م - 1917م) السبّاقة في مجالي الطب والأدب في بلاد الشام، والتي تعلمت مبادئ اللغة العربية، والعلوم في مدرسة



القديس (بولس) ثم المدرسة الأرثوذكسية، ثم في المدرسة الإيرلندية، فأثقت العربية والفرنسية والانجليزية والتي اهتمت قضايا مثيلاتها وشجعتهن على طلب العلم من خلال مقالاتها، مثل مقالة (تعليم النساء، نصيحة الودة) والتي برزت كذلك في مجال طب النساء، وفن التوليد، والتي نالت شهادتها الطبية من القصر العيني بمصر بتفوق، وكذلك هدى بنت سلطان شعراوي (1877م - 1951م) التي ناضلت للدفاع عن حقوق المرأة العربية، والتي كونت الاتحاد النسائي بمصر، وكذلك أنيسة سعيد شرتوني (1883م - 1906م) الأديبة اللبنانية التي كانت من دعاة المساواة بين الرجل والمرأة في مجالات العمل، فهي تدعو إلى إشراكها في ميدان الأعمال الفكرية، كالكتابة الأدبية، والتأليف، ونظم الشعر، وملك حنفي ناصف (1886م - 1918م) الكاتبة الاجتماعية التي كانت تدعو إلى تطبيق الموازنة بين المرأة المسلمة الشرقية والمرأة الغربية في الحقوق المالية والإدارية والسياسية (بوالصفصاف، 1997م: 41-49). ومثلهن كثيرات، مثلن جميعاً حركة المرأة العربية النضالية التي ساعدها في ذلك اتساع حجم مشاركتها في ميدان العمل، وارتفاع نسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي، والعلمي، والثقافي، بالإضافة إلى تقدم وعي المرأة العربية في الدفاع عن حقوقها، ومكتسباتها عبر المؤسسات النسوية والحقوقية والمهنية بشكل عام، وعلى أساس مبدأ المساواة المنصوص عليه في معظم الدساتير الوطنية هذا ما أدى إلى انتشار المؤسسات الخاصة بالدفاع عن حقوق المرأة العربية في جميع الميادين.

وحتى نفهم الحركة النسائية العربية لابد من الإشارة إلى أن المنحنى التصاعدي في مسيرة المرأة العربية بدأ يواجه منذ مطلع الثمانينات تحديات كبيرة تمثلت في تفاقم المشكلات الاجتماعية في البلدان العربية نتيجة ازدياد مساحات الفقر، وتدهور مجمل الأوضاع المعيشية، هذا بالإضافة إلى ضغط المناخات الدولية والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة والتنمية (عبلة، 2004م: 88-89)، كما برز تيار ثوري تحرري يدعو إلى تحرير المرأة العربية، فمن قاداته كانت الطبيبة الباحثة (نوال السعداوي) التي تؤكد على أن تحرير المرأة لا يمكن أن يتم في مجتمع استغلالي وتحرير المرأة لا يتم إلا بتحرير المجتمع برمته (سعدو، 1995م: 11-12)، وهكذا كانت مسيرة المرأة العربية عبر التاريخ لإثبات مكانتها وحصولها على حقوقها السياسية والاقتصادية والمدنية.

## 3- نضال المرأة الجزائرية:

لقد تميزت المرأة الجزائرية عن سائر النساء لمسيرتها النضالية عبر التاريخ، فكانت أول امرأة سجلها التاريخ (دهيا بنت نيفاق) أو (الكاهنة) الملقبة بملكة البربر، والتي تربعت على عرشها في الجزائر مدة خمس وثلاثين سنة على حد تقدير المؤرخين، فقد تحدث عنها المؤرخ المغربي الكبير (ابن خلدون) فقال: «وكان لها بنون ثلاثة، ورثوا رئاسة قومهم على سلفهم، وريوا في حجرها، فاستبدت عليهم، وعلى قومهم وبما كان لها من الكهانة والمعرفة بغيب أحوالهم، وعواقب أمورهم، فانتهت إليها رئاستهم وملكت عليهم خمس وثلاثين سنة وعاشت مائة وسبعة وعشرين عاماً»، وقد قدم المؤرخ الجزائري (مبارك الميلي) صورة ناصعة عن هذه المرأة، فقال: «وكل من ينظر إلى التاريخ بعين الحقيقة يراها درة في حين تاريخ المرأة، لما كانت عليه من حسن التدبير وشدة البأس وصدق الدفاع عن الوطن والثبات على المبدأ» (بوالصفصاف، 1997م: 57-58).

ولقد احتملت المرأة الجزائرية كل أنواع التعسف والأذى، وكل ما ارتكب في حقها من الجرائم البشعة التي ألحقت بها طوال سنوات الثورة التحريرية، فعرفت أساليب التعذيب الجهنمية، وزنانات السجون والمعقلات، ومعسكرات الترحيل، والتهجير، وكانت معاناتها أكثر من معاناة الرجل لأنها كانت ترى أباهم وزوجها وأبنائها وإخوانها وأبناء وبنات عشيرتها يتعرضون للتعذيب والقتل أمام عينيها، كما كانت ترى المنزل الذي ولدت فيه، أو المنزل الذي زفت إليه يحترق، والحق أن المرأة الجزائرية عانت ويلات الاستعمار بكل صبر وصمدت أمامه، فكانت ترفع رأسها عالياً مدوية بزغاريدها التي تملأ شوارع المدن والقرى وسفوح الجبال، وهكذا كان زهول المستعمر الفرنسي أكبر من كل التوقعات، لا سيما بعد أن أدرك الدور الخطير الذي اضطلعت به المجاهدة الجزائرية في الثورة التحريرية، حيث حطمت كل مخططاته الرامية إلى تدمير أحالة الشعب الجزائري من خلال الحرب المنظمة ضد المرأة، ومحاربة دمجها في المجتمع الفرنسي، والواقع أن فرنسا اهتمت بأمر المرأة الجزائرية منذ بداية الاحتلال لأن خبراء المستعمرات أدركوا أن بسيطرتهم على المرأة يمكنهم الهيمنة التامة على المستعمرة، ولكن مشاركة المرأة الجزائرية بجانب الرجل في ميدان الدفاع المسلح، قد أخذت انقلاباً جوهرياً في المفاهيم والأفكار (بوالصفصاف، 1997م: 84-86)، ومن بين تلك النساء المجاهدات (جميلة بوحيرد) التي التحقت بالثورة سنة 1956م، وعمرها لا يتجاوز (22 سنة) والتي كانت تعمل أمينة سر، والتي نالت كل أنواع التعذيب من طرف المستعمر الفرنسي، فتحولت إلى أسطورة تاريخية ومثال للتضحية على حب الوطن والمجاهدة

( سعدو، 1995م: 89-91) و(مليكة فايد) التي التحقت بصفوف جيش التحرير الوطني سنة 1955م عن عمر لا يتجاوز ( 22 سنة) ، والتي ناضلت بالمنطقة الثالثة، أين استشهدت في 28 جوان 1958م، فكانت بذلك إحدى الرموز التاريخية المشرفة والتي خلّدت نضال المرأة الجزائرية إبان الثورة المضطرة (سعدو، 1995م: 99) .

وقد نالت المرأة الجزائرية كامل حقوقها السياسية بفضل مساهمتها القوية، ومشاركتها الفعالة في كفاح شعبها طوال سنوات حرب التحرير التي استمرت سبع سنوات ونصف ضد الاحتلال الفرنسي، وقدمت الكثير من الشهداءات في ميادين الشرف، ولذلك فهي اليوم تلعب دوراً هاماً في حياة البلاد من أجل النهوض بالمرأة في جميع المجالات السياسية، والتكوين الإيديولوجي والمجال الثقافي والتكوين المهني ( تركي، 1989م: 391-392)، وبذلك فقد لعبت لمرأة الجزائرية دوراً كبيراً في النضال سواء من أجل تحرير الوطن أو من أجل إبراز مكانتها وأهميتها في المجتمع، ونيلها لكافة حقوقها.

**خلاصة :**

على ضوء ما ورد في هذا الفصل نصل بالقول إلى أن المكانة التي حظيت بها المرأة اليوم لم تأت من فراغ أو أعطائها لها المجتمع، بل انتزعتها بكل جدارة من خلال أهمية الأدوار التي تقوم بها في البيت والأسرة والمجتمع، ولأجل تحقيق مكانتها خاضت مسيرة نضالية طويلة عبر التاريخ، ومن بين تلك النساء نجد المرأة الجزائرية التي كانت لها بطولات ومآثر ميزتها عن سائر النساء، فوقوفها في وجه الاحتلال الفرنسي مثال للتضحية والشهادة والشجاعة التي تفتقدها كثير من النساء في العالم.

## الفصل الثالث

# المرأة الجزائرية في مجال العمل

تمهيد

ثانيا: نبذة تاريخية عن عمل المرأة الجزائرية

1- عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال

2- عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال

ثانيا: دوافع خروج المرأة الجزائرية للعمل

ثالثا: الحقوق المهنية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

رابعا: مشكلات المرأة العاملة

خامسا: آثار خروج المرأة للعمل

خلاصة

**تمهيد:**

لقد شكل خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية خاصة بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني الذي شهد تزايداً ملحوظاً في نسبة النساء العاملات من سنة إلى أخرى، فقد كان ذلك قفزة نوعية في حياة المرأة بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة؛ التي استطاعت أن تعمل في جميع المجالات وفي جميع القطاعات من: تعليم، وصحة، وثقافة واقتصاد وسياسة، وحتى في مجالات الأمن وهذا نتيجة ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية جعلت دورها الطبيعي يتغير من ربة بيت مسؤولة على واجبات الأسرة إلى امرأة عاملة في جميع الاختصاصات استطاعت أن تثبت أهميتها ومكانتها في المجتمع، فأصبح عمل المرأة الجزائرية أمراً مألوفاً تساهم بعملها إلى جانب أخيها الرجل في تنمية المجتمع وتقدمه متحدياً بذلك كل العراقيل والصعوبات.

## أولاً: نبذة تاريخية عن عمل المرأة الجزائرية:

كانت مكانة المرأة الجزائرية في الأسرة معروفة و مهامها واضحة ، فهي المسؤولة عن ترتيب المنزل وغزل الصوف ، وصناعة الملابس و تحضير الطعام ،بالإضافة إلى دورها الرئيس وهو رعاية أمور الزوج وتربية الأطفال وفق قيم وتقاليد المجتمع ، ورغم كل تلك الجهود التي كانت تقوم بها في سبيل تحقيق حياة كريمة لأسرتها، إلا أن عملها هذا كان في نظر المجتمع هو عمل بالطبيعة أو بالفطرة ولا يعتبر عملاً منتجاً لأنه حسب رأيهم يفتقد إلى المقاييس الاقتصادية، إضافة إلى أعمالها في المنزل كانت تشارك زوجها في أعمال الحقل؛ لأن الاقتصاد الجزائري كان يتميز بنظام اقتصاد ريفي، حيث كانت العائلة الكبيرة لها ممتلكاتها وعقاراتها وأراضيها، فمنها تكسب عيشها و تحفظ لأبنائها العمل المستديم في أرضهم ، وتقوم المرأة كذلك بجني الزيتون وعصره للحصول على الزيت، وجني الثمار من الحقول و جلب المياه وجمع الحطب ، بالإضافة إلى القيام ببعض الحرف اليدوية كالنسيج ، وصناعة الأواني الفخارية ... فكانت تحتفظ ببعض منها لاستعمالها لحاجات البيت والعائلة والبعض الآخر تبيعه لتساعد به زوجها في ميزانية الأسرة (بركات حراز، دت:10) ، ولكن خروج المرأة من بيتها وممارستها لعمل آخر خارجه بعيداً عن البيت منبؤذ من طرف المجتمع الجزائري، و " يعتبر هذا العمل استقالة للزوج وضعفاً في سلطته ... فإن الرجل الذي له أخت أو زوجة أو ابنة تمارس نشاطاً ما مأجوراً لم يعد رجلاً في نظر المجتمع الجزائري " ( Khoudja,1991:112 ) لأن الرجل في البنية التقليدية هو المسؤول اقتصادياً وهذا ما يحفظ له مكانته الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع ويضمن له كرامته و سلطته في العائلة، لكن ونتيجة لجملة التغيرات الاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري والتي انعكست على الأسرة وعلى أوضاع المرأة عبر مختلف المراحل التاريخية التي مرّ بها ، فجعل من عمل المرأة الجزائرية خارج البيت أمراً عادياً ومقبول اجتماعياً وبموافقة الزوج أيضاً.

## 1- عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال الفرنسي:

بعد دخول الاستعمار الفرنسي تحطم اقتصاد العائلة الجزائرية ، حيث جردت من الأرض التي كانت تسترزق منها ويعمل فيها أفرادها ، وهذا يعني بداية مراحل التغيير في مجال العمل ، حيث تغير نظام الاقتصاد الريفي العائلي إلى نظام الاكتفاء الذاتي إثر فرض الاحتلال سياسة تجريد الفلاحين من أراضيهم وممتلكاتهم، فاشتغل الفلاحون الجزائريون عند المحتل بأثمان زهيدة وهو يعرف بـ ( نظام الخماسة ) وهذا يعني أنه أصبح عبداً بعدما كان سيداً في أرضه، ورغم ذلك تبقى مسؤولية الإعالة ملقاة عليه وفقاً للقيم الاجتماعية و الثقافية السائدة في المجتمع الجزائري ، لكن بعد اندلاع ثورة التحرير والتحاق الرجال بصفوف المجاهدين للمشاركة في تحرير الوطن أدى ذلك إلى تغير على مستوى الأسرة الجزائرية؛ لأنهم تركوا وراءهم زوجات و أطفالاً لا عائل لهم بعدهم ، فلم يكن أمام المرأة الجزائرية أن تقف مكتوفة الأيدي و أطفالها يموتون جوعاً ، فخرجت من بيتها لتبحث عن عمل تكفل به عائلتها . ودخلها إلى سوق العمل فرضته جملة من العوامل أهمها الحاجة الملحة والفقير الشديد والجوع وعدم وجود معيل للأسرة غيرها ، فكانت تعمل كخادمة في بيوت البرجوازيين و المعمرين بأجور زهيدة ، ورغم كل تلك الظروف والمعاناة التي عاشتها المرأة الجزائرية إلا أنها أثبتت قدراتها و حافظت على شرفها وعلى أسرته ، فكانت تعمل في أي شيء يعطى لها لا خيار لديها غير ذلك ، فلا مكانتها العلمية ولا خبرتها المهنية كانتا تسمحان لها باختيار نوع المهنة التي تقوم بها واستطاعت بذلك أن تربي أجيالاً ، وأن تحافظ على هويتهم و ثقافتهم الوطنية . ولم يقتصر عملها على العمل في البيوت والمزارع بل تعدى ذلك إلى العمل النضالي الذي شاركت فيه أثناء الثورة، إذ كانت تعيش جنباً إلى جنب مع الرجل في الجبال، وتقاسمت معه الأعباء من أجل تحرير الوطن وطرد المستعمر، ولهذا يقول فرانس فانون في كتابه سوسولوجية الثورة ، في ميلاد المرأة الجزائرية الحديثة أن: " حرب الشعب الجزائري تتماثل عندئذ مع حرية المرأة ودخلها في التاريخ الجزائري...، وأن هذه المرأة التي تكتب الصفحات في التاريخ الجزائري تعمل في نسق العالم الضيق اللامسؤول الذي كانت تعيش فيه". (فانون، 1970م: 107) ، كما أن مشاركتها في الكفاح كانت على نوعين: " أولها كفاح ظاهر ومباشر، ويتميز في المظاهرات والتنظيمات والنشاطات الحزبية ، وثانيها كفاح ضمني وغير مباشر، وهو ذلك الموقف الإيجابي الذي وقفته كمسؤولة عن مقومات الأسرة و عاداتها وتقاليدها الروحية والحضارية "(العسلي، 1986: 28) ، فلقد كانت حرب التحرير الوطني ضد الاستعمار إحدى أقصى الحروب التي انتزعت الاستعمار، ولم يكن الانتصار ممكناً إلا بفضل التعبئة الجماعية للشعب الجزائري وكانت المرأة فيه سندا أخلاقياً مهماً للأزواج والأبناء المقاتلين، ولقد كانت مشاركة المرأة الجزائرية في حرب التحرير الوطني حاسمة، فقد أجرت الوزارة في فرز



مجممل الملفات وكان مجموع المناضلين من الجنسين 336748، ومن هؤلاء (10949 امرأة مناضلة)، أي نسبة 3.25% من المناضلات، ولفهم هذه النسبة لا بد من التفكير بوضع المرأة الجزائرية سنة 1954م، حيث كان حضور المرأة في الحياة العملية غير موجود لكل النساء، فالأحزاب السياسية الوطنية ليست في تعدادها أي امرأة مسؤولة، لأن معظم النساء الجزائريات كن يعشن حياة تقليدية لا يخرجن من البيت إلا في المناسبات، وقد تناول التحقيق الذي أجري خلال عام 1978م فرز ملفات إثبات نضالية النساء فوجد أن (10949 منهن المدنيات العسكريات 1755 من كل الفئات العمرية)، ومن خلال إحصاء عدد المحتجزات والشهيدات فمن بين 10949 مناضلة تم إحصاؤهن نجد 1343 حُسن و343 قُتلن، وكانت أشغال المناضلات والمدنيات والعسكريات تنحصر في "مسؤولة مأوى، تموين الضباط، جامعة أدوية وذخائر، طاهية، ممرضة، خياطة، مفوضة سياسية، مقاتلة ومسلحة" (جغلول، 1983م: 133)

## 2- عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال:

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير محطماً على مستوى أبنيته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ومن أجل استرجاع مكانته وقوته وضع عدة برامج ومخططات تنموية لرفع المستوى الاقتصادي للمجتمع، ففتحت ميادين التعليم كأول خطوة في العملية التنموية فانتشر التعليم المجاني لجميع أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم وانتماءاتهم وجنسهم ذكوراً وإناثاً، فحصلت المرأة على حقها في التعليم أكسبها قدرات مكنتها من الدخول إلى سوق العمل، والذي كان في بداياته محتشماً، لأنها لم تستطع التخلص من قيود المجتمع التقليدية؛ لأن خروج المرأة للعمل إنقاص من رجولة الأب أو الزوج " فالعمل النسوي لا يزال معركة قاسية، معركة تقوم بها النساء ولوحدها ضد كل سلاسل التجديد والحصار أين مشاعر الشرف الرجالي تأخذ مكاناً مركزياً" (khoudja,1991:116)، لكن بالرغم من ذلك تمكنت المرأة من الخروج إلى العمل والإسهام في مرحلة التنمية الاجتماعية بعملها في مختلف القطاعات، وقد ساعدها في ذلك حصولها على درجات علمية أعطت لها مكانة خاصة إلى جانب الرجل.

واستمر هذا التزايد في نسبة العاملات بعد الاستقلال امتداداً لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن والحصول على الاستقلال الشامل في الميدان الاقتصادي، والمجال الاجتماعي والسياسي والعسكري وحتى الثقافي، ولم تقتصر هذه المشاركة في المناطق الحضرية فحسب بل حدثت في المناطق الريفية المحافظة، إلا أن هذا التطور لم يشمل كافة النساء الجزائريات، وذلك لأنه لا تزال رواسب الثقافة التقليدية وما تفرزه من عادات وذهنيات قديمة موجودة في مناطق مختلفة تلعب دوراً في تدهور وضعية المرأة، إذ تعاني من ظروف مزرية كالأمية، وتفاقم المشاكل الصحية. (khoudja,1991:116)

ولا يمكن أن نتجاهل التحولات الاجتماعية والسياسية والثقافية التي عاشها المجتمع الجزائري خلال العشرية الأخيرة والتي أفرزت واقعاً جديداً يندسّم بالديناميكية المستمرة من أجل بعث الحياة الاقتصادية للبلاد، وارتفعت طلبات العمل عند النساء بشكل ملحوظ خاصة بعد أن انتهجت الجزائر سياسة التشغيل من خلال تكافؤ فرص العمل ، وإنشاء عدّة شركات ومؤسسات عمومية قامت بتوظيف اليد العاملة النسوية، ولكن بالرغم من ذلك فإننا نجد بأن وجود المرأة في ميدان الشغل مازال ضعيفاً ، وتختلف نسبة النساء العاملات عن نسبة الرجال، ولأن الدستور الجزائري دعم دور المرأة وضمن لها المساواة مع الرجل في الوظائف سارت المرأة الجزائرية نحو تحقيق أهدافها المسطرة بخطوات سريعة، وذلك بفضل تعلمها ووعيها وإدراكها لمسؤولياتها، بحيث تمكنت من العمل في مختلف القطاعات المتوفرة استجابة لمتطلبات عالم الشغل .

والجداول الآتية تمثل مختلف نسب عمل المرأة الجزائرية في مختلف القطاعات، وتطور أعدادها في مختلف الاختصاصات.

جدول رقم (01): يمثل تطور مكانة المرأة في سوق الشغل في الجزائر 2005 - 2016:

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
العمل النسوي	1174	1497	1347	1428	1447	1474	1561	1778	1904	1722	1934	1912
مجموع العمال	8044	8869	8594	9145	9472	9735	9599	10170	10788	10239	10594	10845
نسبة النساء العاملات %	14.6%	16.9%	15.7%	15.6%	15.3%	15.1%	16.3%	15.7%	17.6%	16.8%	18.3%	17.6%

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 51.

من خلال الجدول نلاحظ أن أعداد دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل في تطور ، ، حيث انتقل العدد من 1.174.000 سنة 2005 ، إلى 1.912.000 سنة 2016 بارتفاع قدره 738.000 عاملة في ظرف 10 سنوات، لكن نسبة عمالة النساء في سوق العمل من مجموع العمال لا تزال متواضعة لا تتجاوز نسبة 17.6% سنة 2016، مقارنة بنسبة 14.6% سنة 2005 ، وهذا نتيجة لسياسة الدولة الرامية إلى فتح المجال أمام المرأة الجزائرية لدخول مختلف مجالات الشغل في الجزائر ، فالدستور الجزائري ينص على تشجيع المرأة ومساواتها بالرجل في سوق الشغل ، وفي كل المؤسسات والهيئات الإدارية والشركات ومناصب المسؤولية ، وكذلك بفضل إرادة المرأة الجزائرية في اقتحام عالم الشغل واكتسابها لمستوى تعليمي ومؤهلات ساعدتها على ذلك.

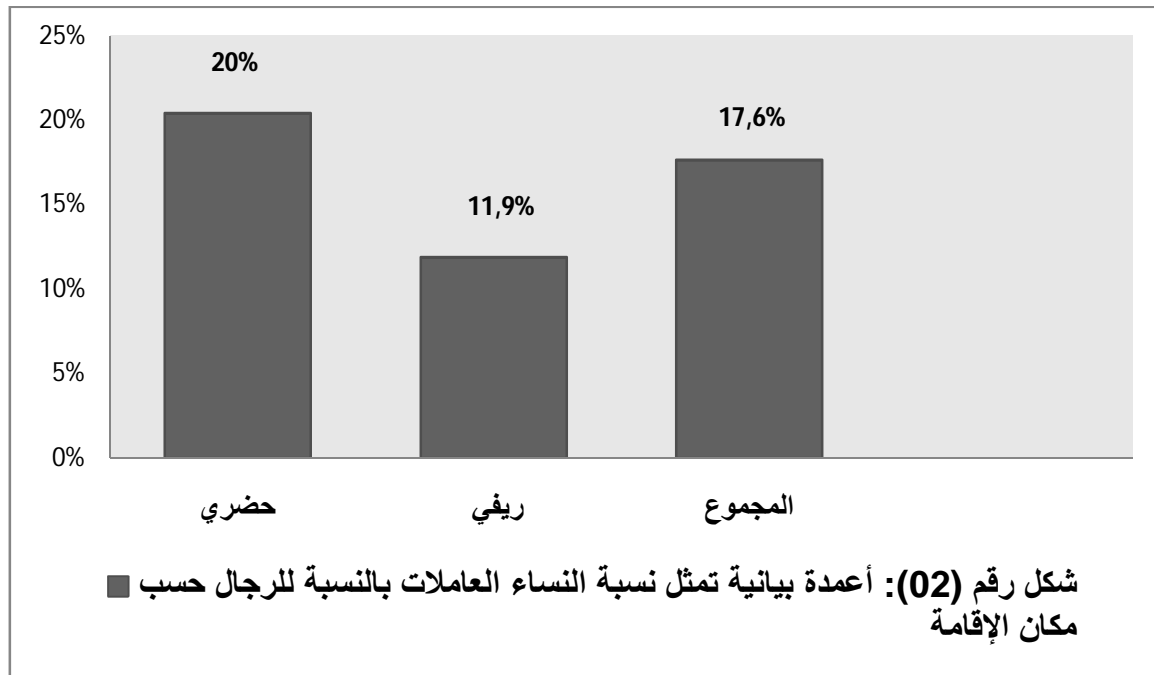


## جدول رقم (02): يمثل نسبة النساء العاملات بالنسبة للرجال حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	حضري	ريفي	المجموع
النساء العاملات	1.495	418	1.913
المجموع	7.320	3.525	10.845
نسبة النساء العاملات	%20.4	%11.9	%17.6

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 52.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة النساء العاملات في المناطق الحضرية ترتفع عنها في المناطق الريفية مقارنة بعدد العمال من الرجال ، بحيث كانت %20.4 في المناطق الحضرية ، و %11.9 في المناطق الريفية ، وهذا راجع لأن خيارات البحث في قرية صغيرة أكثر محدودية من تلك المتاحة في المدينة ، كذلك ونتيجة للقيود المفروضة على المرأة في الريف فإنها تبحث عن العمل القريب من منزلها ، فحسب الاحصائيات 92% من النساء يبحثن عن العمل القريب من المنزل مقارنة باللواتي يعملن في ولايات أخرى .

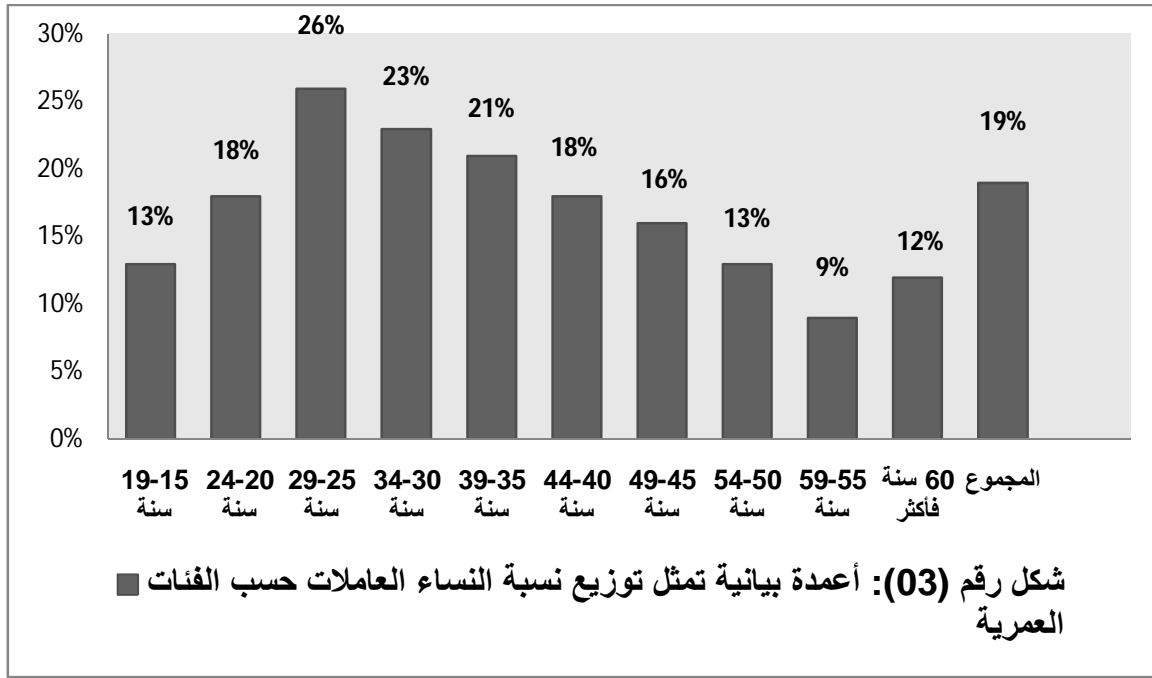


## جدول رقم (03): يمثل توزيع نسبة النساء العاملات حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية	النساء العاملات	مجموع العمال	نسبة النساء العاملات%
15 - 19 سنة	44	352	13%
20 - 24 سنة	254	1.384	18%
25 - 29 سنة	554	2.114	26%
30 - 34 سنة	463	2.003	23%
35 - 39 سنة	349	1.649	21%
40 - 44 سنة	256	1.384	18%
45 - 49 سنة	192	1.202	16%
50 - 54 سنة	124	986	13%
55 - 59 سنة	46	536	09%
60 سنة فأكثر	37	319	12%
المجموع	2.317	11.932	19%

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 53.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسب النساء العاملات تختلف باختلاف الفئات العمرية ، بحيث تنخفض في الفئة العمرية 15-19 سنة ، مقارنة عنها في الفئة العمرية ما بين 25-39 سنة أين ترتفع النسبة عن باقي النساء في الفئات العمرية الأخرى ، وتنخفض كذلك في الفئة العمرية ما بين 50-60 سنة، وهذا لأن النساء في الفئة العمرية 15-19 سنة يكن طالبات يتعلمن ، أما في الفئة العمرية 25-39 سنة فيمكن قد تحصلن على شهادات جامعية ومستوى تعليمي يؤهلهن للعمل ، أما انخفاضها في الفئات العمرية ما فوق 44 سنة لأن أغلب الفتيات يتخلين عن عملهن بعد الزواج ، وإنجاب الأولاد ، فيتفرغن لتربية أولادهن ورعاية شؤون أسرهن ، كذلك راجع لتقاعدهن .

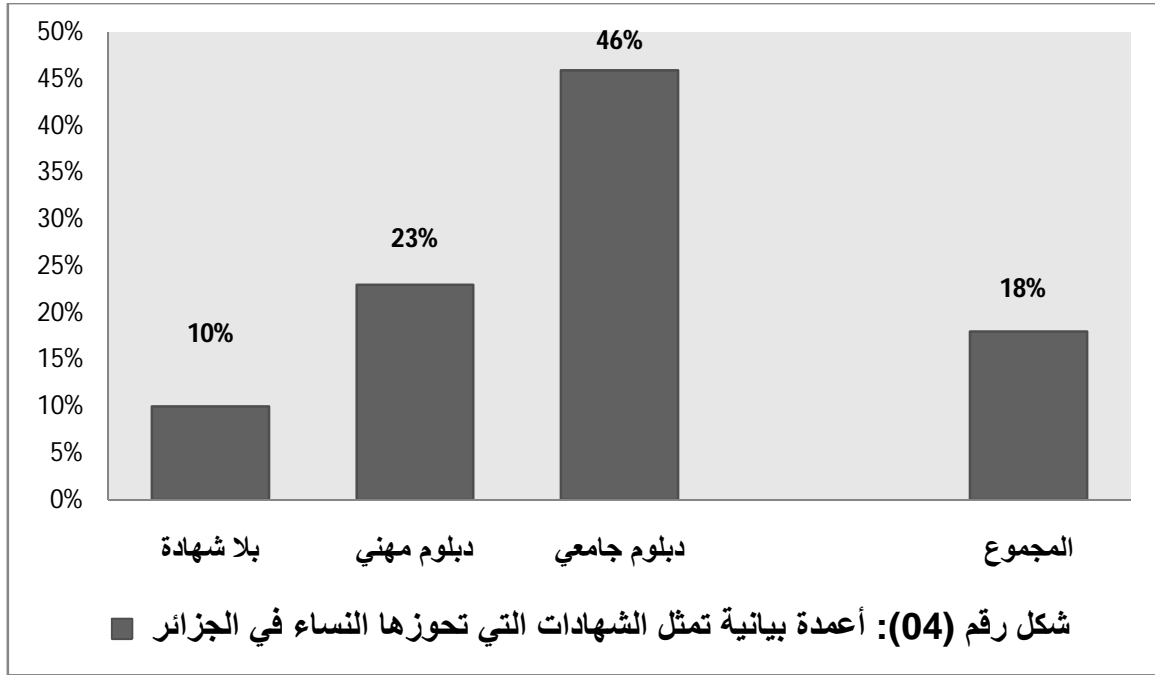


جدول رقم (04): يمثل المستوى التعليمي والشهادات التي تحوزها الإناث مقارنة بالذكور .

المستوى التعليمي	ذكور	إناث	المجموع	نسبة النساء %
أمي	663	121	784	15%
ابتدائي	1524	144	1668	09%
متوسط	3388	335	3723	09%
ثانوي	2000	509	2508	20%
عالي	1085	826	1911	43%
الشهادات	ذكور	إناث	المجموع	نسبة النساء %
بلا شهادة	6168	693	6861	10%
دبلوم مهني	1566	457	2024	23%
دبلوم جامعي	926	784	1710	46%
المجموع	8660	1934	10594	18%

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , L'égalité en Marche ? Alger , 2017, p 54.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة النساء اللواتي يحزن على شهادات جامعية 46% ، مقابل 10% من اللواتي من دون شهادات ، وهذا راجع لسياسة الدولة الجزائرية المشجعة على التعليم وفتح المدارس والجامعات ومراكز التكوين المهني وتكافؤ الفرص في كل ذلك بين الذكور والإناث ، وكذا لمجانبة التعليم

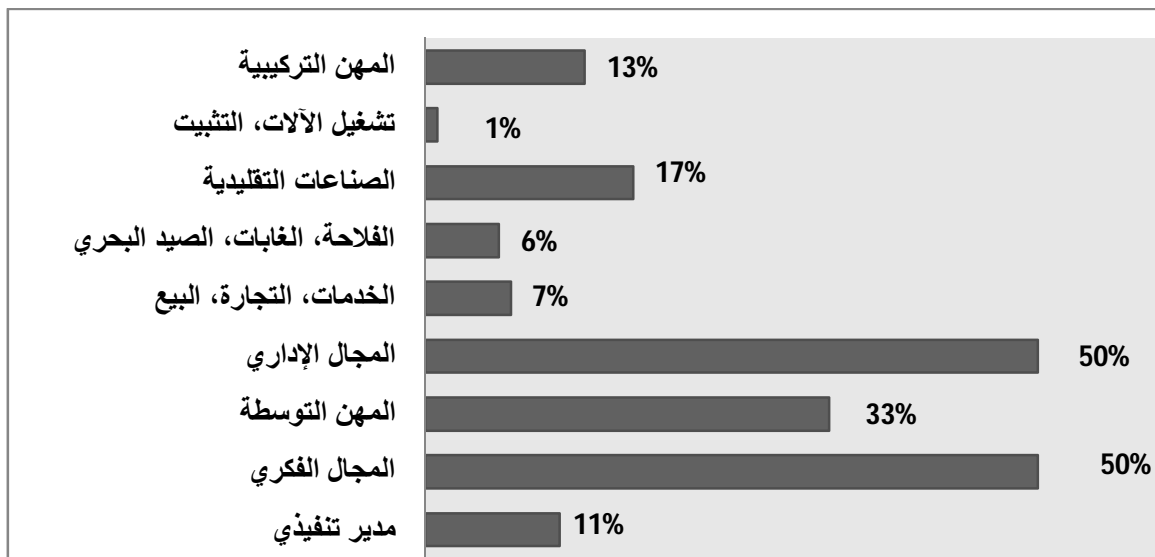


جدول رقم ( 05 ): يمثل توزيع عمل المرأة الجزائرية حسب المهن

نسبة النساء %	المجموع	إناث	ذكور	مجال المهنة
11%	262.830	29.010	233.820	مدير، مدير تنفيذي
50%	1.180.684	591.804	588.880	المجال الفكري والعلمي
33%	441.424	146.984	294.440	المهن المتوسطة
50%	772.632	382.932	398.700	المجال الإداري
0.07%	2.666.292	189.532	2.476.760	في مجال الخدمات، التجارة، البيع
6%	784.450	48.350	736.760	الفلاحة، المهن الحرة، الغابات والصيد البحري
17%	2.034.886	346.186	1.688.700	المهن الحرفية والصناعات التقليدية
1%	771.750	9.670	762.080	مشغل تركيب الماكينة
13%	1.366.282	197.862	1.186.420	المهن التركيبية
4%	323.364	11.604	311.760	دون تصريح بالمهنة
18%	1.934.000	1.934.000	8.660.000	المجموع

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 55.

من خلال الجدول نلاحظ أن المرأة الجزائرية اقتحمت جميع مجالات العمل ، ولم تبق حبيسة مهنة معينة ، فهي تتواجد حسب الجدول أعلاه في المجال الفكري العلمي وكذا المجال والإداري بأكبر نسبة عن باقي مجالات عمل المرأة الجزائرية بنسبة 50% ، وهذا لأنها تتناسب والطبيعة الإنسانية للمرأة وميلها لامتهان التعليم ، أما ما يخص المجال الإداري فلأن التوظيف كبير في هذا المجال ، يليهما مجال العمل في المهن المتوسطة بنسبة 33%، و المهن الحرفية والصناعات التقليدية بنسبة 17% لأن هذا العمل يعتبر قديم بالنسبة للمرأة الجزائرية فهي تمارسه حفاظا على العادات والتقاليد التي تربت عليها وعاشت على طريقتها ، ثم تأتي المهن التركيبية بنسبة 13% لأنها تتطلب الدقة والصبر والإتقان وهي من الخصوصيات الفيزيولوجية التي تميز المرأة عن الرجل ، ثم منصب مدير ومدير تنفيذي حيث برزت المرأة الجزائرية فيه بنسبة 11% ، وهذا يدل على رغبة المرأة في تولي مناصب المسؤولية وكفاءتها لتولي هذه المناصب القيادية، وكما نلاحظ في الجدول أصبح مجال الفلاحة والصيد البحري من المجالات التي تبرز فيها المرأة بنسب قليلة مقارنة بالمجالات الأخرى من العمل ، أو بالأحرى تتواجد فيه المرأة الريفية فقط بنسبة 6%، وهذا راجع لاكتساب المرأة الشهادات وتعليمها للعمل في مجالات أخرى ، وكذلك راجع لتواجد المرأة العاملة بنسب كبيرة في المدينة مقارنة بالريف أين تبقى المرأة داخل منزلها تهتم بأمر أسرتها نظراً للتقاليد، وتتواجد بنسبة 1% في مجال تشغيل الآلات والتثبيت لأنها من المهن التي لا تستهوي العنصر النسوي في الجزائر، وتبقى مهن رجالية حسب التقاليد المعروفة في المجتمع الجزائري، والشيء نفسه بالنسبة لمجال التجارة وخدمات البيع أين تتواجد بنسبة 0.07% .



شكل رقم (05): أعمدة بيانية تمثل توزيع عمل المرأة الجزائرية حسب المهنة



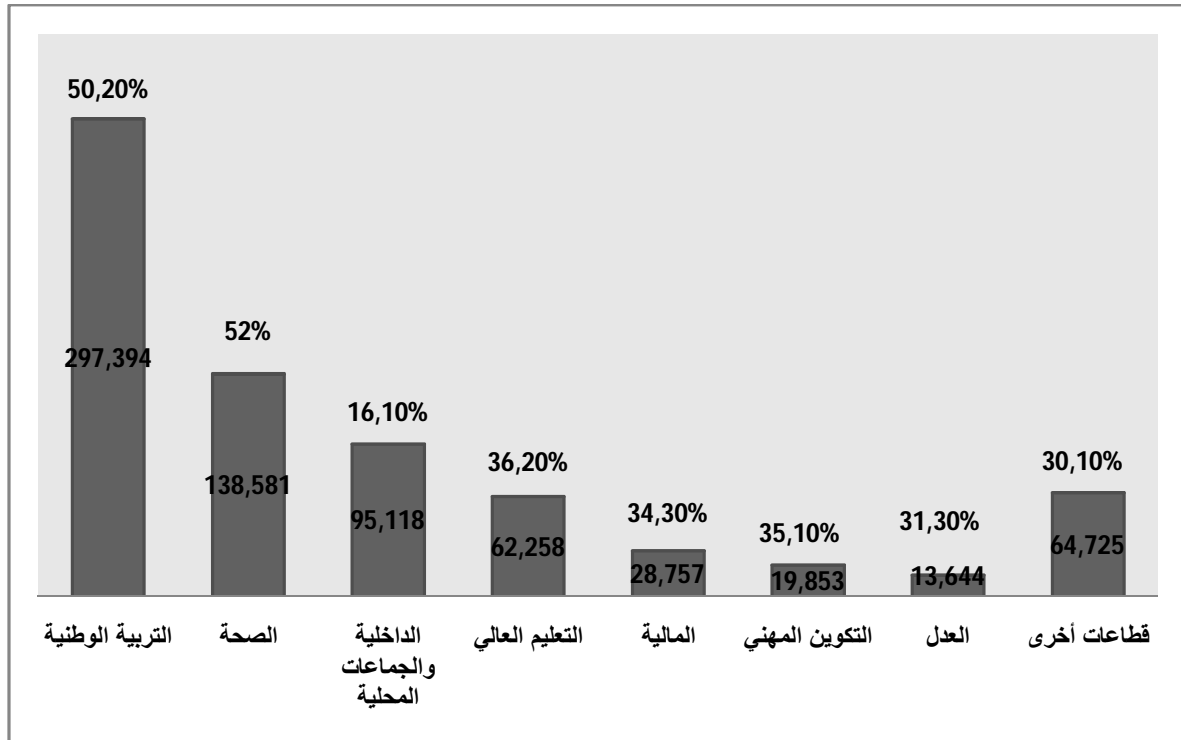
جدول رقم (06): يمثل توزيع نسب تواجد النساء والرجال في الوظيف العمومي حسب القطاعات

نسبة النساء%	نساء	رجال	
50.2%	295.437	297.394	التربية الوطنية
52%	127.944	138.581	الصحة
16.1%	495.125	95.118	الداخلية والجماعات المحلية
36.2%	109.503	62.258	التعليم العالي
34.3%	55.072	28.757	المالية
35.1%	36.645	19.853	التكوين المهني
31.3%	29.956	13.644	العدل
30.1%	150.160	64.725	قطاعات أخرى
35.7%	1.299.842	720.330	المجموع

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 57.

من خلال الجدول نلاحظ أن المرأة الجزائرية تتواجد بنسبة 35.7% في قطاعات الوظيف العمومي بأعلى النسب في قطاع جد مهم وحساس وهو قطاع الصحة بنسبة 52% مقابل نسبة 50.20% في قطاع التربية لأنهما مهنتان تستهويان المرأة الجزائرية وتتناسب وطبيعتها الإنسانية ، ونفس الأمر بالنسبة لقطاعي التعليم العالي بنسبة 36.2% ، والتكوين المهني بنسبة 35.1% ، ثم يأتي قطاع المالية بنسبة 34.3% والعدل بنسبة 31.3% حيث برزت المرأة القاضية في الجزائر ، وكذلك لعملها في الجانب الإداري في هذا القطاع ، ثم يأتي قطاع الداخلية والجماعات المحلية بنسبة 16.1% الذي يشمل العمل في المجالس المنتخبة من بلديات ودوائر وولايات ، والذي يعتبر من المجالات التي لها علاقة بالسياسة ، والمرأة الجزائرية لا تتواجد في مجال السياسة بنسب كبيرة لحدثة هذا المجال من العمل على المرأة الجزائرية .

شكل رقم (06): عمدة بيانية تمثل توزيع نسب تواجد النساء والرجال في الوظائف العمومي حسب القطاعات



**نسب المرأة العاملة في قطاع الصحة :**

نسب تواجد المرأة في قطاع الصحة في ارتفاع من سنة لأخرى ، فنسبة الأطباء ارتفعت من ( 58.7 % سنة 2012 إلى 63 % سنة 2015)، أطباء الأسنان والصيدليات ( 72 % سنة 2012 إلى 74 % سنة 2015)، وأعاون الشبه طبي ( 57.5 % سنة 2012 إلى 62.4 % سنة 2015)، والجدول التالي يبين نسبة النساء العاملات مقارنة بالرجال في قطاع الصحة حسب الاختصاصات.

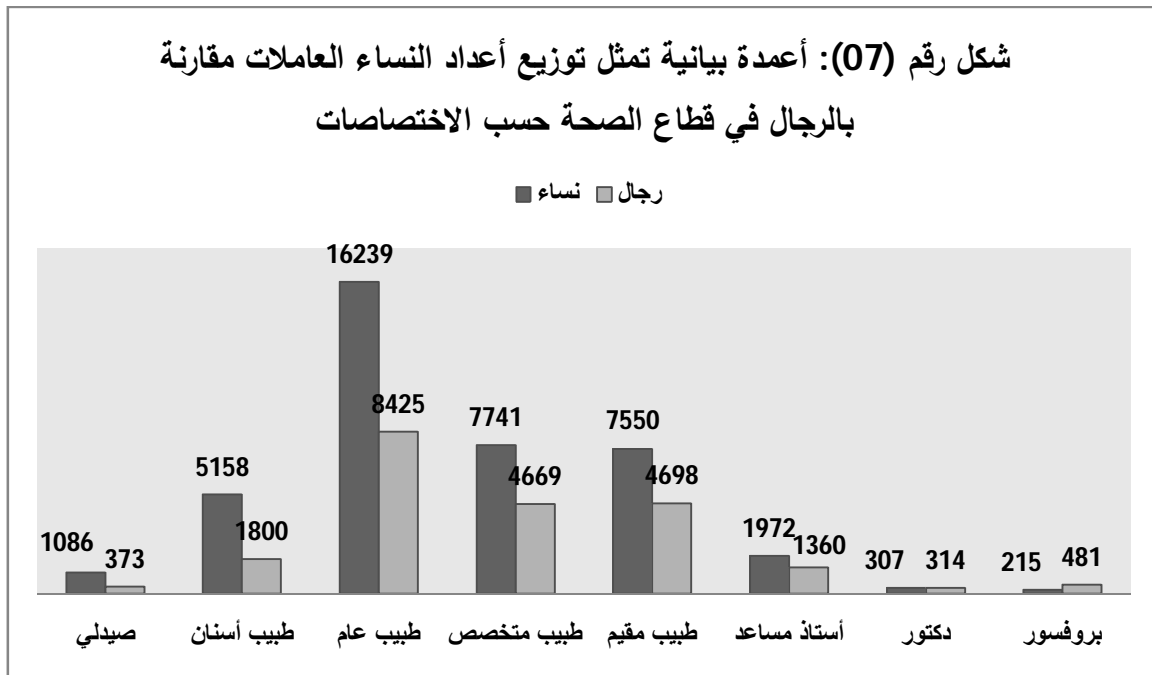
**جدول رقم(07):** يمثل توزيع نسبة النساء العاملات مقارنة بالرجال في قطاع الصحة حسب

**الاختصاصات**

المجموع	صيدلية	طبيب الأسنان	طبيب عام	طبيب متخصص	طبيب مقيم	أستاذ جامعي	دكتور	بروفسور	
40268	1086	5158	16239	7741	7550	1972	307	215	رجال
22120	373	1800	8425	4669	4698	1360	314	481	نساء
62388	1459	6958	24664	12410	12248	3332	621	696	المجموع
64.5%	74.4%	74.1%	65.8%	62.4%	61.6%	59.2%	49.4%	30.9%	نسبة النساء %

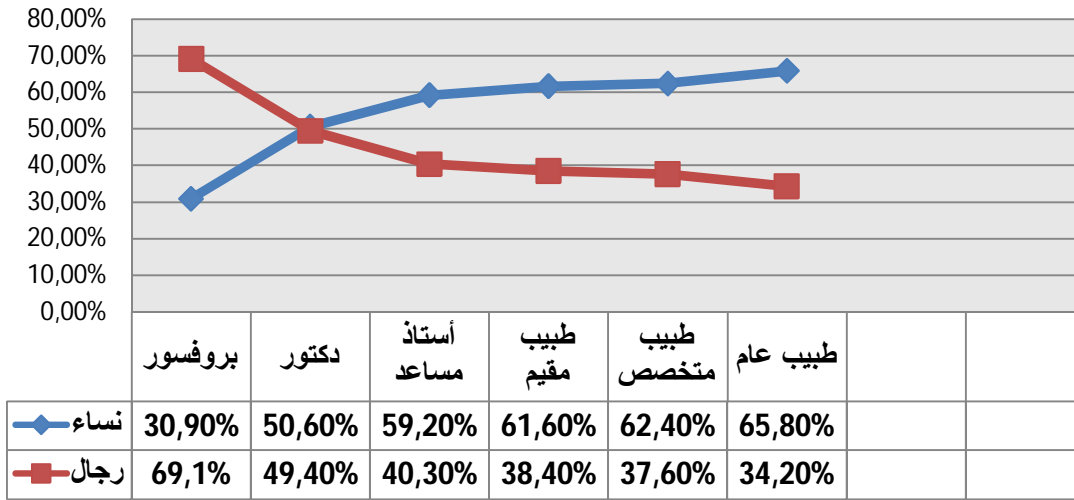
Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 58.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الصحة من قطاعات العمل التي تتواجد فيها المرأة الجزائرية بنسب كبيرة مقارنة بالقطاعات الأخرى ، لأنها من المهن التي تستهوي المرأة وتتلاءم وطبيعتها الإنسانية.



شكل رقم (08): تمثيل بياني لنسب تواجد النساء في قطاع الصحة حسب

الاختصاصات 2015



**نسب المرأة العاملة في قطاع القضاء:**

**جدول رقم (08): يمثل عدد النساء العاملات في سلك القضاء سبتمبر 2016**

النسبة %	المجموع	رجال	نساء
44%	6223	3480	2743

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 60.

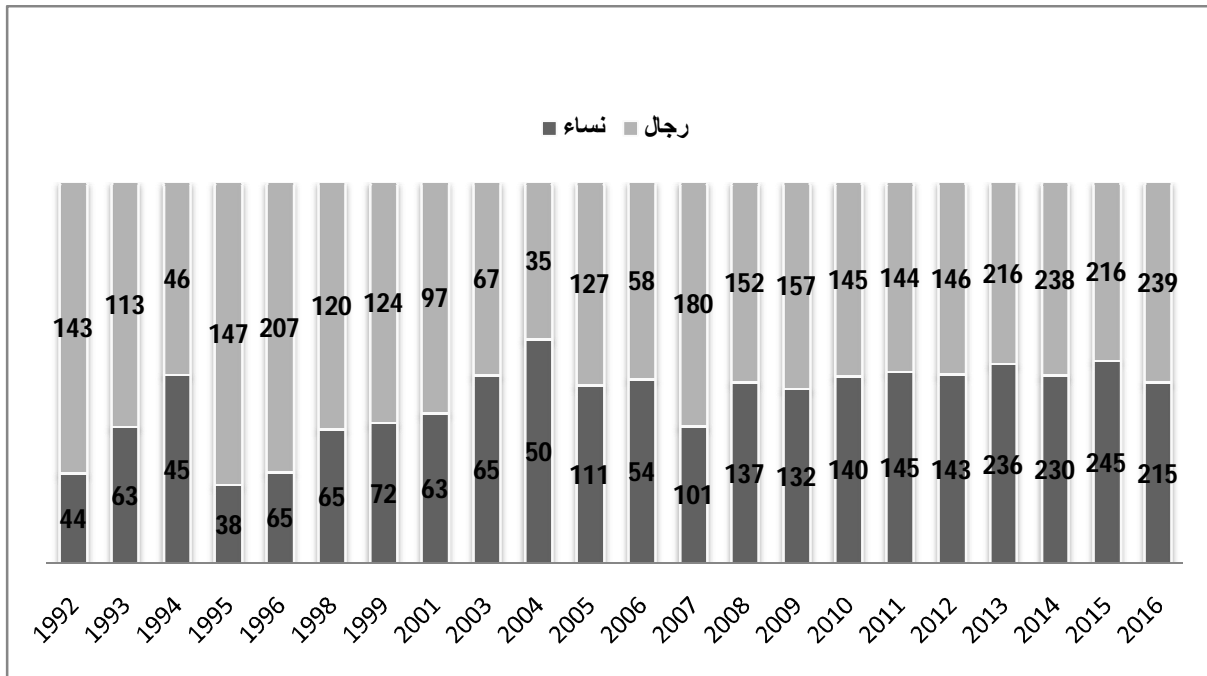
من خلال الجدول نلاحظ أن الهيئة الجزائرية العليا للقضاة في نهاية 2016 يغلب عليها عدد النساء بنسبة 44% ، وهي في تطور ففي سنة 2017 بلغت النسبة 55.2% ، وهي حاضرة في سلك القضاء في جميع المستويات و التخصصات في رتبة: رئيس محكمة، وكيل جمهورية ، المدعي العام ، في المحاكم الإدارية، ومفوضة دولة.

**جدول رقم(09): يمثل عدد النساء مقارنة بالرجال في سلك القضاء نهاية عام 2017**

نسبة النساء %	المجموع	رجال	نساء
55.2%	232	104	128

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 60.

**شكل رقم (09): أعمدة بيانية تمثل تطور أعداد النساء العاملات في سلك القضاء سبتمبر 2016**

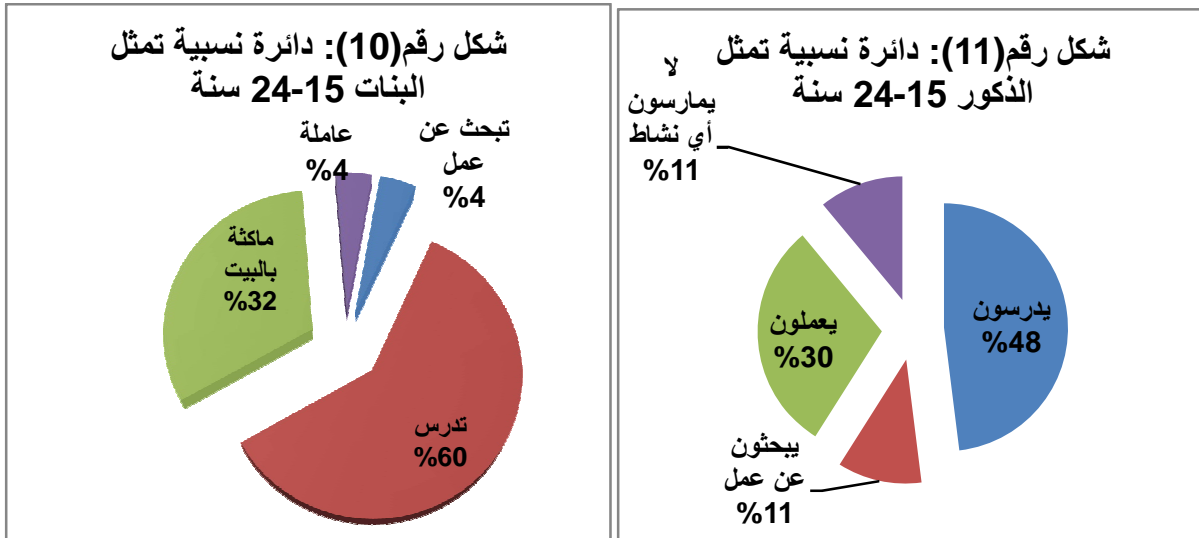


جدول رقم (10): وضعية الفتيات حسب الفئة العمرية 15-24 سنة:

المجموع	رجال	نساء	
3.465.067	1.419.122	2.045.945	تدرس
1.886.650	1.559.893	326.757	عاملة
563.229	414.703	148.526	تبحث عن عمل
1.602.819	410.899	1.191.921	ماكثة في المنزل
7.517.766	3.804.617	3.713.149	المجموع 15-24 سنة

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 65.

الجدول المبين أعلاه يوضح وضعية الفتيات في الجزائر من سن 15-25 سنة مقارنة بالذكور ، وما نلاحظه هو ارتفاع عدد الفتيات الماكثات بالبيوت المقدر بـ 1.191.921 بمعنى أنهن لا تدرسن ولا تعملن ولا تبحثن عن عمل ، مقابل 326.757 منهن يعملن ، وهذا ما يطرح مشكلة انقطاع الفتاة عن الدراسة ويقائنها في المنزل دون البحث عن عمل ، وهذا الأمر يتطلب الدراسة .



## نسب تغطية المرأة العاملة بخدمات الضمان الإجتماعي

جدول رقم (11): يمثل نسبة استفادة المرأة العاملة من خدمات الضمان الاجتماعي في الجزائر

وهذا ما يعكس حرص المرأة العاملة على التأمين مقارنة بالرجال باختلاف وضعيتها المهنية.

رجال		نساء		
نسبة الاستفادة %	عدد العمال	نسبة الاستفادة %	عدد العاملات	
72.6	408	78.1	36	أرباب العمل
28.1	2.265	15	409	عامل مستقل
95.9	3.066	98	811	الموظفين الدائمين
32	2.970	82.6	592	الموظفين الغير دائمين
7.3	176	5.2	56	مقدمي الرعاية الأسرية
54.4	8.885	72.3	1.904	المجموع

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 61.

جدول رقم(12): يمثل تطور نسب البطالة عند المرأة في الجزائر 2006 - 2016:

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	
20	16.6	17.1	16.3	17	17.2	19.1	18.1	17.4	18.3	14.4	نساء
8.1	9.9	9.2	8.3	9.6	8.4	8.1	8.6	10.1	12.8	11.8	رجال
10.5	11.2	10.6	9.8	11	10	10	10.2	11.3	13.8	12.3	المجموع

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 61.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع نسب البطالة عند المرأة الجزائرية مقارنة بالرجل، من سنة 2006

إلى سنة 2016 والوضع لم يتغير كثيراً ، وهذا راجع ربما لتخلي المرأة عن العمل بعد الزواج لتفرغها

للأعمال المنزلية ، وكذلك لحيازة معظم الفتيات على شهادات جامعية بأكبر نسبة عنها لدى الذكور ،

وبالتالي الإدارات العمومية ومختلف قطاعات التوظيف لا تستطيع استيعاب هذه النسبة الكبيرة من

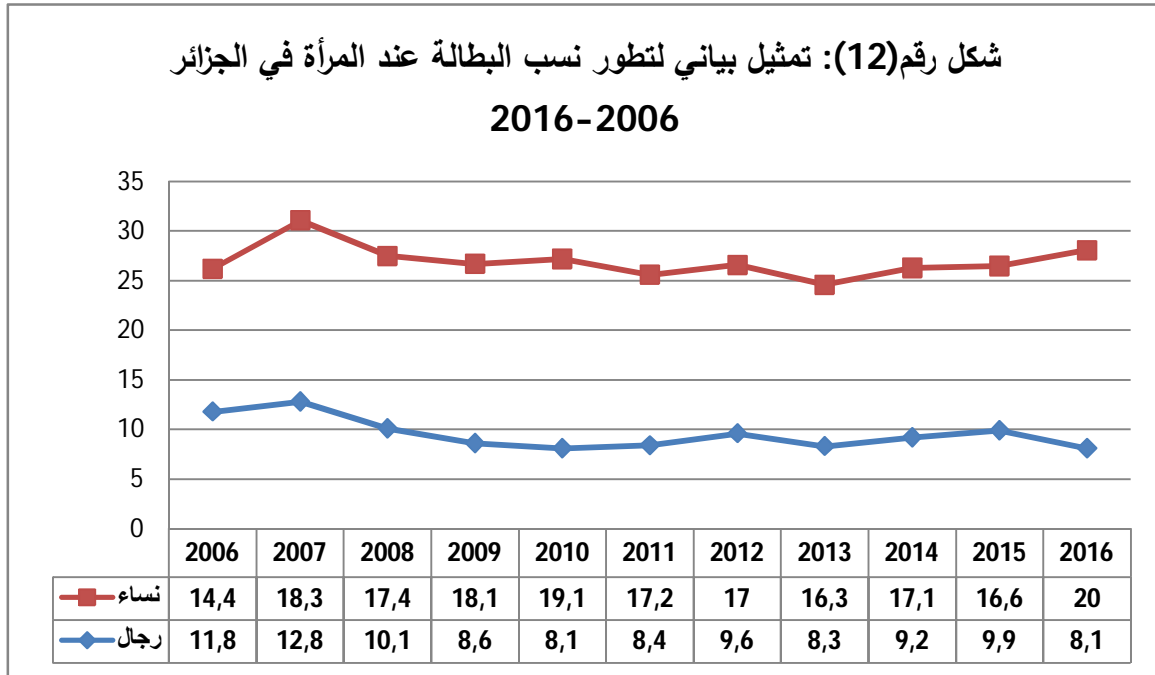
المتحصلات على شهادات جامعية أو دبلومات مهنية ، خصوصا وأن المرأة الجزائرية تميل للعمل في

قطاعات معينة كالصحة والتعليم وتترك المجال للرجل للعمل في مجالات أخرى ما يتولد اكتظاظ في

التوظيف حول هذه المهن ، كما أن أكبر عدد للطالبات يكون في تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية،

وبالتالي لا تستطيع العمل إلا في مجالات معينة ، ولا تستطيع العمل في كل المؤسسات التي تتطلب

تخصصات تكنولوجية وعلمية ، وكذلك لغياب الحراك عند المرأة فهي لا تستطيع التنقل للعمل خارج ولايتها نتيجة للقيود الاجتماعية ، وكذلك نتيجة زواجها وإنجابها للأطفال فلا تستطيع العمل بعيداً عنهم .



جدول رقم (13): يمثل عدد البطالين ونسب البطالة حسب المستوى الدراسي

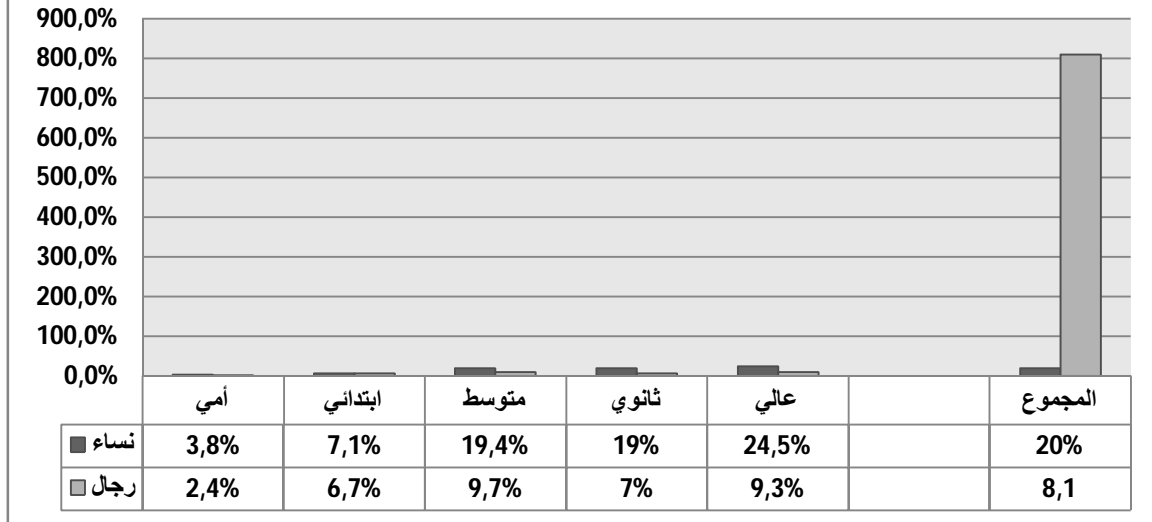
نسب البطالة		المجموع	عدد البطالين		المستوى الدراسي
رجال	نساء		رجال	نساء	
2.4	3.8	18	13	05	أمي
6.7	7.1	120	109	11	ابتدائي
9.7	19.4	491	407	84	متوسط
07	19	266	155	111	ثانوي
9.3	24.5	376	107	269	عالي
8.1	20	1271	791	480	المجموع

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 62.

ما نلاحظه من خلال الجدول هو تواجد 480.000 امرأة بطالة شهر سبتمبر 2016، عدد النساء اللواتي دون عمل من مستوى تعليمي عالي أكبر من عدد الرجال الذي بلغ عددهم 791.000 من مستوى تعليمي متوسط.



**شكل رقم (13): أعمدة بيانية تمثل نسب البطالة حسب المستوى التعليمي لسنة 2016**



**جدول رقم (14): يمثل وضعية النساء والرجال في سوق العمل في الجزائر**

المجموع	رجال	نساء	
1.271	791	480	البطالون
477	335	142	حاليا عمال

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 64.

**جدول رقم (15): يمثل تطور أعداد ونسب اقتحام المرأة لمختلف المجالات من العمل**

2020 - 2017	2002 - 1997	
344	376	رجال
118	13	نساء
%25.5	%3.3	النسبة المئوية%

Source :CIDDEF , Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger , 2017, p 69.

## ثانيا: دوافع خروج المرأة الجزائرية للعمل:

خروج المرأة الجزائرية للعمل كان ضرورة اقتضتها التغيرات التكنولوجية والظروف الاجتماعية للمجتمع الجزائري الحديث ، وبذلك كان خروجها للعمل نتيجة عدة عوامل ندرجها كآآتي:

## 1-الدوافع الاقتصادية:

يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي دفعت بالمرأة عموماً والجزائرية على وجه الخصوص للخروج إلى ميدان العمل بدافع تلبية حاجاتها الاقتصادية والمقصود بها هو: «حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها»(عباس والدمنهوري، 2003م: 436) ، حيث نجد أكثر النساء العاملات إما أرامل، مطلقات، أو يعملن لإعالة أطفالهن أو أزواجهن ينتمين إلى الطبقات الدنيا.

وعلى ذلك فالمرأة تلجأ للعمل لتعف نفسها بعمل شريف، وقد أكدت الكثير من الأبحاث والدراسات العلمية على أن خروج المرأة للعمل يكون بدافع اقتصادي بالدرجة الأولى.

فلقد تبين من استفتاء "بيدجون" عام 1952 م الذي أجرى على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة(حسين، 2007م: 98) ، كما أثبتت الدراسات الجزائرية أهمية الدافع الاقتصادي فمن خلال الدراسة التي قام بها "قاروق بن عطية" في الجزائر العاصمة سنة 1970م توصل إلى أن هناك 61.50% من العاملات المبحوثات التحقن بالعمل من أجل الحصول على الضروريات الاقتصادية، أما نسبة اللاتي أردن العمل لرفع مستوى معيشتهن فقد بلغت 20.95% من العاملات في حين بلغت نسبة من التحقن بالعمل من أجل إشباع رغبتهن في العمل 9.82% ، ونسبة من أردن العمل بهدف التحرر 6.21% من العاملات.

كذلك الباحثة : "سعداوي زهرة" في دراستها : إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن ، التي قامت بها سنة 2004م، توصلت إلى أن المرأة تلجأ إلى العمل في مؤسسة الشرطة بدافع اقتصادي لأنهن يعشن في ظروف اقتصادية صعبة ، والأمر نفسه توصلنا إليه من خلال دراستنا الميدانية التي كانت على عينة من النساء الشرطيات بمختلف الرتب سنة 2011م ، و التي بعنوان : أثر عمل المرأة الشرطة على علاقاتها الأسرية، والتي كانت لنيل شهادة الماجستير، وفي سؤالنا عن دوافع ممارستها لمهنة الشرطة كانت معظم إجابات الشرطيات المستجوبات أن عملهن كان بدافع مساهمتهن بدخلهن الشهري في مصاريف الأسرة ، وهذا لتحسين مستوى المعيشة وهذا بنسبة 96,66% من مجموع

الإجابات ، لأنه وفي ظل الظروف الاقتصادية التي تعيشها الأسر الجزائرية وجب على المرأة العمل لمشاركة زوجها في مسؤولية الإنفاق الأسري .

## 2-الدوافع الاجتماعية:

هناك ارتباط وثيق بين العوامل الاجتماعية وخروج المرأة الجزائرية للعمل ، حيث نجد أن التغير السريع الذي حدث في المجتمع الجزائري قد ساوى بين الرجل والمرأة في الحقوق المدنية، وكذا التعليم والعمل ، فأصبحت المرأة قادرة على العمل والمطالبة به تأكيداً على ذاتها من جهة ولمساواتها مع الرجل من جهة أخرى ، وبالتالي تحقيق تحررها الاجتماعي الذي يضمن لها المشاركة الفعلية في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية داخل المجتمع (عبد الفتاح، 1972م: 87-88) ، وبذلك فقد حطم خروج المرأة للعمل العديد من العادات والتقاليد والحوجز المفروضة عليها من قبل المجتمع الجزائري ، كما أن هناك بعض الأعمال تصلح للنساء أكثر من الرجال من بينها عمل القابلة، عمل المربية، عمل التمريض، طب النساء الذين مارستهن بكل كفاءة ، بل لم تكف بهذا بل راحت تعمل في مهام رجالية بحتة من بينها العمل في المؤسسات الأمنية .

## 3-الدوافع النفسية:

يعتبر الدافع النفسي دافعاً حيويًا وراء خروج المرأة للعمل لأنه من خلاله تتحقق كل المقدمات الأولية لنمو الذات والشعور بضرورة المساواة ومن ثم تتأكد إنسانية المرأة (عبد الفتاح، 1972م: 23). كما أثبتت "فريديناند زيج" (F.ZWEIG) أن المرأة تخرج للعمل تحت إلهام الضغوط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وقد قدر في البحث الذي قام به في مقاطعة "لانكشير Lancashire" أن بين كل ثلاث نساء متزوجات يعملن واحدة فقط منهن تعمل تحت ضغط الاقتصاد، إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الأسرة، أما الباقيات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالرضا عن العمل واتفاق العمل مع ميولهن (عباس والدمنهوري، 2003م: 437).

إن حب الظهور والحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات يكون بإشباع المطلب النفسي الذي يؤكد إنسانية وشخصية المرأة، كما يحقق لها التخلص من الوحدة، بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة التعامل مع الزملاء في العمل والرغبة في تعلم مهارات جديدة وتثبيت أهميتها في المجتمع لكي تحضى بالحب والاحترام والتقدير، ونجد إشباع هذا المطلب عند النساء ذوي المستوى التعليمي العالي (عوفي، 1995م: 109).

**ثالثا: الحقوق المهنية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري:**

كرست الجزائر اهتماماً كبيراً لعمل المرأة من خلال تشريعاتها التي أكدت على ضرورة المساواة بين الجنسين في الامتيازات والأجور والتعويضات، لهذا اتخذت عدة تدابير لحماية المرأة العاملة من خلال مايلي:

**1- في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر:**

نظراً لما تعانيه المرأة العاملة الجزائرية من مشكلات وعراقيل في الالتحاق بالعمل والتميزات التي تصادفها أثناء العمل، نص قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل، في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العامل في إطار علاقة العمل في التشغيل الفعلي، وأضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة على حق العامل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم، تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر، أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية والقرباية العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

فالمشرع الجزائري يؤكد على أن شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساساً على كفاءة وتأهيلات طالب العلم بغض النظر عن جنسه أو لونه أو أصله أو انتمائه السياسي ، فقد جاء في القانون رقم 78-12 في مادته السابعة أن: «العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذ تساووا في التأهيل والمردود» ( زعرور، 1991م: 149).

**2- في مجال التكوين والتدريب:**

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير الإمكانيات والوسائل اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، بمقتضى ذلك أوجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلق بالتكوين، وتحسين المستوى ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما ينبغي في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالاً تتعلق بالتمكين للشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

### 3- في مجال المهنة الصعبة:

لقد جاء في القانون رقم 82-06 في مادته 16 على أنه: «لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة، أو مضرّة بصحتهن، تحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل أو أماكن العمل، حيث يمنع استخدام النساء إلا بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل».

وهذه المادة جاءت لتأكيد ما ورد في الأمر رقم 75-31 الذي نصت مادته 260 على أنه :

«يُمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاماً، أو المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مُضنية، وكذلك في أعمال تتطلب جهداً لا يتناسب مع قوتهم، ومُضرة بصحتهم، كما يُمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها، وتحدد شروط تطبيق الفقرة السابعة، ونوع الأشغال الممنوحة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية» (زعرور، 1991م: 150-151).

### 4- مجال عمل المرأة الليلي:

منح المشرع الجزائري حماية كبيرة للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديد للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثنائها.

فالمادة 27 من قانون العمل رقم 90-11 تحدد العمل الليلي بثمانية ساعات، وذلك من الساعة التاسعة ليلاً إلى الساعة الخامسة صباحاً. في نصه: (يعكّل عمل يُنفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً ليلاً، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات).

كما حدد المشرع الجزائري في المادة 28 من نفس القانون، السن القانونية التي لا يحق للمستخدمين تشغيل العمال من كلا الجنسين خلالها، وحددت هذه السن بأقل من 19 سنة كاملة وذلك في العمل (لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي)، بمعنى أن العمال الذين تتجاوز أعمارهم عن 19 سنة المحددة قانوناً يحق لهم العمل ليلاً، غير أن المشرع الجزائري استثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كانت سنهم، إلا إذا كانت طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل تستدعي ذلك، فيجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصة خاصة بهذا الشأن، فقد جاء في مادته 29: «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل» (بعلي، 1992م: 108).

## 5- العمل والراحة القانونية:

تنص المادة 33 من القانون رقم 90-11 على حق العامل في الراحة يوماً كاملاً في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل يوم الجمعة (حق العامل في الراحة في يوماً كاملاً الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة (Code du travail, 2003:23)، ويمكن حسب المشرع الجزائري تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

وفي الفقرة الأولى، المادة 37 من نفس القانون، كما تنص الفقرة الثانية من نفس المادة أنه يحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة.

وحرطمن المشرع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل، فقد حذر أن يُستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة، وذلك وفقاً للمادة 143 من نفس القانون رقم 90-11 في الباب الثامنة منه والخاص بالأحكام الجزائية: « يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشباب والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين » (زعرور، 1991م: 153-154).

كما حدد المشرع الجزائري في قانون العمل في مواده 33 و34 و35 و46 حالات استفاضة العامل الجزائري سواء أكلت أنثى أم ذكراً من أيام العطل والراحة القانونية، فخص مادته 33 بيوم العطلة الأسبوعية كيوم قانوني وهو يوم الجمعة، وفي مادته 34 حدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر، وجاء في مادته 35: « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل راحة قانونية » ومادته 46 نصت على: «تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي: فترات العمل المؤدى، فترات العطل السنوية، فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه: فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل» (code du travail, 2003:28-27)

أما في مادته 54 فنص على: زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، أو حدث من الأحداث العائلية: زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العمل، وفاة أحد الأصول أو الفروع المباشرة للعامل أو لزوجته، وفاة زوج العامل، وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال حياته المهنية.

أما مادته 56: «يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي» (بعلي، 1992م: 112).

## 6- عطلة الأمومة:

تنص المادة 55 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه: «تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة».

وتبعا لذلك وطبقا للقانون رقم 83-11 بتاريخ 02 جويلية 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وفي مجال التأمين على الولادة تنص المادة 23 منه: على أن تشمل أداوات التأمين على الولادة:

- الأداوات العينية: المتمثلة في كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته.
- الأداوات النقدية: دفع تعويضية يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل.

كما تنص المادة 24 من نفس القانون رقم 83-11 على أنه: «لا يجوز منح أداوات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة».

وفي ما يخص الأداوات العينية ولمزيد من التوضيح تنص المادة 26 من القانون رقم 83-11 على أن: «تعود المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:

- تعود المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100% من التعويضات المحددة عن طريق التنظيم.

- تعود مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام (زعرور، 1991م: 156-157).

أما فيما يخص حقوق المرأة الشريفة إذا كانت مرضعة فقانون العمل بالمؤسسة يمنحها الحق في التغيب خلال سنة كاملة ابتداء من انتهاء عطلة الأمومة لمدة ساعتين في اليوم مدفوعتي الأجر خلال

الستة أشهر الأولى ، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة (أخبار الشرطة: نشرة إخبارية تصدرها خلية الاتصال والصحافة بالمديرية العامة للأمن الوطني )

## 7- الإحالة على الاستيداع:

تنص المادة 02 من القانون رقم 82- 12 والمادة 51 من نفس القانون وفي إصدار معنى الإحالة على الاستيداع على أن: «الإحالة على الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة عمل لعامل مرسوم في منصب عمله ، ويترتب عنها الكف عن أجره وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد، إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع، وتتناهى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر ربحاً على صاحبه». وطبقاً لهذا النص تنص المادة 52- 55 من القانون المشار إليه أنفاً ، رقم 82-06 على أن: «تستفيد المرأة العاملة المحالة على الاستيداع لمدة سنة، ويتم تجديدها أربع مرات في الحالات الآتية:

- مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد، تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلًا.

- الالتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تحويل إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي تعمل فيه. كما أن الفقرة الأخيرة من المادة 55 تنص على أنه لا يجوز للعامل الذي استفاد من تطبيق للفقرة 5 من المادة 52 من القانون 82-06 أن يطلب الإحالة من جديد قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ انقضاء الإحالة القديمة، ونشير بهذا الصدد إلى أنه رغم مدة الإحالة على الاستيداع، تعتبر فترة تستدرك من خلالها الأم العاملة مشاكل وشؤون بيتها واهتماماته، إلا أنه من جهة أخرى نرى أن المرأة العاملة بسبب هذه الإحالة والإحالات المتكررة، تفقد نتيجة لذلك عدة أشياء منها: الترقية، الأقدمية، بالإضافة إلى ذلك الأجر الذي تحرم منه أثناء هذه المدة» (زرور، 1991م: 161-162)

## 8- مجال التأمينات الاجتماعية:

منح المشرع الجزائري حقوقاً للمرأة العاملة في قانونه وفي كثير من مواده، فمادته الخامسة من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 83- 11 الصادر في 12/07/1983م، تنص على حماية العامل ، فنص المشرع على الأخذ بالضمان الاجتماعي طبقاً للمنظومة التشريعية القائمة سواء في مجال التأمينات الاجتماعية، أو التقاعد في قانونه رقم 83- 12 الصادر في 12/17/1983م، أو حوادث العمل والأمراض المهنية في قانونه رقم 83- 13 الصادر في 12/07/1983م.



فالمرأة العاملة في الجزائر تستفيد من الضمان الاجتماعي دون تمييز للجنس، بل أكثر من ذلك تمنح المرأة فضلاً عن التأمينات على المرض والحماية الاجتماعية على الحوادث العمل إجراءات حماية خاصة في إطار حماية الأمومة والتقاعد على الخصوص، وهكذا تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة أربعة عشر أسبوعاً مدفوعة الأجر بنسبة 100% من الأجر اليومي الخاضع لاشتراكات التقاعد بعد خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب، كما أنها تستفيد من أداءات عينية تتمثل في دفع المصاريف الطبية والصيدلانية كاملة وكذلك المصاريف الإستشفائية المرتبطة بالولادة، وتستفيد النساء غير العاملات زوجات المؤمنين اجتماعياً من أداءات عينية برسم التأمين على الأمومة، إلى جانب استفادتها من نظام التقاعد عند بلوغها سن الخامسة والخمسين سنة كاملة بموجب قانونه المتعلق بالتقاعد في مادتيه السادسة والسادسة مكرر، الفقرة 02.

### 9- مجال التمثيل النقابي:

ينص قانون العمل الجزائري على حقوق العامل المهنية سواء ما تعلّق منها بالرجال أو بالنساء العاملات، فالمرأة العاملة لها حقوق مساوية للرجل فيما يخص: الحق في ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الرقابة من نزاعات العمل وتسويتها (الإضراب، بعلي، 1992م: 102).

## رابعاً: مشكلات المرأة العاملة:

نتج عن خروج المرأة للعمل عدة مشكلات أهمها:

**1- مشكلات نتيجة عوامل ذاتية:** تتعلق بشخصية المرأة وطبيعة تكوينها من الناحية السيكولوجية والجسمية والعقلية، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي كالتشجيع، التعاطف، فإذا فقدت هذه المشاعر في جو العمل أصيبت حالتها النفسية بالجفاف وانعكس ذلك على قدرتها على العمل.

**2- مشكلات نتيجة عوامل أسرية:** تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني

منها المرأة فعملها خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصاً إذا كانت متزوجة و لديها أطفال ، هنا واجباتها الأسرية قد تتناقض مع عملها الوظيفي ؛ هذه الواجبات الكثيرة والمعقدة أهمها رعاية الأطفال و تنشئتهم إضافة إلى أداء الأعمال المنزلية كالتنظيف والغسيل والطبخ ، زد على ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول اهتمامها بزوجها و رعايته و سد حاجياته و تكوين أقوى العلاقات الاجتماعية معه.

ويمكن تلخيص المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة فيما يلي :

أ - **التناقض بين الواجبات المنزلية و المهنية :** فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت قد يتعارض مع واجباتها داخل المنزل مما يؤدي إلى بها إلى الوقوع في مشكلة التوفيق بين واجباتها المهنية وأدوارها الأسرية فعلى أي واجبات تركز؟ ، فإن ركزت على واجباتها المهنية ستهمل واجباتها المنزلية والأسرية والعكس صحيح ، وبالتالي فإن بيتها سيتعرض إلى الاختلال و الاضطراب مما يترك أثره السلبي على الأطفال و يسيء إلى علاقتها الزوجية ، حيث تصبح الأسرة معرضة إلى التفكك و التحلل الأسري .  
أما إذا أهملت واجبها المهني فقد يضطرها هذا إلى التوقف عنه كلياً ، إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء العمل ، فالزوج لا يساعدها في الأعمال المنزلية و هذا راجع إلى العادات و التقاليد الموجودة في مجتمعنا و هذا يدفعها إلى الإرهاق الجسدي و الذهني خصوصاً أنها مسؤولة عن تحمل أعباء العمل داخل و خارج المنزل .

ب- **مشكلة تربية الأطفال :** عمل المرأة خارج المنزل لساعات طويلة يعرض أطفالها إلى الإهمال و سوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم و قلقها لا يساعدها على العمل مما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية و تدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة التي تعمل فيها .

فالمرأة العاملة في معظم الأحيان تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها و يشرف عليهم خلال فترة خروجها إلى العمل ، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم إما

لانشغالهم في العمل أو تهريبهم من تحمل مسؤولية تربية الأطفال لأنه من اختصاص النساء ، فعندما لا يوجد من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها فعندها تتذبذب أوضاعهم الاجتماعية و الصحية و التربوية و السلوكية وينحرفون بعد اختلاطهم برفقاء السوء و يهملون واجباتهم المدرسية لعدم وجود من يتولى أمورهم ، ولمعالجة هذا تضطر العاملة إلى طلب الإجازات المتوالية.

ج- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة : هناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة وهي تؤثر على علاقتها الزوجية علماً أن خروج المرأة للعمل يكسبها نوعاً من الاحترام و التقدير و يرفع منزلتها الاجتماعية؛ فغياب المرأة عن المنزل لساعات طويلة و تعرضها للإرهاق و عدم تلبية مطالب الزوج و الأولاد يؤدي إلى اختلال العلاقة الزوجية ، بحيث يعتقد الزوج أن الزوجة مقصورة في خدمة البيت و غير قادرة على تحمل أعبائه و هذا يؤثر على استقرار العلاقة الزوجية و تصدعها و بالتالي زيادة نسب الطلاق في المجتمع.

### 3- مشكلات داخل العمل: أبرزها:

أ- تحيز صاحب العمل للرجال دون النساء: هناك من يتخذ موقفاً معادياً للمرأة العاملة ، وذلك يعود إلى عدم التفهم والتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبه المرأة .

ب- نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة: من ناحية التدريب المهني فإن أكثر العاملات لا يقمن بتدريب قبل ممارسة عملهن وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية، هذه مشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لأن النظرة التقليدية لازالت مسيطرة على كثير من أفكار الرجال.

ج- مشكلات تتعلق بعلاقات المرأة مع زملائها ورؤسائها في العمل: إن العلاقات بين الزملاء والرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل وخاصة في الاتصال بالرؤساء والجيرة في التصرفات والتزام حدود العمل وذلك لأن خروج المرأة عن هذه القوالب يجعلها عرضة للشائعات فلاشك أن هذه الظواهر تسبب لها متاعب وبالموازاة مع كل هذه المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة فإن خروجها إلى ميدان العمل يولد فراغاً داخل البيت وهذا بدوره يؤثر على الاستقرار الأسري ولكن المجتمع يحتاج إلى جهود المرأة التي يجب أن تساهم في معركة البناء والتشييد(الحسن،2008م:79-81).

**خامسا: آثار خروج المرأة للعمل:**

لقد كان لخروج المرأة للعمل آثار عديدة مست جوانب مختلفة، سوف نحاول إدراجها بشيء من التوضيح:

**1- أثر العمل على المرأة نفسها:**

إن عمل المرأة له تأثير عليها من جانبين: فهو من جهة يساهم في تطوير شخصيتها ، ويساعدها على القيام بدور إيجابي و نشيط للمساهمة في تطوير المجتمع، ومن جهة أخرى يعد العمل مسبباً للقلق ، مما ينتج عنه ظهور بعض الاضطرابات والصراعات الداخلية عند المرأة، فالمرأة عن طريق العمل الذي يمنحها القوة و الإيجابية تعوض ما أصابها من نقص خلال مراحل نموها؛ لأنه يساعدها على دخول عالم الرجال ، وتتسامى عن مشاعر النقص بما يمنحها لها من إحساس بالأهمية والقيمة والقدرة على الإنتاج، كما يؤدي إلى تخفيف مشاعر الحرمان ؛ لأنها تصبح متكافئة مع الرجل ، وذلك لقيامها بنفس العمل، وأحياناً تتفوق عليه ، وهذا ما نلاحظه من خلال تفوق الفتيات على الذكور في الدراسة و حصولهن على أعلى درجات العلم(عبد الفتاح،1972م: 248)، كما أن عمل المرأة أثار على وضعها النسبي في المجتمع ، حيث أعطاهما نمطاً من الاستقلال والحرية لم تكن تتمتع بهما من قبل، الأمر الذي جعل حقوقها و امتيازاتها تمتد إلى مجالات عديدة كالتعليم والأنشطة الرياضية ، وبتزايد حقها في أن تتزوج أو تبقى بدون زواج ، والحصول على الطلاق ، ومنافسة الذكور في أشياء عديدة منها قيادة السيارة (الخولي، 1984م: 10) والعمل في المؤسسات الأمنية والشرطة إحدى أبرز هذه المؤسسات .

ولكن رغم هذه التأثيرات الإيجابية تبقى المرأة تعاني على مستوى شخصيتها من عدة تأثيرات يسببها لها العمل خاصة إذا كانت هذه المرأة العاملة متزوجة وأما مع اعتبار أن المرأة دخلت ميداناً جديداً عليها لم تكن محضرة له من قبل، فإنها قد تعرضت إلى عدة ضغوطات نفسية ومشكلات تكيفية ، سواء في عملها أو بيتها. إن الدور الجديد الذي أضيف للمرأة والمتمثل في العمل أدى إلى شعورها بالتوتر والضغوطات النفسية المختلفة التي تظهر نتيجة أدائها لدورين متناقضين في آن واحد ، إذ ثبت من خلال عدة دراسات وبحوث أن المرأة أكثر عرضة من الرجل للإصابة بالتوتر الناتج عن المسؤولية المزدوجة ، كما تؤكد تقارير كثيرة إصابة المرأة العاملة بمرض " الدوالي " نتيجة وقوفها على قدميها لساعات طويلة أمام الآلات (حسين، 2002م: 130). أما من الناحية الفيزيولوجية فإن المرأة مختلفة عن الرجل ، لذلك فإن الاستمرارية في بذل الجهد يرهقها ؛ فهي أكثر شعوراً بالتعب وأقل مقاومة له ،ومن ثم ينتج أكبر عدد

من حوادث العمل، كما أنه مما لا شك فيه أن التأثيرات القاتلة التي تؤثر على الأم والجنين قبيل الوضع وبعده من جراء العمل المرهق و انصراف الأم عن العناية بولدها في الأسابيع الأولى من حياته.

وفي دراسة قام بها الأستاذ "هادونج" Hadengue حول آثار العمل على الحمل، في مؤسسة اقتصادية لاحظ :

- تسجيل أكبر عدد من حالات الإجهاض الناتجة عن التعب
- تسجيل حدوث الولادات المبكرة خاصة عند النساء اللواتي الذين يعملن بوضعية الوقوف. وغيرها من الآثار السلبية التي تؤثر على المرأة العاملة جسمياً و عقلياً ونفسياً (حسين، 2002م: 129).

## 2- أثر عمل المرأة على العلاقات الزوجية:

إن خروج المرأة للعمل زاد من تعقد دورها ، فهي من ناحية تخضع لطبيعتها البيولوجية في أن تكون الأم والزوجة وربة البيت ، ومن ناحية أخرى مضطرة للوفاء بالتزاماتها كعاملة منضبطة تخضع لقوانين عالم الشغل ، وقد أفرز وضعها المزدوج هذا عدة آثار ايجابية وأخرى سلبية على مستوى علاقاتها الزوجية .

### 2-1- الأثر الإيجابي لعمل المرأة على علاقاتها الزوجية: تؤكد العديد من الدراسات أن عمل المرأة

يساهم في تقوية العلاقات بين الزوجين التي تقوم على أساس التفاهم والتعاون ، حيث يعد أجر المرأة مصدراً أساسياً لزيادة دخل الأسرة ورفع مستوى معيشتها، فلقد أجريت الكثير من الدراسات التي تؤكد ايجابيات عمل الزوجة، ففي دراسة قامت بها جامعة كولومبيا عن مشكلات الأمهات العاملات جمعت فيها البيانات عن طريق استبيان بريدي تبين منها أن ثلثي مجموعة الزوجات العاملات يشعرن بأن صحبتهن لأزواجهن تحسنت وسعدت نتيجة خروجهن للعمل كما أجابت أكثر من أربعة أخماس المجموعة بأنهن وصلن على التوافق الجنسي المشبع، كما قام " فيشر" في نيويورك بدراسة على العلاقات الزوجية بين الأمهات العاملات والأمهات غير العاملات هو أقوى وأدق هذه الأبحاث الأولى التي ظهرت في مجال المرأة المشتغلة ، فلقد تم التقييم الطبي والطب النفسي والملاحظات المنزلية على مئة سيدة ، نصف المجموعة لهن أعمال خارجية ، والنصف الآخر لا يعملن خارج المنزل ، والمجموعة كلها كانت قد أكملت على الأقل سنتين في الدراسة الجامعية. واستخلص من هذا البحث عدم وجود فروق بين الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات و أزواجهن فيما يخص التوافق الجنسي والعاطفي (عبد الفتاح، 1972م:

وهناك بعض الأزواج يرحبون بعمل زوجاتهم ، وذلك لقدرة الزوجة على تحمل كافة مسؤولياتها "فاشغال المرأة يجعل منها رفيقاً وصديقاً لزوجها ، وبالتالي زيادة فهمها واستيعابها لطبيعة عمل الزوج تمكنها من التفاهم والأخذ والعطاء مع شريك متكافئ ، مما يجعله يجد فرصة سانحة للتخفيف من التوترات النفسية الناشئة عن مشاكل العمل " (السيد، 1998م: 306) ، فالزوجة المتعلمة التي تعمل يكون بينها وبين زوجها تقارب في المستوى الفكري ما يزيد في التفاهم بينهما في كافة نواحي الحياة سواء على المستوى الأسري أو على المستوى العام ، كما أن عمل الزوجة يساعدها على التخلص من الفراغ والملل والروتين الذي يتواجد في الحياة الزوجية ، وهذا بوجودها كفرد عامل في المجتمع وليس مجرد وسيلة تسير أمور المنزل، ومن هنا نجد مشاركة المرأة لزوجها في حل مشاكله ، ومحاولتها مساعدته ، ما يزيد في التقارب والتماسك بينهما ويؤدي لحياة زوجية سعيدة ومتفاهمة (عوفي، 2003م: 148)

فعمل الزوجة يساعد في تأمين مستقبل الزوجين ، وهذا الذي يضيف على حياتهما الاستقرار والطمأنينة ويؤدي إلى تحسن العلاقات الزوجية والأسرية، وهذا ما سنحاول التعرف عليه خاصة إذا كانت عاملة في سلك الشرطة .

## 2-2- الأثر السلبي لعمل المرأة على علاقاتها الزوجية:

هناك من الباحثين يرى من بأن عمل المرأة له آثار سلبية على دورها كزوجة من خلال إهمالها لرعاية زوجها وتقصيرها في واجباتها المنزلية ، مما يجعل أزواجهم غير راضين بعملهن ، وهذا ما ينتج عنه كثرة الخلافات الزوجية وعدم وجود نوع من الاستقرار الأسري هذا ما ينعكس على الاستقرار النفسي لكلا الزوجين.

إذ تؤكد العديد من الدراسات على أن نوعية العلاقات بين الزوجين تأثرت تأثراً كبيراً نتيجة ظهور صراع الأدوار لدى المرأة العاملة التي أصبحت تتحمل مسؤوليات جديدة تأخذ جزءاً كبيراً من طاقتها العقلية و الجسمية ما أثر على علاقتها بزوجها، هذا الزوج الذي اعتاد عند عودته من العمل يجد زوجته في انتظاره تقوم على رعايته و تلبية مختلف طلباته، أما وهي تعمل فعند عودته من العمل مرهقاً يصادف البيت خالياً، أو ربما بعودته قبل زوجته يضطر إلي القيام ببعض الأعمال المنزلية ، و كذلك مساعدة الزوجة في تربية الأطفال و الاعتناء بهم ، والتي كانت من قبل من اختصاص الزوجة فقط ، كذلك فإن الإرهاق النفسي و التعب العضلي قد يؤديان إلى عدم استطاعة الزوجة تلبية مطالب الزوج سواء المادية أو العاطفية ، و بالتالي ينعكس التعب النفسي على المشاركة العاطفية و تختفي معه تماماً المشاركات الاجتماعية ، كما أن عمل الزوجة له آثار على الجانب النفسي للرجل الذي اعتاد أن تكون له السلطة و النفوذ داخل الأسرة و خروج المرأة للعمل و مشاركتها في ميزانية الأسرة قد يولد لدى الزوج

الشعور بالضعف وإظهاره كأنه غير قادر على إعالة أسرته لأنه يعتمد على دخل زوجته (زعره، 2003م: 56-57) . وغيرها من الآثار السلبية التي تتعرض لها علاقة الزوجة العاملة بزوجها ، غير أن هذه النظرة قد بدأت تتغير بالتدريج .

### 3- أثر عمل المرأة على تنشئة الأطفال:

#### 3-1- عمل المرأة و أثره الإيجابية على الأطفال :

إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة و أطفالها ترتبط أساساً بشخصية المرأة ذاتها و نوع العلاقة التي تقيمها معهم و مستوى الرعاية التي تقدمها لهم ، وفي هذا الصدد يقال أن عمل المرأة يقدم فرصة للأطفال للتعاون و التعلم في المنزل و الاعتماد على النفس ، فلقد بين كل من "لويل و بورشنال " أن البيوت التي فيها الأم تعمل تميل إلى تفضيل طرق نظامية حاسمة و تشجيع أطفالها على الاستقلال، فوجود الطفل بصورة دائمة مع أمه قد يؤدي إلى إحساسها بالتعب و الإجهاد، وأحياناً بالملل ، وقد يؤدي ذلك إلى كثرة الالتزامات التي تفرضها على الطفل ، هذه الالتزامات قد تدفع بالطفل إلى التنازل عن تحقيق حياته الخاصة التي يود الاستمتاع بها والاعتماد على نفسه و تحقيق رغباته بمفرده .

كما بينت دراسة قامت بها "كاميليا عبد الفتاح " أن أطفال الأمهات العاملات يتمتعن بالرعاية و الحب الكافيين، كما أن الأم العاملة تعكس نضجها و نجاحها على أطفالها ، إضافة إلى اهتمام الأم العاملة بتعليم أطفالها و متابعتهم دراسياً ، و العمل على رفع مستوى التحصيل الدراسي لديهم ، فالأمهات العاملات يحاولن تعويض أطفالهن فترة غيابهن ، كما يـُقبلن على أطفالهن بلهفة و شوق عند عودتهن من العمل ، وقد تعرضت بحوث عدة للقلق و الذنب الذي ينتاب الأمهات العاملات ، فقد لاحظت ( كليجر) أن المبحوثات من الأمهات العاملات أظهرت قلقاً و إحساساً بالذنب بالنسبة لأطفالهن ، كما قررت أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات .

كما بينت الدراسة أيضاً أن أطفال الأمهات العاملات لديهن ثقة بالنفس و استقلالية ، واعتماد على الذات أكثر من الأطفال الذين لا تعمل أمهاتهم ، حيث أن هؤلاء الآخرين يكونون دائمي القلق كما أن شخصياتهم - كما ترى الدراسة - تكون منغلقة و انعزالية (عبد الفتاح، 1972م: 258) و بينت دراسة أخرى أن خروج المرأة للعمل ليس له علاقة بأسلوب معالجة أخطاء الطفل سواء بالضرب أو التوبيخ أو التوجيه و الإرشاد أو النقاش و الإقناع ، بل يرجع ذلك إلى عوامل أخرى مختلفة (حلواني، 2002م: 77)، لأن هناك من يرى أن المرأة العاملة عندما ترجع إلى بيتها منهكة و متعبة و تجد أمامها طفل لا يكف عن الصراخ تلجأ إلى ضربه و توبيخه .

## 3-2- عمل المرأة و انعكاساته السلبية على الأطفال :

لقد أكدت مدرسة التحليل النفسي على أهمية العوامل النفسية التي تربط الطفل بأمه في السنوات الأولى من عمره و الآثار المباشرة لهذه العوامل على نموه النفسي و الانفعالي ،إن أهمية الحب في حياة الطفل ترجع إلى أنه أول مظهر للعاطفة عنده اتجاه الآخرين وحب الطفل لأمه خاصة يساعده على اكتساب الكثير من العادات التي ينبغي أن يتعلمها منها عن طريق المحاكاة ، و منه فإن أي نقص عاطفي خلال فترة الطفولة يمكن أن يكون له آثار سلبية على النمو الانفعالي، وعلى الصحة العقلية للطفل ، و توصلت الباحثة المصرية (بثينة قنديل ) بعد إجرائها لبحث حول (أثر عمل المرأة على شخصية الأبناء ) بعد مقارنة أبناء النساء العاملات بأبناء غير العاملات ووجدت أن هناك فروقاً واضحة من حيث درجة توافق الأطفال لصالح النساء الغير عاملات (زعره،2003م: 57-58) فعدم قدرة المرأة العاملة على القيام بوظيفتها كأم بصورة طبيعية ، وعدم تمكنها من إشباع حاجات الطفل من الحب و الحنان خاصة في سنواته الأولى بسبب غيابها عنه لساعات طويلة أثناء النهار ، إضافة لكونها لا تقوم إلا بجزء قليل من رعاية الطفل نفسياً و تربوياً خاصة في الفترة ما قبل السنة الدراسية التي تعد أهم فترة في حياة الطفل كما لا يمكنها توجيهه بصورة مناسبة نتيجة لتشتت جهودها ،كل هذا يؤثر على النمو الطبيعي للطفل على المستوى النفسي و الاجتماعي و العقلي وحتى الجسمي ، كما تعاني المرأة العاملة من الصراع الذي ينتج عنه ما أصبح يسمى " مرض الطفل المضروب " وهو مرض اصطلح عليه بسبب كثرة ضرب الأم العاملة للأطفال ، وعدم قدرتها على تحمل مشاكلهم، ويعود هذا إلى خروج المرأة للعمل ثم عودتها مرهقة إلى المنزل لتجد أمامها طفل لا يكف عن الصراخ وكرد فعل لذلك تفقد اتزانها و هدوءها، ومن ثم تلجأ إلى ضربه ، و استعمال الضرب من طرف المرأة العاملة لأولادها له آثار سلبية على الطفل سواء على المستوى الجسمي أو النفسي ، كما أن خروج المرأة للعمل وعدم قدرتها على المراقبة الدائمة لأطفالها قد يؤدي إلى انحطاط أخلاقهم .

وفي هذا الإطار تقول ( إيدي ألين ) أن " سبب الأزمات العائلية في أمريكا وسبب كثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف من دخل الأسرة ، فزاد الدخل وانخفض مستوى الأخلاق "، ثم تضيف " إن التجارب أثبتت أن عودة المرأة إلى بيتها هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل من التدهور الذي يسير فيه" (حسين،2002م: 111-113).



## 4- أثر عمل المرأة في تحديد مكانتها داخل الأسرة والمجتمع:

إن حصول المرأة على حق التعليم وامتلاكها لشهادات عليا إضافة إلى وعيها بحقوقها وواجباتها الأسرية والاجتماعية ، دفع بها للخروج إلى العمل والحصول على وظائف مختلفة بجانب الرجل وفي جميع المجالات والميادين ، وهذا ما جعل لها مكانة محترمة سواء في أسرتها أو في عملها أو في وسطها الاجتماعية، لأنها أصبحت تساهم في اقتصاد المنزل واستقراره ، وفي تنمية المجتمع ولم تصبح عالة على الغير ، هذا الدور الذي منحها حق السلطة إلى جانب الرجل والزوج ومناقشة قضايا الأسرة، وإبداء رأيها بكل حرية وفرضه في بعض الأحيان ، وفي المقابل تطلب مساعدة الزوج لها في الأعمال المنزلية كالتنظيف و الترتيب والطهي، بالإضافة إلى رعاية الأطفال ، حيث " أصبح عمل المرأة وسيلة لتأكيد نفسها و خلق علاقات من نوع جديد مع الرجل، وكان عملها دافعا إلى اليقظة و الوعي "

( Benatia , 1970 :36 ) " فالعمل يتيح لها فرصة الاستزادة من الخبرات فيما يتعلق بمظهرها وسلوكها وطريقة حديثها وأسلوب تفكيرها ، مما يكفل لها المزيد من القوة التي تمارسها في بيتها بشكل واضح " (شكري،1991م: 215).

فقبلاً كان عمل المرأة جد مقبول من طرف عائلتها حتى تتكفل بنفسها مادياً وتساعدهم ، ولم يكن مقبولاً من طرف الأزواج ، فغالباً ما يشترط الخاطب من خطيبته أو مباشرة بعد زواجهما التوقف عن العمل، أما اليوم وبسبب غلاء المعيشة وبرغبة من الأهل أو من الزوج لتحسين المستوى المعيشي ،أصبحت أغلب النساء اللواتي باستطاعتهن العمل لا تتلقى صعوبات و أصبح عمل المرأة مقبولاً من طرف الزوج ، حيث نجد في بعض الأحيان هؤلاء الأزواج يقومون بتشجيع زوجاتهم و بناتهم على العمل ، سواء كان ذلك لتحقيق الذات أو من أجل مكانة اجتماعية أفضل ، فإذا كان ذلك التغيير عائداً إلى ضرورة اقتصادية بالدرجة الأولى فهو يعود كذلك إلى عوامل أخرى كارتفاع نسبة المتعلمات إضافة إلى طموحات المرأة التي ساهمت بقدر كبير في إعطاء نفسها مكانة ، كما أن تغير المجتمع الجزائري أدى إلى تغير صورة المرأة.

فالمرأة تمارس اليوم مهناً على درجة عالية من التقنية والأهمية دون أن تتخلى عن قيمها و تقاليدها و أصبحت تشعر بالاستقلالية الذاتية ، وحرية لم تكن تتمتع بها من قبل ، ما هياً لها فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات . (Boutafnouchet,1982 :159).

**خلاصة:**

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نجد أن المرأة الجزائرية استطاعت أن تكتسب حقوقها من مختلف الدساتير و التشريعات الوطنية لأنها تمكنت من ولوج ميادين التعلم و اكتساب المعارف نتيجة لمختلف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي أملت عليها انتقال أدوارها الاجتماعية و تغييرها من العمل المنزلي إلى العمل في مختلف القطاعات المجتمعية بحيث تطور عملها تطوراً ملحوظاً بمرور الزمن و اكتسبت بذلك حماية قانونية منحتها لها مختلف تشريعات العمل .

# الفصل الرابع

## تطور الشرطة الجزائرية

تمهيد

أولاً: نشأة جهاز الشرطة

1- لمحة تاريخية عن جهاز الشرطة عبر العصور

1-1- الشرطة في مصر الفرعونية

1-2- الشرطة في بلاد الإغريق

1-3- الشرطة في الحضارة الرومانية

1-4- الشرطة في المجتمع العربي

2- لمحة تاريخية عن الشرطة الجزائرية

2-1- الشرطة في الجزائر القديمة

2-2- الشرطة الجزائرية بعد الفتح الإسلامي

2-3- الشرطة الجزائرية في العهد العثماني

2-4- الشرطة الجزائرية قبل الاستقلال

2-5- الشرطة الجزائرية بعد الاستقلال

ثانياً: التنظيم الإداري و العملياتي للشرطة الجزائرية

ثالثاً: الهيكل البشري للشرطة الجزائرية

رابعاً: المهام والأدوار التي تقوم بها الشرطة الجزائرية

خامساً: الأساليب التي تستخدمها الشرطة الجزائرية

سادساً: أخلاقيات مهنة الشرطة

خلاصة

**تمهيد:**

عندما اتسع المجتمع عن طريق اندماج القبائل والعشائر وتحولت القرى على مدن كبيرة اختلط فيها السكان وضعفت روابط القرى ووجدت علاقات اجتماعية تقوم على المصالح في حين أن الناس متفاوتين من حيث احترام الحقوق والقيام بالواجبات في حين تعارض المصالح ونشوء الصراع بين الأشخاص مما قد ينتج عنه اعتداء بعضهم على بعض ومن ثم إهدار الحقوق والتعدي عليها فظهرت الحاجة إلى وجود مجموعات متخصصة ومتفرعة تتولى الحفاظ على الأمن والاستقرار وحماية أرواح الناس وحقوقهم مقابل أجر تتقاضاه هذه المجموعة مقابل تفرغها لهذه المهمة ، وهذه المجموعة هي ما عرف فيما بعد بجهاز الشرطة ، حيث عرفت لدى البابليين والآشوريين والإغريق والرومان ولدى القدماء المصريين .

ولذا كانت الحاجة للأمن والاستقرار مطلب قديم قدم تلك الحضارات التي عمدت إلى اتخاذ بعض الإجراءات الأمنية مثل إصدار القوانين واللوائح المنظمة لحياة الإنسان بما يحفظ الحقوق، ومن ذلك سن العقوبات البدنية والغرامات المالية وظهرت أيضاً المحاكم ووجد القضاة للنظر في الجرائم وإصدار الأحكام وكذلك صدور الكثير من الأوامر من الحكام بما يضمن الحفاظ على الدولة وكيانها وفرض هيمنتها وحراسة الحاكم مما يتطلب وجود هيئة تتولى هذه المهمات في الدولة من الحراسة والقبض وتقديم الجناة للقضاء وحراسة السجون وتحصيل الغرامات ، فوجدت الأجهزة الأمنية منذ القدم للقيام بهذه المهمات في الدولة على مر الحضارات المختلفة ومن بينها جهاز الشرطة.

## أولاً: نشأة جهاز الشرطة:

## 1- لمحة تاريخية عن جهاز الشرطة عبر العصور:

ذكر الدكتور " مارسيل لكير " مدير أمن العاصمة الفرنسية الأسبق في كتابه " تاريخ الشرطة " أن النصوص التاريخية القديمة التي ترجع إلى ثلاثة آلاف عام قبل الميلاد ، تثبت أن النظام الإداري للدولة المصرية في ذلك الزمن السحيق قد استلهم منه أعرق تقاليد الشرطة التي تتبعها الدول الحديثة (M.Leclerc :03). وترجع أصول أنظمة الشرطة القديمة إلى عهد الأسرة الرابعة ، عندما كان من موظفي المقاطعات من يدعى القاضي رئيس الشرطة ، وكان يرأس قوة مسلحة يستعين بها على أداء اختصاصاته القضائية والعسكرية التي تكاد تماثل اختصاصات الشرطة الحالية ، وإذا كنا لا نجد في النصوص المصرية القديمة تفاصيل أكثر دقة ووضوحاً عن أنظمة الشرطة وتقاليدها في ذلك العصر ، إلا أننا نجد فيما خلدته تلك النصوص من القصص التاريخية ، ما يلقي بعض الأضواء على تلك الأنظمة والتقاليد وبخاصة قصة (مسينيت واللص ) التي رواها المؤرخ الرحالة (هيرودوت ) نقلاً عن الكهنة المصريين ، وقصة حادث السرقة بمدينة المقابر بالأقصر في عهد ( رمسيس التاسع ) أي في نحو القرن الحادي عشر قبل الميلاد ؛ ففي هاتين القصتين كثير من اللمحات التي تصور مدى ما بلغت أجهزة الشرطة في ذلك الزمن من تقدم في أساليب التحقيق والبحث الجنائي ( السباعي ، د-ت : 5 ) ، كما تعود نشأة الشرطة إلى العهود المتوغلّة في التاريخ بدءاً من التاريخ الإغريقي بحيث كانت الأطراف المسؤولة عن الأمن تستدعي كل فئات الشعب للاجتماع في الساحة العمومية ، حيث يقوم كل شخص بالتبليغ عن كل ما تعرض له أو شاهده من المخالفات، ما أضفى ميزة خاصة لذلك التنظيم الاجتماعي السائد في المجتمع الإغريقي آنذاك، وهناك من يرجع ظهور أدلة الشرطة في التاريخ إلى مصر الفرعونية -حسب إجماع بعض علماء المؤرخين-، قبل باقي الشعوب القديمة حسب ما أكدته النقوش الأثرية بحيث كان هناك قائد للشرطة يشرف على إقليم معين يجمع بين وظائف الشرطة القضائية وتنفيذ العقوبات، إضافة إلى مهام الحراسة والمراقبة.

فظهرت الشرطة قديم قدم الحضارات الإنسانية قبل وجود "أثينا" و"روما" التي شهدت هي الأخرى حضارات راقية ساهمت بدورها في ازدهار الحياة البشرية، كما عرفت بلاد الصين أيضاً نظاماً للأمن قد يكون أرقى وأمثل من النظام الفرعوني، حيث كان هناك بكل حي رئيسي من مدن الصين الكبرى موظف للشرطة مكلف بمسك سجل خاص يقوم فيه بتسجيل المشتبه بهم، أو الخارجين عن الأعراف والمخالفين للقواعد المنظمة للحياة الاجتماعية.

وفي النصف الغربي الجنوبي من الكرة الأرضية أي جمهورية "البيرو" حاليا سادت حضارة راقية لشعب "الأنكا"، حيث كان يعتمد نظاما خاصا بالأمن يستوجب إخضاع أفراد كل عشر عائلات لرقابة زعيم يدعى "بالمايوك" "mayoc"، وكانت صلاحياته غير محدودة وتشمل كل صغيرة وكبيرة من أمور الناس بدءاً بالانضباط في العمل إلى تقديم العون للأمهات حين الوضع.

### 1-1- الشرطة في مصر الفرعونية :

يتفق المؤرخون وعلماء الاجتماع و الأنثروبولوجيون على أن أول نشوء للشرطة في التاريخ كان في مصر الفرعونية التي عرفت قبل غيرها من الشعوب والدول القديمة الأخرى معنى الشرطة ، فحسب النصوص المنقوشة على الآثار أو المدونة على الأوراق ، فقد كان هناك قائد للشرطة في كل أقاليم الدولة القديمة ، يجمع بين وظائف المحقق الجنائي ومنفذ العقوبات ، إضافة إلى الحراسة ومراقبة الأسواق وغيرها ، وكان على رأس جهاز الشرطة وزير يتولى دراسة القضايا المهمة من جرائم القتل والسراقات ، كما ترفع إليه الحوادث الخطيرة التي تقع في الأقاليم . وقد وضح الوزير ( حور محب ) الذي حكم في المدة 1350-1388 ق م ، قوانين وتشريعات للقضاء على الجريمة والفساد ، وكان من بين العقوبات التي أقرها للمجرمين الجلد والغرامة والسجن ، وهكذا فإن الحضارة المصرية الفرعونية هي التي أنشأت أول جهاز للشرطة في التاريخ ، وكان ذلك قبل خمسة آلاف سنة ، أي قبل أن توجد أثينا وروما وبابل ، التي شهدت حضارات عظيمة كان لها دور كبير في تطور البشرية ( تطور مفهوم الشرطة عبر العصور:1).

### 1-2- الشرطة في بلاد الإغريق :

أما في بلاد الإغريق، فكان نظام الشرطة صورة طبق الأصل من التنظيم الاجتماعي في تلك الديار حيث يتم تعيين قائد الشرطة بواسطة عملية الاقتراع ، وذلك لمدة شهر واحد ، ويساعد في القيام بمهامه مجموعة من حراس الشرائع والقوانين وهم موظفون دائمون يسهرون على حماية الأخلاق والأمن العام ومراقبة الأسواق والموازين ( قاسمي، 2004م: 35).

### 1-3- الشرطة في الحضارة الرومانية :

" في روما كان الإمبراطور "نومايومييلوس" Nomayo miplos (715ق.م - 672 ق.م) هو أول من قام بتعيين أشخاص من طبقة النبلاء للقيام بمهام حفظ النظام وضمان أمن المرور ومكافحة الحرائق وصيانة الطرق العامة ، ومن ذلك قام الإمبراطور "جوليوس قيصر" Jules Cesar بإدخال تعديلات وتغييرات كبرى على النظام القديم، حيث حدد صلاحيات الشرطة وأنواعها بدقة وعينه حاكما على المدينة (Praefectus) ، وخوله جميع سلطات الشرطة في روما وما حولها على امتداد 35 فرسخا

( ما يقارب 4 كلم حاليا ) ، وألحق به 14 قIMA للشرطة يشرفون على إدارة أربعة عشر حيا في المدينة ويمثل دورهم في حفظ النظام ومساعدة المنكوبين والمعوزين والتحقيق في الجرائم ومراقبة الأسواق والحوانيت ، أما النظام فكان يقوم على حفظه 424 عوناً يكلف كل واحد بمجموعة من المباني ، وهم أعوان ثابتون غير متقلبين هذا في النهار أما ليلا فهناك 1000 من الحراس المتقلبين يسهرون على أمن السكان وراحتهم وتأمين ممتلكاتهم " (قاسمي، 2004م: 36).

#### 1-4-1- الشرطة في المجتمع العربي :

##### 1-4-1-1- الشرطة قبل الإسلام :

قبل الإسلام كان شيوخ القبائل يعينون رجالاً أشداء لحفظ الأمن عندما ينعقد " سوق عكاظ " مرة كل عام كي لا تنثور العصبية القبلية وتعلو مراحل الأحقاد والثارات في هذه السوق ، فيذهب الأمن وتتحول السوق إلى ساحة معركة وقتال ، والمعتمد الشائع أنه لم توجد في القبائل العربية قبل الإسلام شرطة ، فقد لجأ العرب إلى أسلوب التحكيم لمنع استمرار تواتر الثأر بين قبيلتين متخاصمتين ومنعا لاستمرار حرب بين عشيرتين أعواما عديدة ، وأما الدول العربية التي تقدمت في معارج الحضارة أشواطاً أمثال : سبأ ، حمير و المناذرة والغساسنة فلم يرد ذكر في تراثها لما يدل على كيان شرطي فيها ، أما القوة التنفيذية في هذه الدول، فكان يقوم بها الوزير أو من يصطلح بمهام الوزير ، فيسهر على حفظ الأمن ، فيتفق المؤرخون على أنه لم يكن هناك وجود لمثل هذا النظام لدى المجتمعات القبلية في الجزيرة العربية قبل الإسلام ، حيث كانت تسود الحروب والصراعات القبلية ، وكلما حدثت جريمة قتل كانت تجر لجرائم أخرى أو ما يسمى بقانون الثأر ، وكانت الغلبة للأقوى (نشأة الشرطة في الدولة الإسلامية، 1984م: 44)

##### 1-4-1-2- الشرطة في الإسلام :

تعود النواة الأولى لنشأة نظام الشرطة في الإسلام إلى عهد الرسول " صلى الله عليه وسلم " الذي أسند هذه المهمة إلى الشباب المسلم الأكثر حيوية والأقدر أمانة وصبراً ، حيث كانوا يقومون بالسهر على حفظ الأمن وحراسة مكتسبات الدولة وحماية المسلمين في أموالهم وأعراضهم .

وبغض النظر على اختلاف المؤرخين حول نشأة نظام الشرطة في الدولة الإسلامية ، فإن الراجح أنه انبثق عن نظام "العسس" الذي أوجده الرسول "صلى الله عليه وسلم" ، وطوره الخليفة الراشدي الثاني " عمر بن الخطاب" رضي الله عنه (13هـ - 23هـ )، وعهد الخليفة الرابع "علي بن أبي طالب" رضي الله عنه (35هـ - 40هـ )، فقد طور هذا النظام بازدياد الحاجة إليه لظهور مشاكل ناتجة عن حركات الامتزاج الاجتماعي التي شهدتها تلك الفترة بعد انتشار الفتوحات الإسلامية ، فازداد عدد عناصر الشرطة بشكل

ملحوظ وخاصة في عاصمة الخلافة آنذاك " المدينة المنورة و الكوفة" وظهر التعاون بين الشرطة والقضاء ، كما شيدت السجون ووضعت تحت تصرف الشرطة.

بعد ظهور الإسلام في زمن الرسول - صلى الله عليه وسلم - تولى إشراف على جهاز الشرطة القائد العربي "سعد بن أبي وقاص" رضي الله عنه، وحسب العلامة ابن خلدون، فإن أفراد هؤلاء الشرطة يسمون "العسس" لأنهم كانوا ينتقلون ليلاً بحثاً عن اللصوص وأهل السوء.

وفي عهد الخلافة العمريّة تولى "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه، شخصياً قيادة الشرطة، وأمر بتنظيمها يعود إلى الخليفة "علي بن أبي طالب" الذي أطلق على رئيسها لقب "صاحب الشرطة"

( قاسمي، 2004م: 38)، ويرجع السيوطي تاريخ الإنشاء إلى الخليفة "عثمان" ، ويرى اليعقوبي أن الفضل يعود لـ (بني أمية) يوم اتسع الملك وتمدن الناس واختلطت الشعوب واختلطت الحضارات بعضها ببعض، وأياً كان مؤسسها ومهما كانت الظروف ، فإن الشرطة الإسلامية ظهرت مع ظهور الدولة وسرعان ما أصبحت الجهاز الأساسي للحكم ، وقد عرفت الشرطة في الإسلام نوعان من القضاء :

- قضاء شرعي يتناول الأمور الشرعية والأحوال الشخصية مثل الزواج والطلاق والموارث والوصايا ، إلى غير ذلك من الأمور التي تتصل بالشرع ، والتي وردت فيها الأحكام الشرعية .
- قضاء مدني يفصل في الجرائم الخاصة بالقضايا الجنائية والسياسية ويتولاها صاحب الشرطة ( بلحميسي، 1982م: 4-5) .

وعرفت الشرطة عبر مختلف العصور تنظيمات إدارية وتطورات مختلفة أملت الظروف ففي :

### العهد الأموي

فإن نظام الشرطة قد تطور ، والذي مهدت له الظروف السياسية والاجتماعية الجديدة وظهرت كذلك بعض النظم المحكمة التي يمكن أن نعدها الأساس الحقيقي لبعض أنظمة شرطتنا الحالية ، ومن ذلك النظام مراقبة المشبوهين من ذوي النشاط الإجرامي ، ونظمت إجراءات مراقبتهم والحد من نشاطهم وأسند الإشراف على هذه المراقبة إلى " زياد بن قيس " ، ومن أنظمة الشرطة التي ترجع جذورها إلى ذلك الزمن " نظام البطاقات الشخصية، فقد كلف الناس بحمل بطاقات تتضمن أسماءهم ومواطنهم الأصلية وبعض البيانات الأخرى الخاصة بهم ، وألزموا حملها حينما ذهبوا ، وكان لا يسمح لرجل بركوب سفينة أو مغادرتها أو الانتقال من بلدة إلى أخرى إلا إذا اطلع رجال الشرطة أو غيرهم من الموظفين على بطاقته ، وكانت تسمى " السجل " والأقبض عليه وأودع السجن ، وكان هنالك نظام لاستخراج سجلات جديدة بدلاً مما يتلف أو يفقد منها .



وفي ذلك العهد استبدل لقب " صاحب الشرطة " بلقب جديد هو "صاحب الأحداث " وكلف صاحب هذه الوظيفة إلى جانب عمله المدني باستعمال القوة عند الضرورة لتثبيت سلطة الدولة ، وإخماد الفتن ، وقمع الثورات ، وذلك بوضع عدد من رجال الشرطة واتخذت إجراءات عديدة لتأمين الناس على أرواحهم ، ففي مدينة " الكوفة " مثلا والتي كانت إحدى مقاطعات ولاية العراق الست ، كانت توجد قوة من رجال الشرطة قوامها أربعون ألفا من الرجال ، وقد بلغ من استتباب الأمن أن أحداً لم يكن يجروء على النقاط شيء في قارعة الطريق ، وكانت الدور تترك مفتوحة الأبواب ، وأعلن " زياد بن أمية " أنه مسؤول عن أمن الناس ، وكفيل برد كل ما يفقد من أموالهم ( العلمي، 1980م: 30-31)، و في عهد الدولة الأموية كانت الشرطة في البدء من توابع القضاء والغرض منه تنفيذ الأحكام القضائية أو فرض العقوبات قبل ثبوت الجرائم ثم انفصلت عن القضاء وأصبحت وظيفة مستقلة (قاسمي، 2004م: 38).

### أما في العهد العباسي

بعد حصول العباسيين على سلطة الخلافة في الدولة الإسلامية ، فقد نقلوا مقر العاصمة من دمشق إلى بغداد ، وأصبحت مسؤولية تعيين صاحب الشرطة في العاصمة تعود إلى الخليفة ، وكان منصب رئيس الشرطة ما يعادل منصب الأمير أو الوالي ، وبلغت مرتبتين في بعض الأحيان. ويرى جميع المؤرخين أن العصر العباسي كان العصر الذهبي للشرطة ؛ وقد أطلق المؤرخون هذا الحكم على العصر العباسي؛ لأن الشرطة العباسية استعملت جميع وسائل الشرطة الحديثة ، وخاصة الوسائل النفسية حتى الاستجواب عند إصرار المتهم على الإنكار ، وأول من استعمل ذلك كان الخليفة " المعتضد " مع اللص الذي سرق رواتب الجند(نشأة الشرطة في الدولة الإسلامية، 1948م: 47) ، وفي عهد الخليفة المأمون (813-833 م ) كان منصب رئيس الشرطة يعادل منصب الوالي ، وقد حدد ابن أبي الربيع في كتابه " سلوك المالك في تدبير الممالك " الذي ألفه للخليفة " المعتصم بالله " ، مؤهلات صاحب الشرطة في أن يكون : حليماً ، مهيباً ، دائم الصمت ، طويل التفكير ، لديه بعض النظر ، شديد الفطنة ، حاذقاً .

وقد كان لكل مدينة من المدن العباسية شرطتها الخاصة ، شأنها في ذلك شأن الأمويين ، وكانت هذه الشرطة مسؤولة عن حماية أرواح الناس وممتلكاتهم وأعراضهم ، وكان للشرطة في هذا العصر مقام عسكري ولأفرادها مرتبات حسنة حتى يساعدهم ذلك على القيام بواجباتهم بأمانة وإخلاص ، هذا عن شرطة المدينة ، أما شرطة البلدية فكانت برئاسة ضابط خاص يعرف بـ " المحتسب " وهذا المنصب المهم أنشأه الخليفة "المهدي" ، وكان المحتسب هو المشرف الأعلى على الأسواق والنظام العام ، وكان يطوف المدينة كل يوم مع بعض أتباعه للتأكد من تنفيذ أوامر الشرطة ، وكان يفتش الأزراق ، ويخصص

المكايل والموازن ويعاقب كل من يخل بالأمن ، وكانت أية محاولة للغش والاحتيال تلقى العقاب الفوري ويقول أبو الحسن الماوردي : " إن الشرطة والحسبة كانتا درجة وسطاً بين القضاء والقوة التنفيذية ". وهناك نوع آخر من أنواع الشرطة العربية أنشأه العباسيون لمكافحة حركات ( الزندقة الإلحادية ) التي انتشرت في الأطراف الشرقية من الدولة العباسية ، فقد ذكر الدكتور " علي حسني الخربوطي " في كتابه " الحضارة الإسلامية " قوله : " أنشأ العباسيون ديوان الزندقة ، وهو جهاز كبير يضم فريقين من الشرطة ورجال المخابرات لتتبع الزنادقة في كل مكان والقبض عليهم ، ثم عقد المحاكمات العلنية تحضرها الجماهير ثم عقابهم بعد الإدانة أشد العقاب العلني ، كما يضم هذا الجهاز أيضاً عدداً من العلماء والفقهاء مهمتهم : عقد مجالس علمية لمناقشة الزنادقة في تعاليمهم ونقد آرائهم الباطلة وتأليف كتب للرد على ضلالات الزنادقة" ونجح الخلفاء العباسيون بعد جهود طويلة شاقة في القضاء على روح الزندقة( تطور مفهوم الشرطة عبر العصور: 30-32) وتوسعت صلاحياتها بعد ذلك وازدادت سلطتها بعد أن استقلت عن القضاء .

أما في: بلاد الأندلس

فكانت الدولة تجمع بين الشرطة و الحسبة ، وكان لصاحب الشرطة نواب يشبهون المفوضين في أيامنا هذه (إبراهيم، 1987م: 6) ، وكان التقسيم الطبقي للشرطة لا يتنافى وروح الإسلام وتعاليمه التي لا تفرق بين مسلم آخر ( خلدون ، 1988م: 59).

## 2- لمحة تاريخية عن الشرطة الجزائرية:

## 2-1-1- الشرطة في الجزائر القديمة:

تظهر لنا وظيفة الشرطة في الجزائر في العصر القديم من خلال البقايا الأثرية وبعض النقوش والشواهد (القبور)، ومن بين المواقع التي حفظت هذا التراث نجد الموقع الأثري بـ "قيرطا" (قسنطينة) العاصمة الملكية آنذاك، والمعروف بمعبد "الحفرة" ، والتي تضم أزيد من ألف نقش جمعها عالم الآثار " بريثيني" وعالم الساميات " شارلي" في كتاب عنوانه: "المعبد البونيقي بالحفرة- قسنطينة" فإنه يستشف منها وجود مهنة الشرطي ، ومفتش الشرطة وكذا رئيس الشرطة (محافظ الشرطة) ، التي كانت مهمته تتمثل في الإشراف على إدارة هذا الجهاز بمدينة قيرطا (قسنطينة) ، مما يعني انتظام هذه الهيئة آنذاك ( ما بين القرن الثالث والأول قبل الميلاد) في رتب مختلفة .

لم تكن وحدها نقوش "معبد الحفرة" التي عرفتنا بمهنة الشرطة في نوميديا القديمة ، غذ تشير بعض المصادر إلى وجودها في بعض المدن الهامة وخاصة في فترات الحرب ، حيث كانت مهمتها الرئيسية الحفاظ على الأمن والاستقرار والدفاع عن هذه المدن ضد الأعداء .

وفي وقت لاحق نجد أن جهاز الشرطة ازداد تنظيما وازدادت مهامه تحديدا ، إذ بدأت الاستعانة به في البحث عن المجرمين ومكافحة الغش ، وهو ما يبدو في مدينة " كويكول" (جميلة حاليا) ، إبان تلك الحقبة التاريخية كان للملك النوميديون موظفون يتولون مهمة الشرطة تتمثل أساسا في جمع الضرائب والإدارة ، حفظ النظام بالمدن ، مطاردة قطاع الطرق ومعاقتهم.... (شوقي، 2015: 23 -25).

## 2-1-1-2- الشرطة في عهد المماليك الوطنية:

إن الحقبة التاريخية الخاصة بالمماليك الوطنية لشمال إفريقيا القديمة التي تطورت خلالها الدولة النوميديية في إطار جغرافي واضح المعالم، قد دفعت بالملك "ماسينيسا" إلى السعي لتوحيد نوميديا سنة 203 ق.م، كما تواصل نفس السعي على يد "يوغرطة" خلال الفترة الممتدة من سنة 114 إلى غاية 112 ق.م، وكان لديهم موظفون يدفع لهم الملك رواتبهم ويتولون مهمة الشرطة حيث تستند إليهم مجموعة من الأدوار كجمع الضرائب وحفظ النظام داخل المجتمع... واعتمدت المماليك النوميديية نفس النظام القرطاجي في تسيير شؤون إدارة الشرطة ، كما استعملوا أيضا النظام الاجتماعي لمصر القديمة و أساليب قيمة لإرساء قواعد الأمن والنظام كالتحكم في حركة الأشخاص... واستمر هذا النظام إلى غاية اصطدامه بغطرسة الغزو الروماني وسقوط المماليك النوميديية بعد مقاومة باسلة استمرت قرنا كاملاً من الزمن ( بن سديرة، 2005م: 17).

**2-1-2- الشرطة في عهد الرومان:**

إن نظام الشرطة بقي على حاله في الكثير من المناطق التي لم تتمكن القوات الرومانية من تنصيب حمايتها العسكرية بها خاصة بنوميديا الوطن (الجزائر حاليا)، إن القيمة التنظيمية لنظام الشرطة الذي كان معمولاً به خلال الحقبة الزمنية السابقة قد ترك أثاره التي توارثتها الأجيال إلى يومنا هذا. وأقر الإمبراطور "كابوس جوليوس سيزار" الذي أمر بإنشاء سلك قادة الشرطة وحدد دور أعوانها، كما عين حكام المدن، وتتلخص مهام الشرطة في حفظ النظام والأمن، والتحقيق في الجرائم، وفرض الهيمنة على الأهالي ناهيك عن مساعدة الجيش في محاربة التمردات والثورات الشعبية.

**2-1-3- مرحلة الوندال 430 م - 534 م:**

لقد مهد الوندال الطريق للسكان الأصليين كي يتمكنوا من التمرد العام على الرومان وغطرستهم ون الوندال جاؤوا لطمس الحضارة الرومانية، وخلال تلك الفترة كانوا يحتكمون في أمورهم الأمنية إلى زعمائهم دون اللجوء إلى جهاز إداري أو عسكري تابع للقوات الغازية (سواء الوندال أو الرومان).

**2-1-4- المرحلة البيزنطية 543 م - 646 م:**

إن سكان نوميديا لم يستسلموا لنظام الغزاة الرومان والوندال، وواصلوا كفاحهم ضد البيزنطيين تحت قيادة زعماء إتحاد فيدراليات القبائل الوطنية، وقادة الجيوش الوطنية. ولعب جهاز الشرطة والجيش دورين أساسيين طيلة تلك الفترة التاريخية الحاسمة في تحقيق أمن السكان الأصليين وقيادة المعارك ضد الغزاة.

**2-2- الشرطة الجزائرية بعد الفتح الإسلامي:****2-2-1- عهد الولاة 86هـ - 160هـ / 704م - 776م:**

أوجدت الدولة الإسلامية بعد قيامها في القرن الأول الهجري الموافق للقرن السابع ميلادي مجموعة من المؤسسات ، كان القضاء جزءا هاما منها ، وكذا نظام الحسبة ونظام النظر في المظالم والشرطة ، التي ساعدت القاضي في تنفيذ الأحكام التي يصدرها ضد المذنبين.

ومع استكمال الفتح الإسلامي لبلاد المغرب وتعيين " موسى ابن النصير " أول والي عليها عام 86هـ/704م بمدينة القيروان(في تونس حاليا) انتقلت إليها نفس النظم السائدة في دار الخلافة والتي منها نظام الشرطة ، حيث ساد في جميع أرجاء الولاية ، بما فيها المدن والمناطق الجزائرية (المغرب الأوسط) طيلة عهد الولاة ، الذي دام إلى غاية 160هـ /776م تاريخ قيام الدولة الرستمية على الأراضي الجزائرية ( شوقي، 2015 م: 27-30).

وأثناء العهد الأموي نجد أن رجال الشرطة سمو أنفسهم بهذا الاسم "الشرطة" لأنهم وضعوا لأنفسهم علامات يعرفون بها إبان تلك الفترة التاريخية، وكان رئيس الشرطة يسمى "رئيس الضابطة" وفي عهد العباسيين عرفت الشرطة أكثر دقة ومما يذكر عن الخليفة "أبي جعفر المنصور" أن قسم بولايات إفريقيا والأندلس إلى:

شرطة عادية: كان اختصاصها لا يتعدى عامة الناس.

شرطة خاصة: يمتد عملها إلى ذوي المناصب في الدولة، كما كانت بالإضافة إلى حفظ النظام والأمن تقوم بتنفيذ أحكام القضاء وتأييد المخالفين للشرع ( بن سديرة، 2005م: 20).

### 2-2-2- الدولة الرستمية (776هـ-296هـ/160م-908م):

شهدت الجزائر ظهور أول نموذج للشرطة الوطنية خلال القرون الوسطى بمدينة "تيهت" عاصمة الدولة الرستمية، حيث ساروا على سنن المشاركة في كافة النظم الإدارية الأخرى، التي تكفل ضبط الأمور في دولتهم، فأنشأوا جهازا للشرطة يقوم بأعمال الحراسة والمحافظة على الأمن وملاحقة الخارجين عن الشرع معتمدين في ملاحقتهم للخارجين عن الشرع على فرق المتطوعين عن الحاجة، وكان للإمام دور قيادي بصفته زعيم روحي وحاكم مقاطعة يقوم بممارسة مهام الشرطة والقضاء معا، وقد أعزى "عبد الرحمان بن رستم" مؤسس الدولة مهمة القيام بهذه المهنة النبيلة إلى نفر ممن كانوا يتحلون بالاستقامة والنزاهة والصرامة تجاه كل من تسول له نفسه إيذاء غيره وانتهاك حرمان حدود الشرع الإسلامي الحنيف.

### 2-2-3- عهد الفاطميين (297هـ-567هـ/909م-1172م):

اتسمت هذه المرحلة بكثرة الفتن وجور قادة الجيش وظهور صراعات أدت بالخليفة الفاطمي "المعتز لدين الله" إلى تبني فكرة بناء نظام جديد للشرطة عرف باسم "الشرطة الوسطى" أسندت إليها مهام خاصة شبيهة بالاستعلامات العامة حالياً والتي تعنى بمتابعة الطبقة المتوسطة أمثال: المهندسين، الأطباء، التجار وغيرهم.

وكانت الشرطة في بلاد المغرب والأندلس من أوائل الأجهزة النظامية التي استخدمت الكلاب في مهامها لتتبع المجرمين واقتفاء أثرهم وإيقافهم مما يؤكد بأن هذا العمل عربي، ولا يزال يستعمل من طرف الشرطة الحديثة إلى يومنا هذا (شوقي، 2015م: 33-36).

**2-2-4- مرحلة الزيبيين الحماديين (398هـ-547هـ/1007م-1152م):**

للمحافظة على السلم بكافة بلاد المغرب الإسلامي، اتبع الحماديون سياسة حكيمة، كتلك التي انتهجتها الرستميون، حيث التزم حكامها المرونة في معاملة مختلف الطوائف الإسلامية كما تسامحوا مع المسيحيين الذين مكنوهم من بناء الكنائس وإقامة الطقوس الدينية بكل حرية فتوطدت العلاقات بين الحماديين والزيبيين بالتعاون في المجال الاقتصادي وحشد الجهود للتصدي للغزاة ( بن سديرة، 2005م: 21).

وتطور جهاز الشرطة بنتيجة بلوغ المرحلة المتمثلة في القوة والازدهار وتعددت مهامه بين حفظ النظام وحماية الحصون وأبواب المدن الكبرى، وأحياء وشوارع المدن وتأمين الطرق الموصلة إليها ناهيك عن مأموريات تأمين الطرق وحماية الموانئ، الأمن بالفنادق التي ينزل بها كبار التجار القادمين من مختلف أنحاء العالم.

كما كانوا ينظمون دوريات استطلاعية ليلا مصحوبين بمجموعات الكلاب لتحديد أماكن المتسكعين والمتسللين المشبوهين عقب الإعلان عن حضر التجول بواسطة نفخ الأبواق. ونتيجة إلى كل هذه المهام والتدابير الوقائية المتخذة في سبيل حفظ النظام العام والمداومة على استقراره واستتباب الأمن، نالت الشرطة الحمادية مكانة مرموقة في هرم النظام الإداري للدولة، كما قامت الشرطة الحمادية بالفصل بين سجون الرجال وسجون النساء التي أسندت مهام إدارتها إلى نساء أمنيات من أهل الورع والصلاح ( شوقي، 2015م: 37-38).

**2-2-5- في مرحلة الدولة الزيانية (633هـ-962هـ/1235م-1554م):**

تغيرت تسمية قائد الشرطة من صاحب الشرطة إلى حاكم الشرطة الذي له دور فعال في حفظ النظام واستتباب الأمن، إضافة إلى التعمق في مجال التحري عن المعلومات التي كانت لها علاقة تمس بأمن الدولة أو الرعية، حيث يرسل الحاكم بتقارير خاصة للملك ( قاسمي، 2004م: 43).

**2-2-6- في عهد الدولة الموحدية (515هـ-668هـ/1121م-1269م):**

في ظل هذا النظام عرف المغرب الإسلامي ازدهارا اقتصاديا، حيث تطورت الصناعة والتجارة البرية، مما أدى بالقائد والمؤسس السياسي لدولة الموحدين "عبد المؤمن بن علي" إلى تطوير جهاز الشرطة لمكافحة الجريمة بكل أشكالها، كما أسس شرطة خاصة تعتمد على خبراء مختصين على كشف أساليب الغش الصناعي ومراقبة الإنتاج وجودته، وتأمين تنقل كبار التجار الوافدين من أوروبا خاصة على مستوى الفنادق.

وكان أيضاً لجهاز الشرطة دور فعال في اقتحام ساحات المعارك البرية حيث غالباً ما تكون في الصفوف الأمامية، أين تكلف لها مهمة الاستطلاع، وجميع المعلومات قبل الخوض في المعارك . وبعد سقوط الدولة الموحدية سنة 1228م، عاد نظام الإمارات من جديد وانقسم الغرب الإسلامي إلى ثلاث دويلات ، وهي دولة المرينيين بالمغرب الأقصى والزيانيين بالمغرب الأوسط ، والحفصيين بالمغرب الأدنى ( شوقي، 2015م: 40-41).

### 2-3- الشرطة الجزائرية في العهد العثماني (925هـ-1246هـ/1519م-1830م):

بعد انطواء الجزائر تحت راية الخلافة العثمانية عام 1519م ،أصبحت تشكل إيالة ذات نظام إداري وقضائي ومالي وعسكري خاص تمتعت من خلاله باستقلال شبه تام خاصة في عهد الدايات (1671م-1830م)، ومن بين الجوانب التي اهتمت بهم الدولة آنذاك الجانب الأمني ،الذي أوجدت له نوعين من الشرطة ، فنجد شرطة خاصة بالأتراك وأخرى خاصة بالأهالي ، فمن بين ضباط الشرطة التركية " الباش جراح" الذي يفصل في الخلافات بين الأتراك " إذا سال فيها دم" وكان فيها جراح، و" الكلج باشي" وهو ضابط شرطة مسؤول على العسة ليلاً ويختاره الداوي ، هذا الأخير الذي توضع تحت تصرفه قوة بوليسية خاصة ترتدي الزي الأخضر يطلق عليها اسم " الشواش الخضر" ويختارون من بين أصحاب العضلات والقوة البدنية الخارقة للعادة ويعملون دون أسلحة.

ولقد اتسم جهاز الشرطة خلال العهد العثماني بالصرامة والحزم ، ولعل شهادة القنصل الأمريكي بالجزائر " وليام شالر" (1824م-1816م) الذي يقول في مذكراته: "وأنا أعتقد أنه لا توجد مدينة أخرى في العالم يبدي فيها البوليس نشاطاً أكثر مما تبديه الشرطة الجزائرية التي لا تكاد جريمة تقلت من رقابتها ، كما أنه لا يوجد بلد آخر يتمتع فيه المواطن وممتلكاته بأمن أكبر" وهذه الشهادة لخير دليل على استتباب الأمن والأمان بالجزائر في تلك المرحلة ( شوقي، 2015م: 49-51).

### 2-4- الشرطة الجزائرية قبل الاستقلال:

#### 2-4-1- الشرطة الجزائرية في دولة الأمير عبد القادر (1248هـ-1264هـ / 1832م-1847م):

تمت مبايعة الأمير " عبد القادر" (1808م-1883م) من طرف مشايخ وأعيان قبائل البلاد في 13 رجب 1248هـ ، الموافق ليوم 28 نوفمبر 1832م ، وتلقب منذ ذلك الحين بأمر المؤمنين ، وشرع في إرساء دعائم حكومة دولته الفتية على نمط نظم الدولة الغربية المعاصرة له، حيث أنشأ على الصعيد المركزي هيئة تنفيذية قوامها سبع نظارات أو وزارات بتعبيرها الحالي ، كان من جملتها وزارة الداخلية وهيئة استشارية سامية سماها "بالمجلس الشورى الأميري العالي" قوامها أحد عشر عضواً من كبار العلماء

وأخلص أعيان البلاد. هذا على الصعيد المركزي للدولة ، أما على الصعيد المحلي فقد عمد إلى تقسيم التراب الوطني إلى جملة من المقاطعات الإدارية ، حيث كان يحكمها بالنيابة عليه حاكم بلقب "ال خليفة" يتدبر مختلف شؤون الإقليم بما فيها حفظ النظام العام وتوفير الأمن والطمأنينة للرعية وأملاكها.

كما قام بتشكيل شرطة خاصة كانت موزعة على مختلف شوارع وأحياء المدن وحتى معسكرات جيشه المتنقلة حيث كان يسمى أفرادها بالشواش ، وقد كان سلاحهم العصي لا غير ، يستخدمونها متى استدعت الحاجة إلى تأديب المنحرفين والمخيلين بضوابط النظام العام.

وقد أولى الأمير عبد القادر أهمية كبيرة للأمن، الأمر الذي مكن من استتباب الأمن والسكينة في المجتمع ورغم الصعوبات التي تفرضها شساعة المساحة إلا أن يقظة رجال الشرطة وحسهم المهني كان دائما حاضرا للعمل بإخلاص كالقضاء على ظاهرة السرقة مثلا...

فلقد صرح الأمير عبد القادر سنة 1838م قائلا: "أنه من الممكن للإنسان أن يسافر في أي منطقة في المملكة، وعلى ظهره كيس من الذهب دون أن يتعرض للسرقة أو السطو عليه" ( شوقي، 2015: 52-55).

#### 2-4-2- الشرطة الاستعمارية الفرنسية بالجزائر ( 1245هـ - 1381هـ / 1830م - 1962م):

بعد احتلال مدينة الجزائر في 05 جويلية عام 1830م ، عملت السلطات الفرنسية على تعيين أول إطار للشرطة الاستعمارية بالجزائر في 11 أوت 1830م، ويتعلق الأمر بالمحافظ العام السيد" رولاند دييوسي Roland Debussy" ، غير أن الوضع الأمني آنذاك عرف انتشارا مرعبا للفوضى والإجرام والتجاوزات التي انعكست سلبا على حياة أبناء الجزائر الذين أصبحوا يعانون من ويلات الاستعمار وسياسته القمعية ، بالإضافة لتفاقم مجموعة المشاكل الأمنية والاجتماعية.

فالشرطة الاستعمارية كانت شرطة قمعية وهياكلها تخدم وضعية المحتل لا غير، بحيث كانت عبارة عن مصالح متخصصة منفصلة الواحدة عن الأخرى موجهة لقمع الشعب الجزائري مهيكلة على الشكل التالي:

➤ مصلحة حماية الإقليم (DST) تابعة لحاكم الجزائر ولباريس

➤ مصلحة الشرطة القضائية

➤ مصلحة الاستعلامات العامة

➤ مصلحة الأمن العمومي

➤ مصلحة الشرطة العامة

➤ مصلحة تحقيق الشخصية



✚ مصلحة الحدود

✚ المركز الإداري والتقني

✚ مصلحة المواصلات : تابعة لوزارة الداخلية ورؤساء الشرطة على مستوى الدوائر .

✚ الوحدات الجمهورية للأمن يتمتعون بهيئة خاصة منفصلة عن جهاز الشرطة وتابعة لحاكم

الجزائر (شوقي، 2015م: 56-58).

ورجل الأمن في العهد الاستعماري في الجزائر كان يختلف عن رجل الأمن الموجود في بقية دول العالم، حيث أنه كان يكرس مبدأ الظلم والجور عكس مهنته الحقيقية وهي المحافظة على الأمن العام وتوفير الطمأنينة في المجتمع، حيث نجد أن الشرطة لقت مفهوما خاصا من قبل الاستعمار الفرنسي بالنسبة للأهالي، يقصد القمع للفرد الجزائري وارهابه والزج به في السجون والمعتقلات، وبعد انتخاب السلطات من طرف البرلمان الفرنسي أسندت إدارة الأمن إلى قائد في الجيش ومن ثم اندمجت مرافق الأمن في جهاز مختلط يسمى النظام العام على مستوى الإقليم والدائرة قبيل الاستقلال، وفي 22 مارس 1962م، تم تنصيب المجلس التنفيذي المؤقت الذي قام بتعيين مندوب للنظام العام مهمته دراسة الوسائل واستعمالها لضمان حماية النظام ومواجهة انسحاب أعوان الشرطة الفرنسية الذي كان يتم بشكل ملحوظ بعد أن ارتكبت أشنع الجرائم والأعمال الإنسانية طيلة الثورة التحريرية من قمع الأهالي وارهابهم، من خلال أعمال البطش والتعذيب التي تمارسها قوات البوليس التي كان هدفها الوحيد إخماد كل محاولة للتصدي للوجود الاستعماري ( مجلة الشرطة، عدد خاص 2000م: 60-61).

### 2-4-3- الشرطة الجزائرية إبان الثورة التحريرية (1954م - 1962م):

ذكر الأستاذ " محمد قنطاري" في كتابه تحت عنوان: "التنظيم السياسي والإداري والعسكري للثورة الجزائرية" بأن القيادة أثناء الثورة قد وضعت نظاماً أمنياً يعمل ليل نهار ضمن كل الهياكل السياسية والتنظيمية للثورة، وقد هيكلت مصلحة المخابرات السرية فعلياً بعد تأسيس الحكومة المؤقتة للجمهورية الجزائرية سنة 1958م ، وسميت بمصلحة الاتصالات العامة والأخبار، التي تخصص في البحث عن المعلومات باختلاف أنواعها، و تقوم بمهام محاربة الخونة وكل النشاطات المتعلقة بالجوسسة ، كما تعمل على حماية الثورة في الداخل والخارج ، ومن هاتين المصلحتين تكونت مديرتان كبيرتان هما: مديرية الوثائق والأخبار، ومديرية اليقظة ومحاربة الجوسسة، اللتان استمرتتا في العمل حتى الاستقلال التام للبلاد، هذا فيما يخص الجانب التنظيمي الهيكلي لرجال الثورة الذين كانوا يخوضون الكفاح المسلح ضد المستعمر ، وفي المقابل كان هناك جزائريون آخرون مخلصون لقضيتهم يعملون ضد مصالح الشرطة الفرنسية لعبوا دوراً كبيراً في تدعيم الثورة ، وساهموا بعد ذلك في بناء المديرية العمدة للأمن الوطني عادة

الاستقلال ، وشاركوا أيضاً في الحفاظ على بعض الوثائق والملفات الخاصة "بالمنظمة السرية المسلحة O.A.S " عندما همّ المستعمر بحرقها.

وللإشارة فإن الثورة التحريرية الجزائرية قد شرعت في إعداد إطارات لجهاز الشرطة الجزائرية لمرحلة ما بعد الاستقلال منذ نهاية الخمسينات ، وبالضبط ابتداءً من عام 1958م ، بتكوين أربع دفعات من الضباط في كلية الشرطة بمصر (شوقي، 2015م: 59-62).

## 2-5- الشرطة الجزائرية بعد الاستقلال:

بعد الإعلان عن الاستقلال الوطني سارعت الدولة الجزائرية الفنية إلى إنشاء وتأسيس المؤسسات الاقتصادية والإدارية، وفي هذا السياق أسست المديرية العامة للأمن الوطني يوم 22 جويلية 1962م، وما لا شك فيه أن تاريخ الشرطة الجزائرية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتاريخ الإدارة و الوظيف العمومي، ولذلك مرت الشرطة بنفس المراحل التي مرت بها الإدارة الجزائرية، وفي هذا المجال يقول الباحث الجزائري "ميسوم صبيح": «بعد الاستقلال وجدت الإدارة نفسها في مواجهة مشاكل في ميادين مختلفة ومهمة لم تكن معدة لها وبقلة قليلة من الموظفين، شبانٌ يفتقدون للخبرة اللازمة والذين تم تعيينهم بطريقة ارتجالية» (قاسمي، 2004م: 45).

### 2-5-1- الشرطة الجزائرية أثناء المرحلة الانتقالية (19 مارس - 05 جويلية 1962):

ترتب عن (اتفاقيات إيفيان ) إنشاء هيئة تنفيذية مؤقتة تحت رئاسة السيد: "عبد الرحمان فارس" توكل إليها مهمة تسيير الجزائر في الفترة الانتقالية ، التي بدأت منذ وقف إطلاق النار في 19 مارس 1962م. وكذا التحضير لإجراء الاستفتاء الخاص باستقلال الجزائر ، الذي تم الإعلان عنه في 05 جويلية 1962م، وقد تكونت هذه الهيئة من عدة لجان ومندوبيات منها ، المندوبية المكلفة بالأمن العام برئاسة السيد "عبد القادر حصار" ، حيث أوكلت لها مهام حفظ الأمن العام ، ووضعت تحت سلطتها قوات الأمن والشرطة وسعت هذه المندوبية إلى العمل على توفير الأمن والاستقرار في الجزائر إلى غاية الإعلان عن نتائج الاستفتاء. وقد تم تسليم مهام المندوبية السالفة الذكر إلى أول مدير عام للأمن الوطني السيد "مجاد محمد" في حفل رسمي أُقيم بقصر الحكومة في تاريخ 22 جويلية 1962م ، وتشكلت بذلك المديرية العامة للأمن الوطني ، التي اتخذت من الطابق السفلي لقصر الحكومة الحالي مقراً لها إلى غاية عام 1965م ، ثم اتخذت من "البرج الجديد" سابقاً بباب الوادي بالجزائر العاصمة مقراً لها، والتي لا تزال تشغله إلى يومنا هذا (شوقي، 2015م: 64-66).

## 2-7-2- الشرطة الجزائرية بعد الاستقلال

## 2-5-2-1- المرحلة الأولى 1962-1965:

شهد جهاز الشرطة الجزائرية في المرحلة الممتدة من تاريخ استقلال البلاد في 05 جويلية 1962م إلى غاية 1965م ، واقعا ميدانياً صعباً ، غير أن المديرية العامة للأمن الوطني التي تأسست في 22 جويلية 1962م تحت قيادة السيد "مجاد محمد" رفعت التحدي رغم المصاعب التي واجهتها آنذاك والمتمثلة في:

✓ الفراغ الأمني الكبير الذي خلقه الرحيل الجماعي لعناصر الأمن الفرنسي الذين كانوا يشكلون الغالبية العظمى لهذا الجهاز ، الذي كان حكرًا على الفرنسيين وأعاونهم ولم يضم إلا فئة قليلة من الوطنيين.

✓ ضعف السلم الإداري الهرمي كون الجزائريين الثوريين كانوا حديثي العهد بهذا الجهاز.

✓ النهب والإتلاف والحرق العمدي من طرف المعمرين لمصلحة المحفوظات الوطنية لولا شجاعة بعض الأعدان الجزائريين الذين استطاعوا أن ينفذوا بعض الملفات.

✓ نقص كبير في التعداد البشري خاصة المؤهل منه ، الأمر الذي دفع جهاز الأمن الوطني إلى خوض معركة التوظيف في صفوف المجاهدين والشباب الجزائري المتعطش لخدمة الوطن ، فتلقوا دورات تدريبية سريعة مستعجلة لا تتجاوز مدتها ثمانية (08 أيام) ، مع التركيز على الجانب البدني وكيفية استعمال الأسلحة ، ليتم بعدها توزيعها على مختلف محافظات الشرطة على سائر أرجاء الوطن ، وشكلوا بذلك النواة الأولى للشرطة الجزائرية.

✓ ومن أجل تحسين مستوى التكوين بهذا الجهاز تم إنشاء أول مدرسة للشرطة ب: حسين داي بتاريخ 02 نوفمبر 1962م ، التي استطاعت رغم نقص الإمكانيات تكوين مجموعة من الإطارات الجزائرية لـ يليها إنشاء عدة مدارس فيما بعد في كل من : ( تلمسان، الجزائر، سيدي بلعباس، عنابة) وقد بلغ التعداد آنذاك حوالي (4000) رجل من بداية الاستقلال.

✓ نقص كبير في الإمكانيات المادية والمرافق المناسبة بحيث تميزت بمايلي:

\* الزي الرسمي للشرطي الجزائري كان عبارة عن خلط بين لباس الشرطة الفرنسية ولباس جيش التحرير الوطني إلى غاية أواخر عام 1963م، حيث قدمت اليابان أول زي خاص لبسته الشرطة في الجزائر المستقلة.

\* انعدام الأسلحة لدى معظم الأعدان ، والمتوفر منها تمثل في مسدسات عيار 6.35 ملم وبعض البنادق من نوع (موسكوتون) و (رشاش Mat49) لمصالح الشرطة القضائية.

\* فقر حظيرة السيارات، إذ احتوت على بعض المركبات من نوع (رونو، ستروين، بيجو) للشرطة القضائية . للإشارة فقد تلقى جهاز الشرطة في تلك المرحلة بعض الهبات من بلدان شقيقة وصديقة مثل " جمهورية ألمانيا الفيدرالية " التي قدمت للجزائر أول مجموعة من الدراجات النارية BMW لتستعمل في الموكب الرسمية لرئيس الجمهورية

\* أما الهياكل والمباني الخاصة بالجهاز فقد تعرض البعض منها إلى عملية الإغارة والبيع لبعض المعمرين قبل الاستقلال ، والبعض الآخر حول إلى مقرات ديبلوماسية فرنسية ، مثل : أمن ولاية عنابة الذي حول إلى مقر قنصلية فرنسا بعنابة ، والباقي يتمثل في بعض السكنات الوظيفية ، أما في الجنوب فلم تكن هناك مقرات للشرطة إلا في المطارات الرئيسية.

وأمام هذه الوضعية كان لا بد على الدولة الجزائرية الفتية رفع التحدي وتحقيق الأمن للمواطنين ، وعملت على تكوين إطارات جزائرية بالخارج والداخل لاسيما المجاهدين منهم ، كما تم دمج العناصر الجزائرية التي كانت تنشط ضمن أجهزة شرطة الدول الشقيقة (تونس والمغرب) في جهاز الأمن الوطني ( شوقي، 2015م: 67-74).

ففي ظروف جد صعبة كانت الانطلاقة من الصفر لتتصيب هياكل وطنية محلية بالإضافة إلى إتلاف وضياع جزء من الأرشيف ومنه بدأ التفكير في إنشاء مؤسسات تكوينية للشرطة، ومن هذه المؤسسات التي أنشأت في هذه الفترة لتدارك الوضع نذكر منها: مدرسة حسين داي نوفمبر 1962م، قسنطينة وتلمسان 1963م، ومدرسة بلعباس 1964م بإمكانيات متواضعة همهم الأكبر صيانة الأشخاص والممتلكات إضافة إلى خلق العديد من مدارس الشرطة رغم نقص الخبرة لدى المكونين وغياب هيكل مركزي للتخطيط والتوجيه أين أنشأت عام 1964م مديرية مدارس الشرطة D.E.P.

أما في مجال التنظيم والقيادة نشير إلى أن المدير العام للأمن الوطني قد حدد مهامها وصلاحياتها منذ البداية كما يلي:

- ✓ السهر على احترام القوانين واللوائح الخاصة بالحياة الاجتماعية بصفة عامة.
- ✓ حماية الأشخاص والممتلكات الخاصة والعامة.
- ✓ العمل على وقاية المجتمع من كل ما يمكن تعكير صفو النظام العام والمساس بالحريات العامة والفردية، كتدخل الشرطة في التفرقة بين الجمهور المتظاهر عندما تتحول المظاهرة إلى أعمال شغب.
- ✓ قمع كل المخالفات والجنح والجرائم التي ترتكب، وجمع الأدلة والبراهين اللازمة لإقامة العدالة الجنائية بالتعاون مع القضاة وسلطات البلاد.

- ✓ إعلان السلطات العليا بالوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي السائد في البلاد ذلك بواسطة تقارير وتحاليل عن الرأي العام.
- ✓ المساهمة في حماية المؤسسات الوطنية ضد كل المحاولات والأخطار التي تمس بنظامها واستقرارها وحسن تسييرها.
- ✓ مراقبة حركة مرور المسافرين الوطنيين والأجانب عند الحدود الوطنية خروجاً ودخولاً لأغراض أمنية وتطبيق القوانين الوطنية في هذا المجال- هذه المهمة التي برزت فيها المرأة الشرطية أكثر من المهام الأخرى والتي كانت من أولى المجالات الأمنية التي اقتحمتها المرأة.-
- ✓ فرض احترام القوانين الخاصة بدخول وإقامة الأجانب في التراب الوطني (قاسمي، 2004م: 57-62).

وفي نفس المسعى وعملاً على تطوير وتحسين أداء جهاز الأمن الوطني ، قام رئيس الجمهورية السيد: " أحمد بن بلة" في تلك الفترة بإجراء عدة تغييرات على رأس الجهاز ، حيث قام بتعيين السيد يوسف أحمد "مديراً عاماً للأمن الوطني خلفاً للسيد" مجاد محمد" بتاريخ 01-01-1963م ، ليتم استخلافه بدوره في

01-10-1963م بالسيد " طيبي محمد بلحاج" إلى غاية 25-08-1964م ، تاريخ تعيين السيد "يادي محمد الوسيني" على رأس الجهاز إلى غاية 01-06-1965م ، كما تم بموجب المرسوم رقم 63-365 المؤرخ في 19-09-1963م ، إنشاء الهيئة الوطنية للأمن تحت سلطة وزارة الداخلية تمثلت مهامها في: تأمين كل من رئاسة الجمهورية ، الوزارات ، النقاط الحساسة ، كما تقوم بدوريات متحركة . وطبقاً للمرسوم رقم 65-72 المؤرخ في 11 مارس 1965م تم إحداث مديرية عامة للهيئة الوطنية للأمن تابعة لرئاسة الجمهورية ضمت إليها الهيئة الوطنية السالفة الذكر ، غير أنه وطبقاً للمرسوم رقم 65-185 المؤرخ في 12 جويلية 1965م تم إلحاق المديرية المستحدثة بوزارة الداخلية .

## 2-2-5-2- المرحلة الثانية 1965-1977:

بدأت هذه المرحلة بتعيين السيد " أحمد دراية" مديراً عاماً للمديرية العامة للأمن الوطني ، التي اتخذت من ثكنة " بيليسي Pelissier " بباب الوادي مقراً لها ، حيث جمعت بها كل المصالح المركزية بالتدرج ، وشرع بعدها في البناء الإداري الذي تضمن مايلي:

- ✚ تسوية 11000 ملف موظف مع الوظيف العمومي.
- ✚ إصدار أول بطاقة مهنية بلاستيكية لجميع موظفي الشرطة.

- ✚ اتخاذ الإجراءات لمكننة التسيير المالي والأجور للموظفين ، لأن المديرية العامة قد نالت استقلالها المالي وأصبحت أمر بالصرف منذ عام 1967م.
- ✚ إجراء الدراسات اللازمة من أجل إنشاء مصلحة مستقلة للمواصلات خاصة بالأمن الوطني التي ظهرت إلى الوجود سنة 1968م بكل خصائصها.
- ✚ إعادة هيكلة المديرية العامة للأمن الوطني بعد دراسات ميدانية ومعاينات مختلفة خلال سنة 1971م طبقا للمرسوم 71-150 المؤرخ 03-06-1971.

### (1) - على المستوى المركزي:

- المدير العام.
- مدير عام مساعد.
- مديرية التفتيش والشؤون العامة.
- مديرية فرعية للأمن الوطني.
- مديرية فرعية للاستعلامات العامة.
- مديرية فرعية للموانئ والمطارات والفرق المتنقلة للشرطة.
- مديرية فرعية للمالية والتجهيز.
- مديرية فرعية للموارد البشرية والتكوين.
- مديرية فرعية للمواصلات .
- مصلحة المحفوظات الوطنية.
- مصلحة تحقيق الشخصية والمخبر.

(2) - على مستوى الولايات: نجد أمن الولاية والذي يتضمن كل المصالح العاملة ( شرطة قضائية ، أمن عمومي، تحقيق الشخصية، استعلامات عامة، العتاد، المواصلات، الموظفين) موضوعة تحت سلطة رئيس أمن الولاية.

(3) - على مستوى الدوائر: أمن الدائرة بنفس الإمكانيات يشرف عليها رئيس أمن الدائرة

(4) - على المستوى الجهوي: إنشاء الجمهرات المتحركة لشرطة الحدود ( الجزائر، قسنطينة، وهران) ومراكز المراقبة والملاحظة.

(5) - المصالح الملحقة الجهوية للعتاد: في كل من ( الجزائر، وهران، ورقلة ، بشار).

كل هذه التطورات لازمتها مجهودات كبيرة من أجل:

- ✚ تكوين الإطارات المؤهلة بواسطة التوظيف الخارجي أو عن طريق التأهيل و الرسكلة من أجل القيام بالمهام الجديدة على مستوى المنشآت المستحدثة.
- ✚ بناء وتجهيز المنشآت الجديدة أيضا من أمن ولايات ودوائر وجمهرات (GMP) ومصالح جهوية .
- ✚ تطبيق الهرم التدريجي في العمل و عقلنة استعمال التجهيزات والعتاد ( حظائر السيارات والمركبات ، أسلحة وذخيرة ، ملابس، رتب، وكل التجهيزات الأخرى من أثاث ومطاعم...).
- ✚ إعداد محفوظات وطنية موجهة لأمن الولايات والدوائر ، الجمهرات المتنقلة للشرطة ، مراكز المراقبة ودراسة كيفية إدخال الإعلام الآلي.
- ✚ القيام بنفس الإجراءات والدراسات فيما يخص محفوظات تحقيق الشخصية.
- ✚ إعداد شبكة وطنية للاتصالات خاصة بالأمن الوطني بمشاركة الشرطة الألمانية ، هذه الشبكة أصبحت تغطي جل المصالح التابعة لأمن الولايات والدوائر والوحدات العاملة بالحدود ، وإنشاء قاعدة إرسال وطنية خاصة بالمهام الرسمية ، مع مصلحة للتنصت التقني والكشف.
- ✚ وضع قاعدة لمصلحة التكوين والتأهيل على كل المستويات بمشاركة كل من الدول التالية: (ألمانيا الفيدرالية، المملكة العربية السعودية، المملكة الهاشمية الأردنية، فرنسا ، دول أخرى...).
- كما ساهمت المديرية العامة للأمن الوطني في تكوين عدد كبير من إطارات الشرطة تابعة لبعض الدول الإفريقية والعربية.
- و دائما في سياق تطوير جهاز الأمن أنشأت المديرية العامة للأمن الوطني مصلحة الإعلام الآلي لتعميم هذه التكنولوجيا على جميع المصالح ، وفتحت المجال للمرأة الجزائرية بالولوج إلى هذا الجهاز ابتداء من عام 1973م ، بدخول أول دفعة لمفتشات الشرطة إلى المدرسة العليا للشرطة ، كما تم أيضا إنشاء مدرسة أشبال الشرطة بالصومعة التي استمرت في تكوين الإطارات والرتباء من عام 1974م إلى غاية عام 1988م.
- و يجدر التنويه أيضا للمجهودات المبذولة خلال هذه الفترة في شتى المجالات التي تهتم جهاز الأمن الوطني ، بإرساء البوادر الأولى لكل المصالح بما في ذلك المصلحة الاجتماعية ، التي دعمت ماديا وبشريا ( إنشاء مصحات وعيادات طبية والمراقبة الطبية) وترسيخ النظام التعاضدي.
- وفي المجال التعاوني مع الهيئات الخارجية ظهرت خلال هذه الفترة مصلحة العلاقات العامة بثوب جديد بحيث كثفت البرامج فيما يخص العلاقات مع الجمهور وأيضا المصالح الرسمية والخارجية(شوقي، 2015 م: 75-83).

## 2-5-2-3- المرحلة الثالثة 1977-1995:

عرفت هذه المرحلة ديناميكية واستمرارية بتعيين السيد "الهادي لخديري" على رأس المديرية العامة للأمن الوطني بالنيابة أولاً في 23 أبريل 1977م، إلى أن تم تنصيبه في 01 نوفمبر 1977م، والذي كان إلى جانب المدير العام السابق السيد "أحمد دراية" منذ عام 1965م، وشارك في وضع وتحقيق المشاريع والإنجازات السابقة.

لقد عملت المديرية العامة للأمن الوطني في هذه المرحلة على استكمال عملية التطوير كما سعت إلى تحسين سلك الموظفين في صفوفها ، حيث صدر في هذا الخصوص 13 مرسوما ابتداء من المرسوم رقم 83-481 المؤرخ في 13-08-1983م المحدد للأحكام المشتركة الخاصة المطبقة على موظفي الأمن الوطني وما تلاه من مراسيم إلى غاية المرسوم رقم 83-493 والمؤرخة جميعها في 13-08-1983م.

ودائماً في إطار الاستمرارية تم تعيين السيد: " عبد المجيد بوزيد" على رأس المديرية العامة في 13-06-1987م خلفاً للسيد "الهادي لخديري" ، حيث عرفت البلاد في هذه المرحلة تغيرات سياسية عميقة مما استدعى تأقلم جهاز الشرطة مع الوضع الجديد لاسيما بعد صدور دستور فبراير 1989م إذ استوجب تجديد أساليب العمل وتوفير التعداد البشري ، والعتاد والعدة، والتركيب الهيكلية للمديرية التي باتت من الضروري تغييرها تماشياً مع الوضع المستجد ، كما تميزت هذه المرحلة ببداية اضطرابات أمنية خطيرة شاركت المديرية العامة في التصدي لها رفقة أسلاك الأمن الأخرى.

وفي هذا السياق صدر القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني في المرسوم التنفيذي رقم 91/524 الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991م، والذي تضمن كل الجوانب الخاصة بجهاز الأمن الوطني آنذاك.

وبمجرد الانطلاق في تجسيد البرنامج المسطر ، استخلف السيد "عبد المجيد بوزيد" في جويلية 1990م بالسيد "لحشر بشير" الذي تقلد مسؤولية المديرية العامة للأمن الوطني من 25-07-1990م إلى غاية 29-06-1991م تاريخ استخلافه بدوره من طرف السيد "أحمد طوابة" حتى 04-05-1994م ، ثم عين بدله السيد "محمد واضح" إلى غاية 20-03-1995م (شوقي، 2015 م: 84-87).



## 2-5-2-4- المرحلة الرابعة 1995م-2010م:

بدأت هذه المرحلة بتولي العقيد " علي تونسي " مسؤولية المديرية العامة للأمن الوطني في 20-03-1995م في ظروف أمنية جد صعبة كانت تعيشها البلاد آنذاك ، غير أن جهاز الأمن الوطني وعلى غرار أسلاك الأمن الأخرى رفع التحدي وحشد كل الجهود لخدمة الوطن والمواطن وشرع في تدعيم صفوفه ورفع إمكانياته ومستوى أدائه المهني من خلال مايلي:

- ✚ في مجال التكوين تطورت أساليبه تماشيا مع المستجدات والتحديات التي فرضت على الشرطة.
- ✚ توظيف أعداد كبيرة من عناصر الشرطة (لإطارات، رتباء، أعوان) وتدعيمها بجميع الوسائل المادية وذلك قصد الوصول إلى توفير الحاجيات الأمنية للمواطنين حسب المقاييس الدولية .
- ✚ إنجاز وفتح عدة مقرات للشرطة (أمن دوائر، أمن حضري، فرق متنقلة للشرطة القضائية BMPJ، وحدات جمهورية للأمن...) بغرض نشر هذه القوات في المحيط الاجتماعي حتى يحس المواطن بالأمن والأمان.
- ✚ تجديد العتاد لمسايرة العصر ومحاربة كل أشكال الجريمة والإرهاب بشكل خاص.
- ✚ إعادة تنظيم الهياكل المركزية للمديرية العامة للأمن الوطني لتسهيل الاتصال وضمان الفعالية.
- ✚ استغلال القدرات العلمية والمؤهلات المهنية للإطارات قصد توظيفها في تطوير أساليب العمل.
- ✚ إعادة تنشيط المصالح الميدانية الجهوية والمحلية بتحفيز مجال الاختصاص وتأهيل الإطارات الشابة لتولي المناصب القيادية كل حسب توجهاته ومؤهلاته العلمية والمهنية.
- ✚ إعادة تنظيم جهاز التكوين لتمكينه من تطوير طاقاته الاستيعابية وضبط برامجه مع التحولات الجديدة في مجال الإتقان والمهنية.
- ✚ تدعيم الجهاز بالوسائل التقنية والعلمية بعدما أصبحت ضرورة لفائدة كل المصالح لغرض تطوير قدراتها.
- ✚ إدخال أساليب جديدة في مجالات تقييم وتقدير الأداء المهني.
- ✚ نشر سياسة الشرطة الجوارية لتقريب المواطن من الشرطة تطبيقا لمبدأ " الشرطة في خدمة المواطن " ، وفي هذا الإطار تم فتح معلم تاريخي ثقافي للزوار تمثل في " المتحف المركزي للشرطة" الذي دُشن في 17-07-2001م، وشارك في إقامة العديد من التظاهرات الإعلامية بمختلف ولايات الوطن قصد تعريف المواطن بالشرطة الجزائرية وتاريخها.
- ✚ الحرص على تحسين الظروف الاجتماعية التي يعيشها الموظف بالمديرية العامة للأمن الوطني (السكن، الخدمات الصحية والاجتماعية ، و الترفيه...).

✚ إنشاء الوحدة الجوية للأمن الوطني سنة 2003 م، والتي تلخصت مهامها في مايلي:

- ✓ مراقبة وتنظيم حركة المرور بإصدار إشارات ومعلومات من الجو للوحدات العاملة في الميدان.
- ✓ القيام بعملية المواكبة الجوية.
- ✓ النجدة وحمل المصابين والمرضى إلى المستشفى.
- ✓ نقل أعوان التدخل إلى الأماكن التي تقع فيها أحداث تستدعي التدخل السريع مع العلم أن اختصاصها المكاني وطني (شوقي، 2015م: 88-92).

## 2-5-2-5- المرحلة الخامسة من جويلية 2010 م إلى يومنا هذا:

بدأت هذه المرحلة بتولي السيد اللواء "عبد الغني هامل" قيادة المديرية العامة للأمن الوطني في 07 جويلية 2010م ، حيث شرع مباشرة في تقييم وضعية جهاز الأمن الوطني الذي رغم الجهود التي بُذلت في سبيل تطويره ، إلا أنه كان في حاجة إلى نفس جديد وديناميكية فعالة تمكنه من مسايرة التطورات المتلاحقة .

لذلك بدأ السيد اللواء المدير العام للأمن الوطني في رسم سياسة شاملة الغاية منها القيام بإصلاحات عميقة تهدف إلى رفع مستوى الأداء المهني.

لقد تركزت السياسة الجديدة المنتهجة في هذه المرحلة من طرف قيادة جهاز الأمن الوطني على الاهتمام والإلمام بجميع جوانب المهنة الشرطية دون إغفال أي ميدان كي يتم تحقيق النجاعة والفاعلية المطلوبة التي تستدعيها المستجدات الأمنية الراهنة والمستقبلية بالنظر إلى التطورات المتلاحقة التي يعرفها عالم الإجرام في التقنيات والبياديين ، وكذا تنامي ظاهرة الاحتجاجات وما يترتب عنها من إخلال بالنظام العام.

وفي انتظار تحقيق كل الأهداف والتطلعات الخاصة بجهاز الأمن الوطني ، شرع في اتخاذ عدة خطوات جد هامة وفعالة تعكس جدية العمل منها ما يلي:

- ✓ تحسين الوضعية الاجتماعية لمنتسبي الأمن الوطني ، وهي العملية التي أشرف عليها السيد اللواء المدير العام للأمن الوطني شخصيا.
- ✓ تعزيز وتحسين قنوات الاتصال بجميع أنواعها داخل صفوف جهاز الأمن الوطني من خلال ترسيم ثقافة الحوار والأبواب المفتوحة التي نصت عليها التعليمات المتعلقة بإجراءات المعاملة المطبقة تجاه مستخدمي الأمن الوطني.

- ✓ العمل على إعداد قانون أساسي جديد خاص بالمنتتمين إلى الأسلاك الخاصة وبالأمن الوطني ، يستجيب لكل التطلعات وحاجيات المرحلة الراهنة ، وذلك بإشراف مباشر للقيادة على العملية ، الأمر الذي سمح بتوقيعه وصدوره وفق المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق لـ 22 ديسمبر 2010م.
- ✓ القيام بعدة تغييرات على المستوى المركزي وبحركة واسعة شملت عدد كبير من إطارات ومستخدمي الأمن الوطني قصد إضفاء ديناميكية جديدة على العمل الشرطي عبر جميع أرجاء الوطن.
- ✓ اعتماد أساليب جديدة في التعامل مع المواطنين خاصة في مجال حفظ النظام ، حيث ارتفعت بمهنتها وفعاليتها إلى مستوى الاحترافية العالية في تدخلاتها الموفقة التي فوتت الفرصة على كل الذين كانوا يراهنون على فشلها في احتواء الوضع وتحقيق النجاح في الميدان.
- ✓ إرساء مبدأ احترام قوانين وتنظيمات الجمهورية في كل نشاطات مصالح الأمن الوطني.
- ✓ العمل على إشراك المواطن بكل فعالية وثقة في تحقيق الأهداف السامية لجهاز الأمن الوطني ، والمتمثلة في توفير الأمن والأمان للأشخاص والممتلكات.
- ✓ السعي إلى احترام القواعد المتعلقة بأداب وأخلاقيات الشرطة ، لكونها الإطار العام والأرضية الأساسية لنشاطات ومهام جهاز الأمن الوطني.
- ✓ توفير كل الوسائل العلمية والمادية من أجل رفع مستوى الأداء المهني لجهاز الأمن الوطني
- ✓ عصرنة كل ميادين العمل الشرطي ، وعلى رأسها ميدان التكوين والرسكلة (شوقي، 2015م: 93-99).

**ثانيا: التنظيم الإداري والعملياتي للشرطة الجزائرية :**

تنتظم الشرطة الجزائرية طبقا للتنظيم الإداري الوطني كما يلي:

✚ على مستوى الولاية : أمن الولاية

✚ على مستوى الدائرة : أمن الدائرة

✚ على مستوى المناطق الحضرية: الأمن الحضري

✚ على مستوى مؤسسات الدولة: مركز شرطة

ولقد خطت المديرية العامة للأمن الوطني عبر مراحل تكونها وتطورها خطوات حثيثة واستحداث وخلق مصالح وفروع جديدة، ومحاولة تطوير أجهزتها وتحديث هياكلها من حيث الكم والكيف قصد تفعيل وتنشيط دورها بالإضافة إلى وضعها إمكانيات لتحقيق مردود رجل الشرطة وتحسينه وذلك خدمة للوطن والمواطن، كما قامت بتوفير الوسائل والإمكانيات لتدعيم مديريتها عبر كامل التراب الوطني، وذلك من خلال إنشاء فرق ومصالح نذكر منها:

✚ أعوان وضباط النظام العام (AOOP) .

✚ مصالح الشرطة القضائية للولاية (SWPJ): وجدت منذ الاستقلال بجميع وحداتها بالإضافة إلى فروعها في أمن الدوائر (شعبة الشرطة القضائية) والأمن الحضري (مكاتب الشرطة القضائية).

✚ الفرق المتنقلة للشرطة القضائية (BMPJ): منذ إنشائها في عام 1995 م خلال الاضطرابات الإرهابية التي كانت تعيشها البلاد، قام سلك الشرطة الخاصة هذا كونه يتكون من فرق صغيرة متنقلة بقفزة نوعية في مكافحة الجريمة بشتى أنواعها. وتضم الفرق المتنقلة للشرطة القضائية فرقة تسمى فرقة "قمع اللصوصية (BRB) " ، وقد تم في سبتمبر 2005م إنشاء فرقة البحث والتدخل (BRI) لتدعم فرقة قمع اللصوصية بالعاصمة ومقرها مركز شرطة وسط مدينة الجزائر، وتتكون من موظفي الشرطة القضائية المدربين لهذا النوع من التدخل، و يقتصر اختصاصها على ولاية الجزائر العاصمة.

✚ الوحدة الجوية للأمن الوطني (UASN): هي مسؤولة أساساً على تنظيم حركة المرور والإشراف عليها والبحث عن المركبات والأشخاص المشبوهين بالتنسيق مع المصالح المعنية وإشراك الوسائل التكنولوجية البرية والجوية، من أجل جعل تدخل الشرطة أسرع وأكثر فعالية. هذه الصلاحيات تتوسع أيضا إلى التغطية الجوية للمظاهرات والأحداث الرياضية.

✚ **وحدات الأمن الجمهوري (URS):** هي المسؤولة عن الحفاظ وفرض لنظام العام وسلامة وحماية المباني العامة. كما تشارك جنبا إلى جنب مع الأجهزة الأمنية الأخرى في العمليات الكبيرة الحجم للشرطة في إطار مكافحة الجريمة المنظمة وضد أي إخلال بالأمن الوطني(تنظيم الشرطة الجزائرية ومهامها، 2015م)

✚ **الشرطة العلمية والتقنية (PST):** تتشكل المديرية الفرعية للشرطة العلمية من مخبر مركزي بالجزائر العاصمة ومخبرين جهويين في كل من (قسنطينة وهران) ومصالحة مركزية لتحقيق الشخصية وتلعب دور تنسيقي بين جميع مصالح الشرطة القضائية كونها تقوم بالتدعيم التقني للتحقيقات بالإضافة إلى التحاليل والاستكشافات المتعلقة بالتحقيق الجنائي، وهذا الفرع مجهز بأحدث الأجهزة ومُؤطر بأكفاء اختصاصيين (يحي، 2001م: 15)، كما أنه يعتبر من الإنجازات العامة التي يفخر بها جهاز الأمن الوطني نظرا لما بلغه من تطور خلال ثلاث عقود، إذ يعرف الاختصاصيين العاملين به خبرة عالية ويتحكم بأحدث التجهيزات والمعدات العلمية والتقنية في مجال الشرطة. الدور الرئيسي لهذه المصلحة هو تقديم الأدلة والعلاقات المادية وتووير السلطة القضائية لإظهار الحقيقة(مجلة عنابة، 2003م: 7-8).

✚ **شرطة العمران وحماية المحيط:** هو عبارة عن جهاز تنفيذي مهمته المحافظة على النسيج العمراني وحماية المحيط من تأثير أي شكل من أشكال الزحف الفوضوي للبيانات القصدية على المدن والاستعمال العشوائي للمواد الكيماوية على الزراعة والبيئة والمحيط بصفة عامة. ولقد ظهرت شرطة العمران وحماية المحيط في الجزائر، ثم قامت المديرية العامة للأمن الوطني بإعادة تنشيط هذه الوحدات على مستوى المدن الكبرى ( وهران، قسنطينة، عنابة) وانطلاقا من شهر جويلية 2000م تم تأسيس هذه الوحدات على كافة ولايات الوطن وهذا في 2000/08/14م.

من بين المهام التي تقوم بها شرطة العمران وحماية المحيط (البيئة) ما يلي:

\* السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال التنمية العمرانية وحماية البيئة (مجلة عنابة، 2003م: 6).

\* السهر على حماية وجمال المدن والتجمعات السكنية.

\* منع ومحاربة كل أشكال البناءات الفوضوية والاحتلال اللا شرعي للأراضي أو التهيئة أو تحويل العقار ذو الاستعمال السكني أو التجاري.

✚ **شرطة الحدود (PAF):** تتمثل المهنة الرئيسية لهذه المصلحة في احترام القانون الخاص بشروط مرور الأشخاص والممتلكات للخروج والدخول من وإلى أرض الوطن وكذا القيام بإجراءات ضمان ومراقبة الموانئ والمطارات وبصفة دائمة عملية حفظ النظام والأمن على مستوى المراكز الحدودية خاصة منها الجوية والبحرية ومراقبة التهريب على المستوى الجوي قصد الاحتياط من الأخطار المحتملة الوقوع من أعمال إجرامية أو تخريبية على مستوى هذه المراكز، ونظراً لتطور مختلف أنواع الإجرام كالإرهاب، المخدرات، الهجرة غير الشرعية، تهريب الأسلحة، سرقة السيارات... اتخذت المديرية العامة للأمن الوطني إجراءات صارمة تجعل من شرطة المطارات والموانئ الحديثة والفعالة تتماشى مع مقتضيات العصر بقدر تطور الإجرام.

لقد قام الساهرون على جهاز الأمن الوطني ، بإنشاء مرسوم تنفيذي رقم 192 صادر بتاريخ 12 جويلية 1995م المتضمن إنشاء محافظات أمن الموانئ والمطارات وهذا التدعيم للحماية الأمنية الكاملة على مستوى هذه المراكز الحساسة ( مجلة عنابة، 2003م: 9).

كما قامت الشرطة الجزائرية أيضاً بإنشاء مصالح جهوية خاصة بمكافحة الهجرة غير الشرعية (BRIEC) في كل من (أدرار وتمنراست واليزي وتلمسان) وذلك باعتبارها أكبر منافذ دخول المهاجرين غير الشرعيين من دول الجوار وذلك من أجل التحكم الجيد في القضية (تنظيم الشرطة الجزائرية ومهامها، 2015م)

✚ **الشرطة الجوية:** وهو فرع ما يزال في طور النشأة لتكريس مبدأ التقرب من المواطن وتوسيع دائرة التضامن والتعامل وبناء علاقات وطيدة واحتكاك متواصل بين الشرطة والمواطن من خلال الجانب التحسيسي والوقائي.

وتهدف الشرطة الجوية إلى وضع إستراتيجية وقائية وهذا لا يأتي إلا من خلال الاحتكاك بالمواطنين، فإثناء مراكز تعليمية وجمعيات ثقافية وكذا نوادي رياضية باعتبارها قنوات الاتصال بالمواطن يومياً.

ورغم اختلاف وتعدد هذه الفروع والأنواع ؛ فإنها تصب في وعاء واحد هو تحقيق السلامة للفرد والمجتمع من خلال تحسيسه وطمأنته بالأمن والسكينة العامة والسهرة على مساعدته ووقايته من كل الأخطار، ومن ثم زرع الثقة بين الشرطي العامل في أيقسم من أقسام الشرطة والفرد واستمرار الأمن في المجتمع ( مجلة عنابة، 2003م: 9).

✚ **فرقة الأنياب:** تم إنشاء فرقة الأنياب للأمن الوطني لأول مرة بالمدرسة التطبيقية للشرطة بالصومعة

ليتم نقل مقرها فيما بعد إلى الوحدة الجمهورية الثانية للأمن بالدار البيضاء عام 2001 م، عملت الوحدة الجمهورية الثانية للأمن سنوياً ومنذ العام 2003 م على تخريج دفع من فرق الأنياب تتكون من 15 عون شرطة مرفقين بـ 15 كلب بوليسي.

و يتم انتقاء واستيراد الكلاب البوليسية في عمر سنة واحدة وبشكل دقيق من سلالة الراعي الألماني والراعي البلجيكي (مالينوا) والراعي الإنجليزي (برادور)، و فور وصولها يقوم البيطريون العاملون لدى الأمن الوطني بفحصها والتأكد من سلامتها لتدخل فيما بعد للترويض والتدريب على تخصصات متعددة (سلاح، مخدرات، متفجرات...).

كما يخضع مُمرنوا كلاب الشرطة (أعوان شرطة) لشروط انتقاء صارمة جداً أهمها أن يكون المترشح متطوعاً لهذا العمل ومُحباً للكلاب ، عارفاً بطباعها ثم يمر لمرحلة الفحص الطبي والنفسي إذ يجب أن يتمتع المترشح بلياقة بدنية عالية ولا يعاني من أي حساسية وينجح في الامتحان النفسي، بعد ذلك يدخل في تكوين لمدة 6 أشهر لياشر بعد إنهائه النشاط الميداني. (تنظيم الشرطة الجزائرية ومهامها، 2015م) .

## ثالثا: الهيكل البشري للشرطة الجزائرية:

## 1- مدراء الشرطة:

يتأخر جهاز الشرطة الجزائرية مدير عام يعمل على الإشراف على التسيير العام للقطاع ويساعده في ذلك ثلاث هيئات هي : الديوان والأمانة العامة و المفتشية العامة. ويعمل المدير العام على:

- ✓ تمثيل المديرية العامة للأمن الوطني أمام الهيئات الوطنية والدولية.
- ✓ توزيع قوات الشرطة عبر التراب الوطني في المهمات الخاصة.
- ✓ تسيير الموارد البشرية والمادية والمالية.

وقد تعاقب على هذا المنصب منذ الاستقلال شخصيات ، منها جنرالات متقاعدون من الجيش الوطني الشعبي كما يلي:

✚ من: 22 جويلية 1962م - إلى: ديسمبر 1962م : مجاد أحمد

✚ من : جانفي 1963م - إلى: أكتوبر 1963م: يوسف محمد

✚ من: أكتوبر 1963م - إلى: أوت 1964م: طايبي محمد بلحاج المدعو سي العربي

✚ من: أوت 1964م - إلى: جوان 1965م: بادي محمد الوسيني

✚ من: جوان 1965م - إلى: أفريل 1977م : دراية أحمد

✚ من: أفريل 1977م - إلى: جوان 1987م : الهادي خضير

✚ من: جوان 1987م - إلى: جويلية 1990م: بوزيد عبد المجيد

✚ من: جويلية 1990م - إلى: جوان 1991م: لحرش بشير

✚ من: جوان 1991م - إلى: ماي 1994م: طولبة محمد

✚ من: مارس 1995م - إلى: 25 فيفري 2010م: علي تونسي

✚ من: 06 جويلية 2010م - إلى يومنا هذا : عبد الغني هامل

## 2- المستخدمين الشرطيين ورتبهم:

ينقسم أفراد الشرطة الجزائرية إلى 6 أسلاك و 11 رتبة ، وذلك وفق المرسوم التنفيذي رقم 322 - 10 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2010م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني وأدنى رتبة عون نظام عمومي (AOP) وأعلى رتبة هي المدير العام للأمن الوطني.



يتطرق نفس المرسوم إلى جميع حقوق وواجبات أسلاك الشرطة المختلفة وبالتفصيل مبيناً طرق التوظيف والتريص و الترسيم والترقية في الدرجة ، وكذا لزوم الانضباط والأمر ينطبق على كلا الجنسين كورا واناثا دون تمييز .

ويمكن تفصيل ذلك حسب الرتبة كما يلي:

🚔 **أعوان الشرطة:** ويضم هذا السلك رتبة وحيدة هي رتبة **عون شرطة**، ويترشح لهذه الرتبة من سنهم بين 19 و 23 سنة من كلا الجنسين ويثبتون مستوى الثالثة ثانوي ليتابعوا تكويناً لمدة سنتين .

كما يدمج في هذه الرتبة **أعوان النظام العمومي** و **محققوا الشرطة** المرسمون والمتربصون . ويقوم الأعوان تحت سلطة مسؤوليهم بحفظ واستتباب النظام العام وكذا أمن الأشخاص والممتلكات كما يمكن الاستعانة بهم في مهام الدعم الإداري والتقني .

🚔 **حفاظ الشرطة:** يضم هذا السلك رتبتين: **حافظ شرطة وحافظ أول للشرطة** .

- يرقى لرتبة **حافظ شرطة** عن طريق الإمتحان المهني أعوان الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية وتخصص 20 % من المناصب لأعوان الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل بالإضافة إلى حفاظ النظام العمومي والمحققون الرئيسيون للشرطة المرسمون والمتربصون، ويكلف حفاظ الشرطة بعد فترة التكوين بتوزيع المهام والإشراف المباشر على أعوان الشرطة الموضوعين تحت سلطتهم وذلك بإيصال التعليمات العامة والخاصة وكذا الحرص على تطبيق تعليمات السلطة السلمية وضمان انضباط المجموعة .

- يرقى لرتبة **حافظ أول للشرطة** عن طريق الامتحان المهني حفاظ الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية وتخصص 20 % من المناصب لحفاظ الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل بالإضافة إلى حفاظ النظام العمومي الأوائل المرسمون والمتربصون، ويكلف حفاظ أوائل للشرطة بعد فترة التكوين وتحت سلطة مسؤوليهم بمهام التأطير والتنسيق والمراقبة ويمارسون سلطتهم في مجال تخصصهم على حفاظ وأعوان الشرطة وذلك بالحرص على تطبيق توجيهات السلطة السلمية وكذا القيام بالبحث وجمع المعلومات والتحقق منها بالإضافة للمشاركة في نشاطات التكوين .

🚔 **مفتشوا الشرطة:** ويضم هذا السلك رتبتين **مفتش شرطة ومفتش رئيسي للشرطة** .

- يرقى لرتبة **مفتش شرطة** عن طريق الامتحان المهني الحفاظ الأوائل للشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية وتخصص 20 % من المناصب للحفاظ الأوائل للشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار ويكلف مفتشو الشرطة بعد فترة التكوين وتحت إشراف مسؤوليهم السلميين بحفظ

واستتباب النظام العام وحفظ أمن الأشخاص والممتلكات كما يمارسون مهام التأطير والتنشيط والتوجيه والتنسيق والمراقبة، كما توكل إليهم مهام ضباط الشرطة القضائية عند حصولهم على هذه الصفة ومساعدة ضباط الشرطة القضائية والقيام بالبحث عن المعلومات وجمعها ومعالجتها والتأكد من وضع التشكيلات الأمنية في إطار صلاحياتهم والمشاركة في نشاطات التكوين.

- يرقى لرتبة **مفتش رئيسي للشرطة** عن طريق الامتحان المهني مفتشوا الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية وتخصص 20 % من المناصب لمفتشي الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار ويكلف المفتشون الرئيسيون للشرطة بعد فترة التكوين وتحت إشراف مسؤوليهم بالإضافة إلى مهام مفتشي الشرطة بقيادة فرق التحقيق والتحري والتدخل والتحقق من مطابقة تشكيلات الأمن والأمان والمراقبة وكذا اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين مناهج العمل والمشاركة في نشاطات التكوين.

🚔 **ضباط الشرطة:** يضم هذا السلك رتبة وحيدة هي رتبة **ملازم أول للشرطة**، يلتحق بهذه الرتبة عن

طريق التكوين المتخصص لمدة سنتين للمرشحين المحصور سنهم بين 22 و 25 سنة و المتحصلين على شهادة ليسانس تعليم عالي أو مهندس دولة أو شهادة معادلة لهما تخصص 30 % من المناصب المراد شغلها للامتحان المهني للمفتشين الرئيسيين للشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة وفقا للمادة 81 (1 و 5) من المرسوم التنفيذي رقم 91-524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991م. كما تخصص 10 % من المناصب للمفتشين الرئيسيين للشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة وفقا للمادة 81 (1 و 5) من المرسوم التنفيذي رقم 91-524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991م. يكلف الملازمون الأوائل بعد فترة التكوين وتحت إشراف مسؤوليهم السلميين بحفظ واستتباب النظام العام وحفظ الأشخاص والممتلكات وتوكل لهم مهام القيادة والتنسيق والمراقبة وذلك بممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباط للشرطة القضائية وإدارة فرق التحقيق والتدخل ومعالجة المعلومات وتحليلها وإدارة النشاطات المتعلقة بالشرطة الجوية والمشاركة في نشاطات التكوين.

🚔 **محافظوا الشرطة:** يضم هذا السلك ثلاث رتب هي **محافظ شرطة وعميد شرطة وعميد أول**

**للشرطة.**

- يلتحق برتبة **محافظ شرطة** عن طريق الامتحان المهني الملازمون الأوائل الذين يثبتون 5 سنوات خدمة وتخصص 20 % من المناصب للملازمين الأوائل الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار، بعد دورة التكوين يمارس محافظو الشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين بحفظ واستتباب النظام العام وحفظ الأشخاص والممتلكات ويكلفون بهذه الصفة بالقيادة والتنسيق وتنشيط ومراقبة المصالح

والوحدات الموضوعية تحت سلطتهم ويكلفون كذلك بالمشاركة في إعداد وتقدير التشكيلات الخاصة بمخططات النشاط ووضعها حيز التنفيذ وممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفاتهم ضباط للشرطة القضائية وإعداد تقارير تلخيصية دورية متصلة بنشاطهم واقتراح التدابير الكفيلة بتحسين التسيير في ميدانهم والمساهمة في تحديد احتياجات التكوين والمشاركة في نشاطات التكوين.

- يلتحق برتبة **عميد شرطة** عن طريق الامتحان المهني محافظوا الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة وتخصص 20 % من المناصب لمحافظي الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار، بعد اجتياز الدورة التكوينية يكلف عمداء الشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين بتصميم المخططات والتشكيلات الأمنية وتخطيط النشاطات وتحديد الوسائل والموارد الضرورية بالإضافة إلى تحاليل لإطار العمل وتفتيش ومراقبة وتقييم مصالح الشرطة وتحديد النقائص ومعالجة الإختلالات ووضع مخطط الاتصال الداخلي والخارجي حيز التنفيذ وصياغة تقارير النشاطات والحالات والمشاركة في نشاطات التكوين.

- يلتحق برتبة **عميد أول للشرطة** عن طريق الامتحان المهني لعمداء الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة وتخصص 20 % من المناصب لعمداء الشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار، بعد الدورة التكوينية وبالإضافة لمهام عمداء الشرطة يكلف العمداء الأوائل للشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين بمهام القيادة والدراسة والتحليل والمراقبة والتفتيش بالإضافة إلى كشف الرهانات والمخاطر الأمنية وتحديد الأهداف وضبط الأولويات وإعداد الدراسات والتقارير للمساعدة على اتخاذ القرار وتنسيق ومتابعة ومراقبة كل المستويات المكلفة بمهام الأمن الوطني والمساهمة في تطوير منظومة التكوين والمشاركة في التكوين.

🚔 **مراقبو الشرطة:** يضم هذا السلك رتبتين: **مراقب شرطة ومراقب عام للشرطة.**

- يلتحق برتبة **مراقب شرطة** عن طريق الامتحان المهني العمداء الأوائل للشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة وتخصص 20 % من المناصب للعمداء الأوائل للشرطة الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية على سبيل الاختيار، بعد الدورة التكوينية يمارسون مهام المراقبة والتفتيش والدراسة والاستشارة وإدارة مشاريع الأمن الوطني وبذلك يعتبرون مستشارين للسلطة العليا في تحضير القرار واتخاذ والمشاركة في تحديد الموارد الضرورية لتأدية مهام الأمن الوطني وكذا إدارة وتوجيه مشاريع التطوير وتحسين نظم الاتصال الداخلي والخارجي والمشاركة في وضع أنظمة التقييم والمراقبة.

- يرقى لرتبة مراقب عام للشرطة عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مراقبو الشرطة الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة، بعد الدورة التكوينية يتولى المراقبون العامون للشرطة مهام التدقيق والاستشراف وتسيير الأزمات بالإضافة إلى دراسة الحصائل وتحليلها وتقييمها والقيام بالدراسات الإستراتيجية وعمليات تدقيق التسيير وتصميم مناهج التنسيق بين المصالح واقتراحها زيادة على الدراسات الإستشرافية واقتراح أنظمة المواكبة وتسيير الأزمات.

### 3- المستخدمين الشبهيين ومهامهم:

تستعين الشرطة الجزائرية بأعوان شبهيين وهم موظفون مدنيون يعملون على تقديم الدعم الإداري والتقني العام والتخصصي لكي تتمكن الشرطة من أداء دورها بشكل متميز ونوعي، ويتم توظيفهم وفق المرسوم التنفيذي رقم 323 - 10 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 م المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على العمال الشبهيين للأمن الوطني.

ويجب على المترشحين لشغل منصب مستخدم شبيهي أن تتوفر فيهم شرط بلوغ السن القانونية للعمل (18 سنة) وكذا الجنسية الجزائرية الأصلية وفراغ صحيفة سوابقهم العدلية من أي ملاحظات، وينقسم سلك المستخدمين الشبهيين إلى ثلاث فئات هي:

✓ الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية.

✓ أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

✓ كل سلك آخر للموظفين نص قانونه الأساسي على إمكانية وضعه في الخدمة.

ويلتزم الأعوان الشبهيين أثناء أداء مهامهم بضوابط كثيرة أبرزها:

✓ طاعة مسؤوليهم السلميين في حدود تأدية ما يتعلق بوظائفهم.

✓ تأدية كل المهام المرتبطة بمناصب شغلهم مع احترام الضوابط والتنظيمات المعمول بها.

✓ الالتزام بالسرية المهنية في كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات والوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم، وذلك حتى بعد انتهاء فترة عملهم بسلك الأمن.

✓ كما يجب عليهم التحفظ والامتناع عن القيام بأي فعل أو سلوك أو التواجد بأماكن من شأنها المس بسمعة الأمن الوطني.

✓ ملزمون بأداء مهامهم بالليل والنهار.

✓ يخضع المستخدمون الشبهيون لكل الفحوصات الطبية التي تقررها السلطة السلمية.

من بين أهم الموظفين الذين يسمح قانونهم الأساسي بتوظيفهم في سلك الأمن والذين تعمل الشرطة

الجزائرية على استخدامهم للرفع من مستوى العناية بأفرادها والخدمات المقدمة إليهم نجد:

✚ **الأطباء العامون:** إن ظروف عمل أفراد الشرطة تجعلهم عرضة للأمراض والإصابات وهو ما دفع بالمديرية العامة للأمن الوطني إلى توظيف أطباء يسهرون على أداء هذه المهمة وذلك بغرض التكفل الأحسن بصحة الشرطيين من خلال المتابعات الصحية الروتينية وإحصاء الأمراض المهنية مثل: (الفتق الأربي وأمراض المفاصل والرضوض وأمراض الأنف والأذن والحنجرة). ويعمل الأطباء ضمن مصلحة الصحة والنشاط الاجتماعي و الرياضات رفقة أطباء الأسنان والأطباء النفسيين.

وقد عملت المديرية العامة للأمن الوطني من أجل تطوير التكفل الصحي بمستخدميها إلى إنشاء مستشفى للأمن الوطني بالجزائر العاصمة بسعة 240 سرير يضم كل المصالح منها مصلحة للإنعاش الطبي ومبنى للاستعجالات الجراحية، كما تم إنشاء ثلاث عيادات جهوية بكل من سيدي بلعباس (30 سرير)، وهران (60 سرير) وقسنطينة (60 سرير) بالإضافة إلى مراكز جهوية للتحاليل الطبية والاستكشاف الإشعاعي بوهران وقسنطينة وعنابة وثلاث مراكز لحماية الأمومة والطفولة ومركز لإعادة التأهيل الطبي و 15 مركز طبي اجتماعي، كما تم عقد اتفاقيات مع وزارة الصحة من أجل ضمان التغطية الصحية للأطباء المختصين وتبادل الخبرات والتكوين المستمر لأطباء الأمن الوطني.

✚ **أطباء الأسنان:** تضمن المديرية العامة للأمن الوطني خدمات طب الأسنان لمستخدميها عبر جميع مراكز أمن الولايات من خلال توظيف أطباء أسنان على مستوى مصلحة الصحة والنشاط الاجتماعي و الرياضات بالولاية، ويفسر ذلك عدد 314406 زيارة لطبيب الأسنان للشرطيين العاملين والمتقاعدين وذوي الحقوق.

✚ **الأطباء والأخصائيون النفسيون:** أنشأت الوحدة المتخصصة في الطب النفسي العيادي للأمن الوطني سنة 1996 م للعناية حينها ب (45000) موظف شرطة بمعدل طبيب نفسي لكل 3750 موظف. ارتفع عدد الأطباء النفسيين إلى 282 وذلك تباعاً مع ارتفاع عدد أفراد جهاز الشرطة الذين بلغوا حوالي ( 209000 ) موظف مطلع 2015م، وذلك بمعدل طبيب نفسي لكل 740 موظف شرطة وهذا يدل على تقدم كبير في مستوى الرعاية النفسية مقارنة بعام 1996 م.

وتشارك الوحدة النفسية للأمن الوطني في إدارات الأزمات والكوارث التي تلم بالشعب الجزائري أمثال فيضانات "باب الواد" و"زلزال بومرداس" و"أحداث غرداية".

ومن مهام الأطباء النفسيين العاملين بالأمن الوطني الدعم النفسي للأعوان المكلفين بحفظ النظام ومتابعة ضحايا الحوادث المهنية لمساعدتهم على الاندماج من جديد ومرافقة أسر أفراد و متقاعدي الشرطة في الحالات الاجتماعية الخاصة والاستقبال والإصغاء كإجراء وقائي لأي عنصر شرطة .

✚ **المرضون:** يعمل الممرضون الذين تم توظيفهم في سلك الأمن الوطني على ضمان الخدمات الشبه طبية وكذا مساعدة الأطباء العامون وأطباء الأسنان والأطباء النفسيون على تأدية مهامهم على مستوى مصلحة الصحة والنشاط الاجتماعي والرياضات.

✚ **الأطباء البيطريون:** يشرف الأطباء البيطريون العاملون في الأمن الوطني على مراقبة وتفتيش اللحوم الحمراء والبيضاء والبيض والألبان ومشتقاتها والمواد الغذائية ذات الأصل الحيواني الموجهة للاستهلاك بمطاعم الشرطة، كما يساهمون على النظافة الصحية لهذه المطاعم ومرفقاتها من مطابخ ونوادي وغرف تبريد وتخزين بالإضافة إلى العاملين وهندامهم وكيفية عملهم وتنظيم محاضرات للتوعية بأهمية النظافة وأمن الأغذية وذلك من أجل محاربة التسممات الغذائية الجماعية التي قد تهدد سلامة أفراد الشرطة وتؤثر على جاهزيتهم للأعمال اليومية المنوطة بهم، وفوق كل ذلك يقوم جزء من الأطباء البيطريين العاملين بالأمن الوطني بمتابعة الحالة الصحية للكلاب البوليسية التابعة لفرقة الأنياب.

✚ **المهندسون والتقنيون:** توظف المديرية العامة للأمن الوطني مهندسين وتقنيين في مجالات السكن والعمران والموارد المائية والأشغال العمومية والمواصلات السلكية واللاسلكية والإعلام الآلي وتخصصات تقنية متعددة أخرى ، ويعمل هؤلاء المهندسون والتقنيون على الدعم التقني لتسيير البنية التحتية والمشاريع التنموية لجهاز الشرطة وكذا تسيير شبكات الاتصال وأمن المعلومات وغيرها.

✚ **تصرفون إداريون:** ويوظف في هذا المجال الحاصلون على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها في تخصصات العلوم الإدارية والقانونية والاقتصادية والتجارية والمالية ، وعلوم التسيير والسياسية والعلاقات الدولية ، وعلم النفس ، والاجتماع وعلوم الإعلام والاتصال، والعلوم الإسلامية (شريعة وقانون) وغيرهم، ويوظف من هذه التخصصات الحاصلون على الماجستير برتبة متصرف إداري رئيسي، ويعملون في إدارة الشرطة، حيث يقدمون الدعم اللازم والضروري سواء في تخصصهم أو فيما يوكل إليهم من مهام.

كما يتم توظيف أصحاب مستويات الثانوي في مناصب عون مكتب أو عون إدارة وتوجد مناصب مخصصة للحاصلين على شهادات التكوين أو الكفاءة المهنية.

✚ **مترجمون :** ويوظف في هذا الميدان المتحصلون على شهادة ليسانس في الترجمة الفورية أو

شهادة معادلة. (تنظيم الشرطة الجزائرية ومهامها، 2016م)

## رابعاً: المهام والأدوار التي تقوم بها الشرطة الجزائرية:

منذ أن نشأت الشرطة الجزائرية مع فجر الاستقلال، كانت لها أدوار مختلفة ومتعددة شملت مختلف جوانب المجتمع ومست جميع الشرائح الاجتماعية، وهذا كله من أجل تحقيق استقرار المجتمع الجزائري، فكانت الشرطة تؤدي دورها المنوط بها من أجل منع الجريمة والمخدرات، وكل أشكال العنف، والشغب وحماية ممتلكات المواطنين وتنظيم وضبط الحركة المرورية، وتحقيق نوع من النظام في كافة الأنحاء، هذا كله منذ فجر الاستقلال إلى أواخر فترة الثمانينات وبداية التسعينات، حيث حدثت تغيرات كبيرة في المجتمع الجزائري، حيث دخلت الجزائر مرحلة جديدة تمثلت في انعدام الأمن والاستقرار وعرف المجتمع الجزائري مجموعة من الاختلالات وهذا بظهور المجموعات الإرهابية بمختلف أعمالها: التخريب، التهديد، الاغتيالات، وخلفت حالة من الفوضى والرعب في نفوس المواطنين، وهكذا تخلت الشرطة عن دورها الأول لتتهتم بالدور الآخر والمتمثل في مكافحة الإرهاب بجرائمه وأساليبه الذي أصبح خطراً يمس المجتمع واستقراره.

ومع التطورات الجديدة التي عرفها المجتمع الجزائري في كل المجالات وظهرت مشكلات جديدة كالمخدرات والجريمة المنظمة التي ينبغي للشرطة التصدي لها وجب على الشرطة الجزائرية التغيير من أدوارها تماشياً مع كل هذه التغيرات .

ويمكن تقسيم أدوار الشرطة في عملية حفظ الأمن والنظام العام إلى ثلاثة أدوار أساسية، حسب أساسيات العمل في كل دور، وهي:

### 1- الدور الوقائي:

يعد الدور الوقائي جوهر العمل الشرطي ، حيث تقوم الشرطة بدور الحارس الأمين الذي يقوم بإيجاد التدابير والإجراءات اللازمة التي تحول دون خروج الأفراد عن القيم و السلوكات الإنسانية لذلك نجد هذه الإجراءات توضع سداً لوقوع الجريمة، وتحول دون وقوعها ودون وصول الشباب إلى المخدرات، فدورها الأساسي هو إيقاف الخطر والوقاية منه قبل وقوعه والقضاء على الجريمة قبل حدوثها عن طريق ثقافة الوقاية والأمن، وكذلك عن طريق معرفة الظروف المؤدية للجريمة وحماية الأشخاص والأفراد المهددين بخطرهم ومحاولة القضاء على هذه الظروف التي تؤدي إليها، حيث تقوم الشرطة بعدة إجراءات وقائية مثل: الاستيقاف ، تسيير الدوريات الراجلة والراكبة (مجلة عنابة، 2003م: 10)، وتوزيع الشرطة السرية، ومراقبة الطرق، وضبط الحركة المرورية (السائق والمركبة)، والتأكد من حمل رخص القيادة والتفتيش ومراقبة المشتبهين وأصحاب السوابق العدلية، وكذلك تحسيس جميع أطراف المجتمع بوجود الرقابة الأمنية، وأن كل تصرفات وسلوكات الأفراد هي تحت أنظار الشرطة ، وكذلك حل المنازعات الطارئة

بتدخلها الفوري قبل اتساع دائرة الخلف الذي قد يتطور إلى ارتكاب جريمة، وكذلك إلزام الأفراد بالخضوع إلى نظم الوقاية اللازمة (الشرطة وحقوق الإنسان، 2001م: 86-88).

كما تقوم الشرطة بالدور الإعلامي المهم للجمهور عن طريق الندوات والمحاضرات ووسائل الإعلام، للتحسيس بخطورة الجريمة وكيفية الوقاية منها، وكذلك إزالة كل الأسباب التي تؤدي لوقوعها والعمل على إعلام المواطنين بوجود الشرطة في كل الأحياء في المجتمع، وذلك عن طريق انتشارها حتى يشعر المواطن بنوع من الأمان، كما تستخدم الدوريات لمراقبة الأحياء المهددة بالجريمة ومراقبة الأفراد المشتبهين.

## 2- الدور القضائي:

يأتي هذا الدور في حالة فشل الشرطة في الدور الوقائي، وهذا يعني بعد وقوع الجرائم والسلوكات المنافية لقيم المجتمع والمهددة لاستقراره، تلجأ الشرطة إلى الدور القضائي، وذلك بإيجاد الإجراءات الكفيلة بالتعرف على أسباب وقوع الجريمة والتعرف على مرتكبيها والبحث عن الأشخاص الفارين، وسلطة الضبط القضائي التي تمارسها الشرطة تساعد في استقصاء المعلومات الصحيحة عن الجريمة يقصد تهيئة الجاني لإيقاع العقوبة عليه وضبط سلوك الفرد.

وإذا كان دور الشرطة القضائي يتجلى في البحث عن المجرم، فإن الإجراءات التي تتخذ في هذه المرحلة أكبر خطورة من حيث أنها تمس الإنسان وحياته سواء حرية الشخصية أو حرمة مسكنه وأهم هذه الإجراءات القبض على الأشخاص والأفراد الذين تتوفر ضدهم الأدلة، وذلك باستيقافهم ومتابعتهم وربما تفتيشهم، وخاصة إذا كانوا فارين أو محل شبهة سابقة والتفتيش عنهم عن طريق الآثار المختلفة (الشرطة وحقوق الإنسان، 2001م: 90).

فالقانون يعطي للشرطة الحق في تفتيش الأشخاص والأماكن فالتفتيش جزء من إجراءات التحقيق بقصد الكشف عن خبايا الجريمة أو تأكيد بعض البيانات التي تم التوصل إليها، بالإضافة إلى أن التفتيش مسموح به عندما تتم حالة القبض على المتهم قبضاً قانونياً للبحث عن أسلحة عدوانية قم يكون المتهم يحملها لإيذاء نفسه أو غيره أو البحث عن أية مواد أو وثائق قد تعتبر بينة ذات فائدة في القضية أصل موضوع التفتيش (الأصول العلمية للإدارة-عمليات الشرطة-، 1988م: 93-94).

وقد حرص الإسلام على حرية الإنسان الشخصية، إلا أنه أحياناً تضطر الشرطة إلى الاعتداء على حرية الفرد بالقبض عليه أو اتهامه أو تفتيشه، ببعض الأفعال التي تحرمها الشريعة، وذلك من رعاية مصلحة الجماعة، عملاً بالقاعدة الشرعية (يتحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام)، كما يقرر الإسلام حقوق الإنسان وحرية، ويضع قيوداً عليها للحفاظ على التوازن بين حقوق الفرد وحقوق الجماعة.



( الشرطة وحقوق الإنسان، 2001م: 92).

كما أن هناك مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الشرطة بعد وقوع الجريمة وقد تتعد هذه الإجراءات، فمن التفتيش والمتابعة إلى التحقيقات السرية والاستجوابات، والقاء القبض والتوقيات على من تسبب في هذه التهمة، وهكذا كله من أجل ضبط الجريمة ومتابعة وضبط سلوك المجرم، كما تستخدم الشرطة أساليب كالتحقيق الميداني في الجريمة ومتابعة وملاحظة المجرم وتفتيش المنازل وحتى الفرد واستيقافه ولحضاره إلى مركز الشرطة من أجل الاستجوابات، حيث تقوم الشرطة القضائية والشرطة العلمية وكذا المصلحة الولائية للأمن العمومي بهذا الدور.

### 3- دور الشرطة التنفيذي:

للشرطة دور بارز في تنفيذ العقوبة السالبة للحرية كالسجن والتغريم والإبعاد وفقاً للحكم بذلك ومنعاً لوقوع الفتنة، كما يصنف السجناء حسب سوابقهم العدلية فلا يسجن مبتدئ لأول مرة في الإجرام مع معتاد للإجرام من أصحاب السوابق، وتنظم الشرطة الصلة بين السجين والمجتمع من حيث الزيارات، وهذا الدور تقوم به مصلحة تنفيذ العقوبة ( الشرطة وحقوق الإنسان، 2001م: 97).

كما تقوم الشرطة بالقبض على المجرم حالة اتهامه اتهاماً كاملاً بعد إصدار الحكم، فدور الشرطة تنفيذي من أجل القبض على المجرم وتنفيذ الحكم الصادر في حقه، وهذا الدور أقل مقارنة بالأدوار السابقة، إلا أنه الدور الذي يشعر فيه الفرد بأن سلوكه خارج عن قيم المجتمع وأنه ضبط سلوكه نتيجة قيامه بذلك الفعل، ومن أهم الأساليب التي تستخدمها هو إلقاء القبض على المجرم وتسليمه للمحكمة وكذلك مراقبته في السجن، ومن بين أهم أقسام الشرطة التي تقوم بهذا الدور الشرطة القضائية.

### 4- الوظيفة الاجتماعية:

إن الوظيفة التي تقوم بها الشرطة في العصر الحديث لم تعد مقصورة على الدور الوقائي والقضائي، وإنما اتسعت نطاق اختصاصاتها، ولقد تحدث "شتشيرو" عن الوظيفة الاجتماعية للشرطة فقال: "كان من الصعب تحديد الوظيفة الاجتماعية للشرطة ولكن اليوم أصبح هذا من الأمور السهلة"، فلقد تعددت مهامها وتشعبت مجالات عملها لشغل الكثير من التي لم تكن مألوفة من قبل، فأصبحت تضطلع بالعديد من الوظائف الاجتماعية والإنسانية حتى أن أجهزة الشرطة تجد نفسها أمام مسؤوليات متجددة يومية في هذا المجال سواء أكان دورها في ذلك أصيلاً أم دوراً مساعداً، وتختلف حدود هذه الوظائف من مجتمع إلى آخر، بل إنها تختلف من وقت لآخر في نفس المجتمع تبعاً لتغير الظروف، وفيما يلي أبرز الوظائف الإنسانية والاجتماعية التي تؤديها.

ففي مجال الضبط الاجتماعي: فإن الشرطة تضمن الهدوء والاطمئنان للجمهور عن طريق احترام القانون وتنسيق ممارسة الحقوق التي تعترف بها الحكومة، ويستند عمل الشرطة على مبدأ أنه يجب ألا تؤثر حرية الفرد على حرية الآخرين، حيث تحاول أن تقيم توازناً بين الحرية الشخصية والحقوق الإنسانية ( عدلي، 2008م: 44)، فتعتبر الشرطة بذلك إحدى المؤسسات التي تقوم بدور بارز في مجال الضبط الاجتماعي، فهي من الأجهزة المكلفة بالتوفيق بين سلوك الأفراد من جهة وقيم ومثل المجتمع من جهة ثانية، ولا يشترط أن يصل عدم التوافق بينهما إلى درجة الجريمة حتى يتدخل جهاز الشرطة، وإنما يقوم بدور بارز وهام في مجال إزالة أسباب الجريمة والإسهام مع غيره من أجهزة الضبط الاجتماعي بمعالجة الظروف الاجتماعية التي قد تتدر بخطر وقوع الجريمة، وينتج هذا الدور لجهاز الشرطة مراقبة السلوك الاجتماعي قبل أن يصل إلى حد الجريمة وهذا؛ لأن الشرطة أكثر ارتباطاً بعلاقات يومية مع المواطن وأكثر دراية بظروفه المعيشية، من خلال مسؤولية جهاز الشرطة عن تقديم الخدمات الاجتماعية ومساعدة أفراد المجتمع على حل مشكلاتهم اليومية المختلفة، فيأتي دور الشرطة (الأمن) لتقديم هذه الخدمات انطلاقاً من ارتباطه بالمواطنين في مواقعهم العملية والجغرافية والمامه مع حياتهم اليومية ومن هنا كان جهاز الشرطة يعمل على خلق قاعدة من التنسيق والتفاهم والثقة المتبادلة بين أفراد وجمهور المواطنين على كافة انتماءاتهم ( مجلة الشرطة ، مارس 2001م: 19).

ومن أبرز مظاهر النشاطات التي تمارسها أجهزة الشرطة في هذا المجال:

- حل المشكلات الاجتماعية قبل وقوعها، وذلك بالإسهام في الإصلاح بين المتنازعين قبل أن تصل إلى حد الجريمة، كالمشكلات التي تحدث بين الجيران أو الشركاء في العمل.
- المساهمة في مهمة الإشراف على الموازين والمكاييل وحماية الأسواق ومكافحة الاحتكار والتلاعب بالأسعار عن طريق القيام بدوريات فجائية إلى المجالات التجارية ومراقبة الحدود لمنع دخول السلع المهربة.
- إدارة المؤسسات العقابية والمؤسسات الإصلاحية والتربوية ورعاية الشباب والأحداث بأسلوب علمي بتقديم دروس من خلالها يستطيعون الاندماج مع المجتمع بصورة جديدة إيجابية. كما تقوم الشرطة بتقديم العديد من الخدمات الاجتماعية والإنسانية، فهي تشكل أحد الأركان العامة في السلطة التنفيذية ومن أبرز مظاهر النشاطات التي تؤديها أجهزة الشرطة في هذا المجال:
- تنظيم السير للتقليل من الحوادث وتسهيل حركة المرور في الشارع، كما أن للشرطة سلطة إدارية تمنح رخص القيادة وترخيص العربات وشهادة مدى صلاحيتها للعمل في الشارع، ويأتي دورها ضمن الحفاظ على أرواح وممتلكات المواطنين أيضاً.

- الإسهام في حل النزاعات بين المترشحين أو مؤيديهم حول قضايا الانتخابات ( خزاعلة ، 1998م: 64-80)

- تقديم الخدمات لكثير من الهيئات والمؤسسات المختصة في كثير من النشاطات الاجتماعية.  
ولقد أكد الكثير من مفتشي الشرطة بأن الدور الاجتماعي للشرطة يزيل الفجوة التي كانت من قبل فصل بين الشرطة والشعب لأسباب وعوامل عديدة.  
أما في ما يخص دور الشرطة في مجال البيئة فهي تقوم بـ:

🚧 حماية البيئة ومنع تلوثها: في مقدمة ذلك مكافحة عوامل تلوث الجو والمياه والتربة وتحقيق السكنية العامة بمنع مختلف مصادر الإزعاج، نظراً للمشاكل البيئية التي عرفت بها بلادنا منذ الثمانينات كالبناءات الفوضوية التي ظهرت خاصة على مستوى المدن الكبرى وتفاقم ظاهرة البيوت القصديرية والمساكن بالأراضي الزراعية ومشاكل انتشار الأوساخ... الخ. وهذه المشاكل أدت إلى إصدار قوانين من أجل ضمان تطبيقها ، فتم تأسيس شرطة العمران وحماية البيئة ( مجلة الشرطة، مارس 2001م: 19-20).

و دور الشرطة في هذا المجال دور صعب نسبياً؛ لأنه دور رقابي يتمثل في ضبط الجريمة - الاعتداء على البيئة - إذا ما تحققت أركانها التي ينص عليها القانون، وبمعنى آخر فإن هذا الدور يصبح سهلاً وميسوراً إذا ارتفع الوعي البيئي لدى الجماهير، وحاول كل فرد من تلقاء نفسه المحافظة على سلامة بيئته ( عدلي، 2008م: 383) ويمكن إبراز دور الشرطة في حماية البيئة من خلال: البيئة العمرانية، البيئة الهوائية... فالأولى تتمثل في حماية المنشآت العمرانية من أي اعتداءات أو تجاوزات من الأفراد أو العصابات، أما الثانية فتتمثل في الحفاظ على نقاء الهواء ومنع تلوثه من الأفراد وعوادم السيارات والمصانع ومن حظر التدخين في الأماكن العامة المغلقة والتي تهدف إلى المحافظة على البيئة الهوائية.

**خامسا: الأساليب التي تستخدمها الشرطة الجزائرية:**

من أجل قيام الشرطة بدورها في عملية ضبط سلوكيات الأفراد لابد من توفير مجموعة من الأساليب والوسائل، وذلك حسب الطريقة التي يضبط بها السلوك، ومن أهم هذه الوسائل نجد:

**1- الدوريات:**

الدورية هي شرطي فرد أو مجموعة تدور في مكان ما وزمن ما بوسائل وأساليب تتعدد، وتختلف تنفيذاً لدورها، وتختلف الدورية من حيث العدد حسب طريقة الضبط والجريمة التي سوف تضبط، كما أن الشرطي في عمله يحتاج إلى زميله حتى تزداد قيم المنع ويُعِينه على حسن التدخل عندما يكون ضروريا لضبط سلوك معين ومنع نزاع... كما أنه كلما كان عدد أفراد الدورية أكبر كل ما كان أداؤها لدورها أفضل ومراقبتها أحسن، كما تختص كل دورية بمكان معين ووظيفة معينة كأن يكون قائد الدورية مختصاً بمنطقة سكنية معينة ومعرفة كل زاوية فيها، حيث يتم وضع حدود لها وتحديد مكونات هذه المنطقة (مجمعات سكنية، خدماتية، تجارية، مدارس...) كما يمكن أن يقوم رجل الدورية بمعرفة عادات وتقاليد تلك المنطقة ومعتقداتها وأماكن أداء عباداتهم وأوقاتها وهذا كله يساعده عليه دوره، كل هذه الاختصاصات التي يجب على الشرطي أن يعرفها تتدرج في إطار عمله وهي مهمة له في أداء دوره في ضبط سلوكيات الأفراد.

كما تختلف الدوريات بين الدوريات الراجلة والراكبة كما تختار الدوريات الوسائل المناسبة واختيارها للزمان والمكان المناسب (محجوب، 2001م: 112-116).

**2- التفتيش والمراقبة:**

تقوم الشرطة بعمليات المراقبة وتعد من أهم أدوارها، وذلك عن طريق انتشارها في أماكن أداء هذه الأدوار ومراقبة كل سلوكيات الأفراد والجماعات وكذلك مراقبة الطرق عن طريق شرطة المرور ومراقبة وثائق الأشخاص ورخص القيادة وقد تتعدى دورها هذا إلى عملية التفتيش الذي يعتبر إحدى الإجراءات التي تقوم بها فتفتيش الشخص المتهم يؤدي إلى معرفة ما يخفيه تحت ملابسه أو ممتلكاته التي يحملها، كأن يحمل سلاحاً أو مخدرات، ويكون التفتيش بغرض جمع الأدلة والتحقيق في جريمة، كما يمكن أن يكون التفتيش شخصياً لا يتجاوز الإنسان وقد يتعدى ذلك إلى تفتيش المسكن والسيارة، وهذا من أجل ضبط سلوك المجرم وإلقاء القبض عليه للحفاظ على أمن المجتمع (محجوب، 2001م: 95).

**3- التحقيق والمتابعة:**

تقوم الشرطة بعملية المتابعة والتحقيقات كمتابعة العصابات الإجرامية والتحقيق في الجرائم من أجل اكتشاف الفاعلين الحقيقيين الذين يقفون وراء الجريمة، وذلك عن طريق تتبع الأثر ومخلفات الجريمة وجمع الأدلة حولها من أجل تحديد المتسبب فيها والقيام بالتحريات والتحقيقات الميدانية والجنائية، وذلك باستخدام وسائل متطورة في سبيل الكشف عن الجرائم المستجدة مع كل تطور يشهده العصر .

**4- القبض على المجرمين:**

وهي إحدى الطرق التي تستخدمها الشرطة في تأدية دورها، ويأتي هذا الدور بعد الأدوار السابقة وكأسلوب أخير بعد أن يثبت إدانة المجرم وتوفر الأدلة ضده، ليتم القبض عليه في الأخير كأن يوقف رجل الشرطة شخصاً قامت لديه أسباب الاشتباه فيه كوجوده في مكان مشتببه فيه في زمن محدد وحركاته واتصالاته مشبوهة مما يجعله في دائرة الشبهة لارتكاب جريمة ، وهنا يتطلب استصحابه إلى المركز لمزيد من التحري حول أمره.

وقد يكلف بالحضور بسحب وثائقه، وقد يكون التكليف عن طريق استدعاء مكتوب يكلف الشخص بالحضور والتوقيع على دليل على أنه استلم الاستدعاء، فإذا لم يحضر فإنه يصدر أمر بالقبض عليه وإجباره بالحضور (محبوب، 2001م: 154) .

**5- حملات التوعية ووسائل الإعلام:**

يلعب هذا الأخير في عصرنا الحالي دوراً كبيراً في الحياة الاجتماعية، إذ تقوم الشرطة بدور إعلامي مهم للجمهور عن طريق الندوات والمحاضرات ووسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة وذلك بتوعية المجتمع بمخاطر الجريمة ووسائل ارتكابها وحيل المجرمين وأساليبهم وكيفية التحرر من الوقوع في شباك الجريمة، كما تستعمل الصحف والمجلات حيث تقوم بتكليف استخدام وسائل الإعلام لجميع أنواعها والتحذير من مخاطر الجريمة وترسيخ ثقافة ضرورة التمسك بالقيم واستخدامها في تبصير المواطنين لاتخاذ الإجراءات الوقائية لحماية أنفسهم وممتلكاتهم.

تعد هذه الأساليب من أبرزها والتي تستخدمها الشرطة من أجل أداء دورها لتحقيق الأمن واستقرار المجتمع، كما نلاحظ أنه قد تختلف هذه الوسائل والطرق من مجتمع لآخر ومن زمن إلى آخر حسب الظروف الاجتماعية التي تقوم فيها الجريمة. وهنا مجال خصب لبروز دور الشرطة الجزائرية وبجدارة في ضوء مختلف التحولات السياسية والاجتماعية.

## سادسا: أخلاقيات مهنة الشرطة:

لكل وظيفة أو مهنة منظمة أخلاقياتها وأدبياتها الخاصة بها وتتمحور هذه الأخلاقيات حول الواجبات، فعلى موظف الشرطة أن يؤدي واجباته المهنية في إطار قانوني كون عمل الشرطة يرتبط أساساً بحقوق المواطن.

إن برامج تكوين الشرطة الجزائرية لا يكتفي بتدريب رجال الشرطة على كيفية ممارسة المهنة فحسب، وإنما تذهب إلى أبعد من ذلك، حيث خصصت جزءاً معتبراً منها لتكوين رجالها على مقومات القانون من احترام المبادئ الشرعية واحترام حقوق الإنسان والدفاع عن الحريات الفردية والجماعية، والشرطي دون تعلمه هذه المبادئ والمقومات لا يستطيع أن يسهم في تعزيز دولة القانون باعتبار أول معني بتحقيق القوانين وهو أول من يحترمها في أداء وظيفته. (مجلة الشرطة، جويلية 2002م: 25-26).

وإذا أكدنا بصفة عامة المواصفات التي تتميز بها مهنة الشرطة وما ترتب عن ذلك من واجبات وكفاءة عالية لدى الشرطي الذي يريد النجاح في عمله، كل ذلك يجرنا للتطرق إلى العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر لديه لتكون شخصيته قوية ومتوازنة قادرة على الصمود أمام كل الغزاة وعلى ذكر الشخصية، فإننا نقصد الصورة الشاملة للفرد الجزائري بوصفه عضو في المجموعة الوطنية. (قاسمي، 2004م: 152-153).

ومن أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها الشرطي نذكر:

- 1- الثقة في النفس وروح المبادرة: حيث يستلزم على أن يكون متأكداً من نفسه، أيضاً الثقة بالنفس تولد روح المبادرة والقيام بالأعمال حسب المهام المنوطة في ظل الأحكام والتنظيمات المعمول بها، وهي من الصفات المفترض توافرها في المرأة الجزائرية الشرطة.
- 2- الهدوء والتحكم في الانفعالات: إذ ينبغي على رجل الشرطة أن يواجه انفعالاته ويتحكم فيها بحيث يحول ذلك إلى قوة إيجابية فعالة حتى يتفهم كل الملابس التي تحيط بكل حالة صعبة أو معقدة.
- 3- حسن المعاملة: فيجب على رجل الشرطة أن يتحلى باللطف واستخدام الطرق السليمة في الاتصال بالجمهور واجتناب اللجوء إلى القوة إلا إذا اقتضى الأمر ذلك في بعض الأحيان، وهي من صفات المرأة الجزائرية.
- 4- الإخلاص في العمل: يتعلق الأمر بالإيمان بوحدة الهدف المهني والالتزام بمبادئ الوظيفة والتضحية والتفاني في أداء الواجب وهي صفة لصيقة بالمرأة الجزائرية.

- ✓ تطبيق القانون بحزم: من واجب رجل الشرطة أن يطبق القانون بصرامة وحزم دون أن يؤثر ذلك على المرونة ؛ لأن الكلمة الطيبة واللباقة من شأنها أن تساعد على بلوغ الغاية وإعطاء صورة مشرفة لجهاز الأمن في نفس الوقت، فهل هذا دائما مع المرأة الجزائرية؟.
- ✓ المحافظة على السر المهني: وهو الالتزام بالصمت التام لما يطلع عليه رجل الأمن من موضوعات وتقارير مهنية بحيث لا يحق له إفشاؤها حتى لأقرب الناس إليه.
- بالإضافة إلى ذلك نجد أن التحلي بالصفات والأخلاق الحميدة، والانضباط العام واحترام القانون واحترام السلم التصاعدي و القدرة على التحليل وعدم التسرع في إصدار الأحكام صفات لا بد أن تتوفر لدى رجل الأمن.
- وهناك أدبيات لها صلة برجل الشرطة أثناء أدائه لمهامه تتجلى فيمايلي:
- يجب أن يكون لديه القدرة جيداً على الوصول إلى الحقيقة حتى تأخذ العدالة مجراها ويتحقق العدل.
  - يجب على الشرطي المكلف بالاستقبال أن يتمتع بمظهر شخصي حسن ولاسيما بالنسبة للموظفين الذين يحملون الزي الرسمي الذي يمثل رمز السلطة العمومية.
  - وفي كل الأوقات على موظف الشرطة أن يتميز بسيرة لا تجلب له اللوم أثناء أدائه مهامه أو في علاقته مع الموظفين، خصوصا إذا كان هذا الموظف امرأة.

## خلاصة

إن تاريخ الشرطة يعود إلى عهود متوغلّة في التاريخ، و نشأة الشرطة في الجزائر هي الأخرى ليست وليدة اليوم ، فلقد مرت بعدة من المحطات بدءاً بالعهد القديم من الفينيقيين وعهد الممالك الوطنية إلى عهد الرومان والوندال والبيزنطيين مروراً بالخلافة الإسلامية، أين اتضحت أدوارها ومهامها، فمرحلة الاستعمار الفرنسي ثم فترة الاستقلال أين بدأت الدولة الجزائرية في بناء وتشديد مؤسساتها، ومن بينها المديرية العامة للأمن الوطني ، التي ومنذ تأسيسها وهي تعمل في مجابهة جل الصعاب ومواجهة التحديات ومحاولة تطوير أجهزتها وتحديث هياكلها، فظهرت فروع وأقسام متعددة كالشرطة العلمية، شرطة الحدود، شرطة العمران وحماية البيئة، وكانت لهذه المهنة أخلاقيات وأدبيات خاصة بها وبالقائم بها حفاظاً على حقوق المواطن ، واتسع دورها ولم يقتصر على القبض على المجرمين بل تعدى ذلك إلى الوقاية أولاً من الجريمة، ومنه إلى التتبع القضائي والتنفيذي لها ولا يخلو بذلك من الدور الاجتماعي والوظيفة الاجتماعية تحقيقاً للنظام والأمن العامين ومن أجل قيام الشرطة بدورها في عملية ضبط سلوكيات الأفراد تستخدم في ذلك مجموعة من الأساليب والوسائل حسب الطريقة التي يضبط بها السلوك منها: الدوريات، التفتيش والمراقبة، التحقيق والمتابعة...الخ.



## الفصل الخامس

# دخول المرأة مجال العمل الشرطي في الجزائر

### تمهيد

أولاً : لمحة تاريخية عن ظهور المرأة في الشرطة في العالم

1- ظهور المرأة الشرطية في العالم الغربي

2- ظهور المرأة الشرطية في العالم العربي

ثانياً : دخول المرأة مجال العمل الشرطي في الجزائر

1- التأسيس لالتحاق المرأة بالشرطة

2- شروط دخول المرأة للأمن الوطني

3- التكوين النسوي في ميدان الشرطة

4- المدارس الخاصة بتكوين المرأة في مجال الشرطة

ثالثاً : مجالات تخصص المرأة في الشرطة في الجزائر

رابعاً : الدور الاجتماعي للمرأة في صفوف الشرطة

خلاصة

**تمهيد:**

خطت المرأة في الجزائر خطوات عملاقة في مجال العمل، فلم تترك ميدانا إلا واقتحمته فحاضت بذلك ميادين كبيرة مكنتها من إبراز قدراتها العلمية والعملية على أرض الواقع مبرهنة على أحقيتها في المكانة التي أصبحت تسعى إلى تحقيقها ، حيث تقلدت معظم المناصب في العمل في الإدارات والمعامل والمعاهد والجامعات وحتى في صفوف القوات المسلحة، فعملت كل واحدة حسب مستواها واختصاصها فم يعد هذا الوجود مثارا للجدل أو التساؤل و الاستغراب حيث أنه فرضته بشجاعتها وجدها واجتهادها وسعيها لخدمة الصالح العام.

هذا ما دفع بالمسؤولين على جهاز الشرطة وعلى رأسهم السيد المدير العام للأمن الوطني من إقحام العنصر النسوي ضمن المخططات السنوية الخاصة بالتوظيف والتكوين ، ولم يقتصر الأمر في هذا المجال بل تعداه إلى تحميل المسؤولية إلى ضابطات ومحافظات وعمداء أوائل وذلك في كل الاختصاصات والمراكز والمسؤوليات، فمن موظفة إدارية وصلت المرأة الشرطية إلى أعلى المراتب ، حيث أصبحت رئيسة مصلحة ورئيسة أمن حضري ورئيسة أمن دائرة إلى جانب إشرافها على مسؤوليات بالمديريات المركزية والمصالح المتخصصة، وكذا حصولها على أعلى الرتب مثلها مثل الرجل، فمنذ التحاق أول دفعة من الشرطيات بصفوف الأمن الوطني إلى اليوم عرف هذا الالتحاق تطورا نوعيا وكميا برهنت عليه النتائج الإيجابية المحققة في الميدان ، وكذا الاستعداد الكلي للمرأة الشرطية لتحمل المسؤوليات وخوض الصعاب وتجاوزها.

## أولاً: لمحة تاريخية عن ظهور المرأة في الشرطة في العالم :

## 1- ظهور المرأة الشرطية في العالم الغربي :

" يرجع استخدام النساء كشرطيات إلى عام 1905م ، حيث عُينت أول شرطية في مدينة لوس أنجلوس بولاية " كاليفورنيا" في الولايات المتحدة الأمريكية.

وفي عام 1915م أصبحت بالمدينة ست عشرة امرأة شرطية ، و أنشئ "الاتحاد القومي للشرطة النسائية" وكان أغلب النساء اللاتي عُين للعمل بهذه المكاتب قد جئن من الهيئات الاجتماعية ، وكانت الوظيفة المهمة للشرطة النسائية هي العمل الاجتماعي بالنسبة للنساء و الأطفال لمنع ارتكاب الجريمة "

( غنيم،1984م:47-48)

وقد تلقت النساء الملتحقات بالشرطة مختلف التدريبات ، التي كانت تختلف عن التدريبات التي يتلقاها ضباط الشرطة من الرجال .

" ويمكن القول عموماً أن النساء الملتحقات بمدارس المجندين الجدد تلقين تدريبات أقل من تلك التي يتلقاها المجندون من الذكور ، فلم يكن يسمح للنساء بممارسة تدريبات اللياقة البدنية و أساليب الدفاع عن النفس، و كان توظيفهن يقتصر على وظائف معينة كمسؤولة عن السجن أو باحثة في جرائم الأحداث أو موظفة في عمل كتابي ، دون أن تطمح إلى مراكز أخرى"(عبد الله، 1981م: 31).

"كما شكلت إدارات نسائية مهمتها القيام بالخدمة العسكرية مثل " الإدارة النسائية القومية" و"الإدارة المساعدة الإقليمية عند الانجليز" و "الهيئة المساعدة النسائية للجيش في الولايات المتحدة الأمريكية"، حيث بلغ عدد نسائها عام 1943م ما يقرب من مئتي ألف امرأة"(وتر، 1979م: 32).

" وعموماً فقد بلغت نسبة النساء في القوات المسلحة سنة 1943م في أمريكا 2.18%، وفي إنجلترا 08% من مجموع النساء العاملات عموماً، أما عدد النساء في القوات المسلحة الفرنسية فقد بلغ سبعة آلاف امرأة منهن أربع مئة امرأة برتبة ضابط ،كما شكلت ضمن إدارات الجيش فرعاً نسائياً يقوم بكافة الوظائف الإدارية المطلوبة، والملاحظ أن المرأة لم تحظ بنفس مهام الرجل في المجال العسكري ، ففي فرنسا لها الحق فقط في أن تقود و تأمر بنات جنسها أما في الولايات المتحدة الأمريكية فلا يُسمح لها بمزاولة جميع الوظائف القتالية، فدستور الولاية الباب العاشر الفصل "555" ،القسم "6015" ينص على مايلي : " لا يجوز تعيين النساء للعمل في الطائرة المقاتلة أو في السفن الحربية ما عدا سفن المستشفى أو سفن النقل " .

وفي بريطانيا تتدرج المرأة في الرتب كالرجال ولها القيادة على من دونها رتبة من الرجال و النساء ماعدا القوى الجوية ، فهي تساعد الرجل في مهامه حيث يقود التشكيل رجل تساعده امرأة في القيادة. وفي تركيا انتسب عدد كبير من النساء إلى الكليات الحربية والبحرية والجوية كطلاب ضباط منذ عام 1955م، أما المرأة الكويتية فقد استطاعت أن تدخل في الجيش و تحصل على الرتب العسكرية مثلها مثل الرجل إلا أن نسبة الرجال تبقى دائماً المتفوقة " (وتر ، 1979م: 25-26).

ولكن منذ أن دفعت لجنة فرص العمل المتساوي بقضية المرأة دفعة قوية عام 1968م ، تمكنت المرأة العاملة في قطاع الشرطة من الحصول على الترقيات التي مكنتها من الترقى إلى وظائف المباحث الجنائية.

ومع مرور الزمن اكتشف المسؤولون قدرات المرأة الفردية ومدى تحملها للمسؤولية في أعمال الشرطة الجنائية، فحدثت العديد من التغييرات كان منها اشتراك المرأة في التحقيق مع ضحايا الاغتصاب وأيضا أضافت التحولات في الستينات المزيد من فرص البروز لدور المرأة في الشرطة الجنائية . وبفضل الجهود و الإحصائيات التي قدمتها "لجنة فرص العمل المتساوي " وخصوصاً تلك الأبحاث المتعلقة بنشاط الأقليات في المجتمع الأمريكي نالت المرأة نصيباً من الاهتمامات وعملت دوائر الشرطة على جذب الأقليات للعمل في قطاع الشرطة ومنها المرأة.

ولقد تلقت النساء في الشرطة في (فينيسيا) و(كنساس) تدريبات على الدوائر والسجون والأعمال الكتابية المتعلقة بأعمال الدورية ، وكانت المشكلة الأساسية في هذه الفترة تكمن في اعتراض بعض الرجال على اشتراك المرأة في واجبات الدورية ، كما أن هناك مجموعة من النساء ممن لم يرغبن في أداء واجبات الدورية وقدمن استقالتهن بعد مدة وخبرة وجيزة من تعيينهن ( عبد الله، 1981م: 31).

"وفي عام 1970م ازداد عدد النساء في المجال العسكري ،حيث شكلت نسبة كبيرة وخاصة في بريطانيا وكندا ، فقد قبلت هذه الدول تطوع النساء في جميع إدارات وهيئات الجيش الواسعة وشعبه المختلفة ، وقد بلغ عدد المتطوعات في الجيش الكندي ألفين وأربع مئة امرأة أي بنسبة 2.98% ، وفي الدانمارك نحو مئتين وأربعين امرأة ، وفي فرنسا ثمانية آلاف وثلاث مئة امرأة ، أي نسبة 1.1%، أما في بريطانيا فقد بلغت عشرة آلاف وثلاث مئة امرأة أي بنسبة 4.1% ، وفي هولندا بلغ العدد ألفاً ومائتي امرأة ، أي بنسبة 1.1% ، وفي الولايات المتحدة الأمريكية بنسبة 2,7% " (وتر، 1979م: 21).

" والملاحظ أنه في المجال العسكري ازداد وجدودها بالتدرج ، حيث في عام 1973م تطوعت اثنتان وثلاثون امرأة في الولايات المتحدة الأمريكية ، ثم تم قبول دفعات متتالية بعد هذا التاريخ . واشتركت

المرأة بعدها في التدريب والقتال ، كما تحصلت على وظائف قتالية كالرمي والشرطة ، وذلك في الدانمارك وبريطانيا " (وتر ، 1979م: 27) " كما تدرجت في الرتب العسكرية ، وإن كانت هناك بعض القيود على ترقيتها ، وفي عام 1980م بفرنسا كانت هناك امرأة واحدة برتبة عميد شرطة وتوسع نساء على رتبة عقيد شرطة وخمس عشرة برتبة مقدم وأربع برتبة رائد " (وتر ، 1979م: 25).

## 2- ظهور المرأة في الشرطة في العالم العربي:

### 1-2- ظهور المرأة في الشرطة في مصر:

كان دخول المرأة للشرطة في مصر عبر مراحل ثلاثة أهمها:

**المرحلة الأولى:** في بداية عام 1920 م ، فكرت مصر في الاستفادة العنصر النسوي في أنظمة الشرطة وحاولت إنشاء البوليس النسوي ، وتحققت هذه الفكرة عندما دعا "الاتحاد المصري لرعاية الطفولة والأمومة " المكتب الدولي لهذه الهيئة إلى اختيار إثنين من فتيات البوليس النسائي الإنجليزي لتدريب النساء الوطنيات في مصر وتجهيزهن لشغل بعض الوظائف البوليسية للنساء ، وبعد حضورهما اقتصر نشاطهما على مراقبة الساقطات من النسوة الأجانب اللواتي تزايد عددهن آنذاك وواصلتا العمل في هذه المهنة حتى سنة 1946م دون القيام بتدريب النساء الوطنيات اللاتي لم يقبلن هذا العمل واعتبرنه يمس الكرامة.

**المرحلة الثانية:** إذا كانت التجربة الأولى للاستعانة بالعنصر النسائي في أعمال الشرطة لم يكتب لها النجاح سبب عدم تهيئة البيئة لقبول هذه الفكرة، فإن المرأة لم تلبث أن وجدت لها سبيلاً آخر للعمل في أجهزة الشرطة ، وذلك بالالتحاق كسجانات في السجون ، وكان ذلك في مجالي سجون الأجانب ومصحة السجون.

**المرحلة الثالثة:** كانت بدايتها بصدور القرار 786 القاضي بإنشاء مكتب المشرفات الإدارية والتحاقه بالإدارة الجنائية لمصلحة الأمن العام، وذلك حين اعتمد لهذا المكتب بميزانية 1955م-1956م ثماني وظائف من الدرجة السادسة ، ثم زادت إلى 16وظيفة وفقاً للأوضاع المقدره في القانون 610 لعام 1951م ، وقد عهد إليهن ببعض الأعمال المنفرقة ، وفي سنة 1960م صدر الوزاري رقم 115 القاضي بتنظيم مصلحة الأمن العام واعتبر مكتب الإداريات وحدة تابعة لإدارة البحث الجنائي ، وفي سنة 1962م صدر القرار رقم 19 القاضي باستبدال اسم المشرفات الإداريات باسم باحثات الشرطة (ملوحي، 1979م: 6-7).

## 2-2- ظهور المرأة في الشرطة في دولة قطر:

بدأت دولة قطر تجربتها باختيار اثنتين وأربعين (42) مرشحة للعمل في الشرطة النسائية، في دورة تأسيسية بمعهد تدريب الشرطة لمدة أربعة (04) أشهر انتهت في ماي 1984م تلقين فيها دراسات في القوانين المختلفة والتحقيق والبحث الجنائي وإدارة الشرطة وعلم النفس الجنائي ودراسات في الإسعافات الأولية والإطفاء والإنقاذ إلى جانب التدريب العسكري للمشاة والرماية والتدريب الرياضي الذي شمل التكيف البدني والدفاع عن النفس إلى جانب زيارات ميدانية إلى المطار. ومنحت الخريجات رتبة عسكرية حسب مؤهلاتهن العلمية واجتيازهن الدورة بنجاح (غنيم، 1984م:44).

## 2-3- ظهور المرأة في الشرطة في تونس :

بدأت الشرطة النسائية في تونس سنة 1975م وقد تم اختيار سبع عشرة (17) مرشحة من المتقدمات وعددهن منتي (200) امرأة ، وبعد هذا الاختيار تلقين دروسا نظرية وعلمية وسميت كل واحدة منهن حافظة أمن عمومي، واشتغلن جميعهن في وظائف تنظيم المرور أو يساعدن أبناء المدارس عند الدخول إلى المدرسة أو الخروج منها ، وبعد ذلك خاضت تونس تجربة ثانية خاصة بشرطة الأحداث وعُهد إليهن القيام بالإجراءات المدنية والأبحاث التي تتعلق بالحدث الجانح والتحريات عن مشاكله وأسباب انحرافه وكل ما يمس الحدث ، كما تم تعيين بعض الخريجات كمشرفات في ميدان الشرطة العدلية .

ولقد نجحت التجربة التونسية ، ويرجع ذلك إلى المستوى الثقافي الكبير وإلى المستوى الأخلاقي والالتزام بالانضباط وتوفير الشروط المطلوبة عند خروج الشرطيات للعمل (غنيم، 1984م:45).

## ثانيا : دخول المرأة مجال العمل الشرطي في الجزائر:

## 1- التأسيس لالتحاق المرأة بالشرطة:

ظهرت المرأة في الشرطة في الجزائر ، بعد أن رأت المديرية العامة للأمن الوطني أن الضرورة الملحة تفرض وجود العنصر النسوي في هذا المجال ، وقد جاءت هذه النظرة في وقتها المناسب ؛ لأن دولتنا في أشد الحاجة إلى الاستفادة من جميع الطاقات في البلاد وخاصة الشابة منها ، التي بإمكانها الإسهام والبذل أكثر بما تمتاز به من طاقة وحيوية ونشاط ، لذا لم يكن اتخاذ قرار المديرية العامة للأمن الوطني بدمج العنصر النسوي في سلك الأمن صدفة أو تقليداً لغيرنا من الدول ، إنما جاء هذا القرار بعد دراسة وافية من طرف المسؤولين بالمديرية ، ومن العوامل التي ساعدت على تطبيق هذه الفكرة ما بذلته المرأة الجزائرية في سبيل تقدم بلدها ، فقد برهنت على نضجها وإحساسها بالمسؤولية منذ دخولها بالأمس في معركة التحرير دون خوف أو تردد ، حيث وجدناها في السابق بجانب الرجل مشبعة بثقافة الحق والواجب في خلال جبهة التحرير الوطني، ووجدناها في المجموعات الفدائية وعرفناها من خلال أنها مجاهدة لتحرير وطنها من الوجود الكولونيالي (kasmi, 2002: 122) ، فأدمجت حينها المرأة الجزائرية في هذا الميدان الحيوي رغم أن دولاً كثيرة سبقت الجزائر في هذا الميدان مثل تونس وسوريا والأردن والعراق ومصر وأمريكا وإنجلترا وفرنسا التي أنشئت فيها الشرطة النسائية عام 1935م، ولعل من الطريف أن نقول بأن العرب هم السابقون في استخدام المرأة في الشرطة ، وذلك لأنه يقال بأن الخليفة المأمون كان يستعمل النساء في بعض أغراض الشرطة.

"فكانت أول تجربة بالنسبة لدخول المرأة للأمن الوطني في الجزائر سنة 1973 م، 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 فترة تكوين دامت سنتين" (مسلم هالي، 1987م: 28).

وقد أثار هذا الحدث آنذاك ضجة كبيرة وانتقادات لازعة وأقوال متداولة بين هذا وذاك ولشاعات كثيرة انتشرت في الأوساط المحافظة والأشخاص الراضين للتطور الحضاري(قاسمي، 2004م: 200-201). وكان نفس الموقف عندما أريد توظيف الدفعة الثانية لمفتشات الشرطة بين 1975م - 1977 م لكن عمل هؤلاء الفتيات الشرطيات لم يكن بالزبي الرسمي وإنما كان بالزبي المدني وهو الشيء الذي جنبهم

الاصطدام كثيراً ببعض هذه العراقيل والحوجز، كما أن هناك عاملاً آخر وهو قلة عددهن الذي لم يتجاوز (50) فتاة في المجموع.

وبعد التجربة الأولى تأكد للجميع صحة هذه الانطلاقة وبدأ التفكير في فتح أبواب أخرى أكثر اتساعاً أمام مشاركة المرأة في ميدان الشرطة ما دامت قادرة على خدمة وطنها وحماية مصالحه وحفظ نظامه خاصة أنها مستودع للعطف والرقّة في معاملة الأحداث ، وكل ما يتعلق بالجانب الاجتماعي الذي يأخذ حصة الأسد في مهام الشرطة .

وفي سنة 1980 م كانت التجربة الثانية لدعوة المرأة للعمل كعون للنظام العمومي ، فتخرجت الدفعة الأولى بعد مدة تكوين دامت 6 أشهر لفتيات شرطيات فكان ذلك الظهور الأول لشرطيات جزائريات بالزبي الرسمي على الطريق العام وفي محافظات الشرطة عبر العديد من ولايات الوطن .

وفي سنة 1981م شاركت المرأة الجزائرية كعون نظام عمومي ، فتخرجت أول دفعة من مدرسة الصومعة بالبلدية بعد تريض دام ستة (06) أشهر ، وهي مكونة من (24) عون نظام عمومي ، وتبعتها دفعة ثانية في (1982م-1983م)، حيث شهدت ارتفاعاً كبيراً قدر بأربعة وسبعين عوناً ، وذلك لإقبال الفتيات على التكوين، ومبعث ذلك هو نجاح التجربة الأولى من عنوات النظام العمومي تكويناً وميدانياً ، تلتها دفعة ثالثة (1984م-1985م) غير أنها شهدت تراجعاً قدر بسبع وثلاثين شرطية ، ويرجع ذلك إلى كونها تخرجت مباشرة بعد الدفعتين السابقتين من الأعوان، وأول امرأة انتقلت إلى رتبة ضابط شرطة عمومي كانت سنة 1984م، و كانت السيدة " مازوني نعيمة " كما كانت أول امرأة تتقلد رتبة عميد أول للشرطة (قاسمي، 2004م: 28) .

وفي سنة 1988م توقف التكوين بمدارس الشرطة بسبب بداية تأزم الأوضاع الأمنية وبداية ظهور ظاهرة الإرهاب ، ما أدى بالسلطات إلى تجميد التكوين واكتفت بقبول الأعوان العموميين فقط "(المرأة والرجل في الجزائر، 2000م: 10) ، وبعد هذه السنة ارتفعت كل التحديات في إعلان مديرية الأمن الوطني العامة تخصيص دفعة كاملة للنساء الشرطيات التي كانت على النحو التالي:

- 500 عون نظام العمومي إناث في مدة تكوين دامت 6 أشهر .
- 50 ضابطة شرطية في مدة تكوين دامت 18 شهراً .
- 150 مفتشة شرطية في مدة تكوين دامت 9 أشهر .



وبعد نجاح هذه التجربة تقرر تكوين دفعات أخرى بنفس العدد تدعيماً لصفوف الأمن الوطني. ومنذ تلك السنة والجهود متواصلة لتحسين مستوى الشرطيات للوصول إلى الهدف المنشود وجعلها في مصاف الشرطة النسائية بالعالم ؛ لأن المرأة هي نصف المجتمع.

فتخرجت يوم 9 سبتمبر 2007 م من مدرسة الشرطة بعين البنيان بالجزائر العاصمة عونات النظام العمومي البالغ عددهن 941 شرطية، ويأتي تخرج هذه الدفعة التاسعة تأكيداً على أن سلك الشرطة بالجزائر مفتوح للبنات كما للذكور. وخلال موسم 2007م - 2008م استقبلت المدرسة نحو 1200 متربصة جديدة وفي سنة 2008 م تخرجت:

- 50 ضابطة شرطة.
- 150 مفتشة شرطة.
- 1000 شرطية .

منذ 19 سنة لم يكن بشرطة الحدود سوى امرأتين ، بينما خلال عام 2005 م تم إحصاء 76 شرطية بمختلف الرتب، وبعد سنة 2006 م ارتفع العدد بنسبة ملحوظة ليصل إلى 511 شرطية تعمل بشرطة الحدود.

وفي سنة 2006 تم إحصاء النساء الشرطيات العاملات في شرطة الحدود بمختلف الرتب وكان على النحو التالي:

- 05 شرطيات برتبة محافظة شرطة.
- 39 ضابطة شرطة.
- 84 مفتشة شرطة.
- 09 محافظات رئسيات.

ويرتفع العدد كلما نزلنا في سلم الرتب ليصل العدد إلى عونات النظام العمومي مثلاً 220 تنتمين لشرطة الحدود، إلا أن فتح المجال أمام النساء في هذا التخصص كشف رغبتهن في منافسة الرجال في كل التخصصات (مجلة الشرطة، مارس 2008م:47).

والدور البارز والمهم الذي أصبحت تلعبه المرأة الشرطية خاصة فيما يتعلق بالشرطة الجوية، دفع بالمسؤولين في جهاز الأمن الوطني إلى ضرورة الرفع من تعداد النساء ضمن صفوف الشرطة الجزائرية ليصل في السنوات القادمة إلى ما يقارب 9% من مجموع عدد موظفي الأمن الوطني.

فلقد أكد تقرير الآلية الإفريقية أن للمرأة دورها في الشرطة الجزائرية الذي من شأنه تعزيز فعاليتها وزيادة مردوديتها بحكم الخصوصيات التي تتمتع بها.

فالتكوين الذي تلقته موظفة الأمن العمومي، هو تكوين شامل جمع اختصاصات متعددة مثل الشرطة القضائية، الاستعلامات العامة، شرطة الحدود، وهكذا لم تعد المرأة الشرطية صاحبة الاختصاص في عالم الأحداث، بل دخلت مجال الشرطة القضائية فكانت رئيسة أمن حضري حققت في الجنايات ونفذت أوامر القضاء، ودخلت ميدان الاستعلامات العامة من باب الواسع، فأصبحت تعمل في أسس علمية وقانونية بحتة، كما عملت في شرطة الحدود والموانئ والمطارات والحدود البرية، لتقتحم مجال الشرطة العلمية بعدها. وأخيراً نستطيع القول أن تجربة الشرطة النسائية في الجزائر كانت ناجحة بفضل الجهود التي بذلتها المديرية العامة للأمن الوطني، وكذا عزيمة وإرادة المرأة الجزائرية في تحدي كل العوائق والعمل على تطور وازدهار بلادها (مجلة الشرطة، جويلية 2002م: 42).

ومنذ ذلك الوقت والجهود متواصلة لتحسين مستوى الشرطيات للوصول بهن إلى أعلى درجات التطور واللاحاق بالشرطة النسائية المتقدمة في العالم، كما فتحت المديرية العامة للأمن الوطني المجال أمامهن في سبيل ترقيةهن إلى أعلى الرتب في إطار مهنتهن، وقد تحقق ذلك بالفعل عندما بدأت الشرطية تصل إلى أعلى الرتب في صفوف الأمن الوطني من عون أمن عمومي إلى عميد شرطة (مكيمن، 1999م: 36).

والجداول التالية توضح تعداد المتربصات اللواتي تلقين تريبا أو تكوينا في كل من " المدرسة العليا للشرطة " و " مدرسة الشرطة بقسنطينة " ؛ هذه الأخيرة التي استقبلت أولى الدفعات في رتبة ضابطات الشرطة الخارجية بعد مدة طويلة من الانقطاع عن التوظيف كذلك فئة المفتشات .

وتوضح هذه الجداول كل الرتب التي تولتها المرأة الشرطية بعد التحاقها بالمدرستين، مع العلم أن المدرسة العليا للشرطة لا تكون سوى إشارات الشرطة أي من رتبة : ضابط ( ملازم أول ) ومحافظ، وعميد شرطة، أما عن رتبة عميد أول للشرطة فتمنح عن طريق الترقية الاستثنائية، وهي رتبة شرفية لا يزاول أصحابها تكوينا أو تريبا بالمدارس.

جدول رقم (16) : يبين تعداد الطالبات الشرطيات في رتبة مفتش شرطة والفترة التكوينية:

العدد	الفترة التكوينية	الرتبة
09	1975-1973	مفتشات شرطة خارجيات
34	1977-1976	مفتشات شرطة خارجيات
31	1983-1982	مفتشات شرطة خارجيات
16	1984-1983	مفتشات شرطة خارجيات
46	1985-1984	مفتشات شرطة خارجيات
48	1986-1985	مفتشات شرطة خارجيات
01	1993-1992	مفتشات شرطة خارجيات
01	1994-1993	مفتشات شرطة خارجيات
01	1995-1994	مفتشات شرطة داخليات
11	1996-1995	مفتشات شرطة داخليات
01	جويلية 1996	مفتشات شرطة دفعة استثنائية
01	أوت 1996	مفتشات شرطة دفعة استثنائية
08	جانفي 1997	مفتشات شرطة داخليات

المصدر: (مقدود، 2015م: 156 )

وما يمكن ملاحظته من خلال الجدول ، أن المرأة الشرطية لم تنقل في بادئ الأمر الرتب العالية والتي تحمل صفة الضبطية ، بل كان حدها الأقصى هو رتبة مفتشة شرطة ، هذا أثناء دخولها الأول سنة 1973م كأول تجربة لها في هذا المجال وخوفا من المديرية العامة للأمن الوطني من فشل التجربة ، لكن بعدما أثبتت جدارتها فيه تقلدت أعلى الرتب . ففي البداية كان دخولها محتشم ، حيث كان العدد 09 إلا أنه ارتفع بعد ذلك من سنة 1976م إلى سنة 1986م ليصل إلى 48 شرطية لينخفض بعد ذلك منذ سنة 1992م وهذا لأنه وكما ذكرناه سابقاً لجأت المديرية إلى إيقاف عملية التكوين وهذا للظروف الأمنية الصعبة التي كانت تعيشها البلاد " العشرية السوداء " ، لكن ارتفعت الأعداد بعدها بعد أن عاد الأمن والسلام للوطن لتستأنف من جديد عملية التكوين والتوظيف بداية من سنة 2000 م.

جدول رقم (17): يبين عدد النساء الشرطيات العاملات في مختلف الرتب لسنة 2004:

العدد	الرتب
01	* عميد أول للشرطة
05	* محافظ شرطة رئيسي
32	* محافظ شرطة
398	* ضابط شرطة
02	* ضابط شرطة للأمن العام
704	* مفتش شرطة
17	* محتفظ رئيسي للأمن العمومي
103	* محقق رئيسي للشرطة
48	* حافظ الأمن العمومي
81	* محقق شرطة
2850	عون أمن عمومي
4241	المجموع

المصدر: (لوكريز، 2004م: 14).

جدول رقم(18): يبين تعداد الطالبات في رتبة ضابط شرطة داخليات والفترة التكوينية :

العدد	الفترة التكوينية	الرتبة
03	ماي 1996	ضابطات الشرطة دفعة استثنائية
01	جويلية 1996	ضابطات الشرطة دفعة استثنائية
01	أوت 1996	ضابطات الشرطة دفعة استثنائية
32	أكتوبر 1996	ضابطات الشرطة دفعة استثنائية
26	ماي 1997	ضابطات الشرطة داخليات
06	2002	ضابطات الشرطة داخليات
49	2004	ضابطات الشرطة داخليات
34	2005	ضابطات الشرطة داخليات
08	2006	ضابطات الشرطة داخليات

المصدر : (مقدود، 2015م:158)

ويقصد بضابطات الشرطة الداخليات أنهن كن أساساً مفتشات شرطة أو حافظات للنظام العمومي ، ثم ترقين لأول مرة إلى رتبة ضابط شرطة وأصبحن ضمن فئة الإطارات ويتمتعن بالضبطية .

جدول رقم (19): يبين تعداد الطالبات اللواتي تابعن تريبا بمدرسة الشرطة بقسنطينة في رتبة ضابطات شرطة خارجيات والفترة التكوينية :

العدد	الفترة التكوينية	الرتبة
50	1998-1999	ضابطات الشرطة خارجيات
50	1999-2000	ضابطات الشرطة خارجيات
49	2000-2002	ضابطات الشرطة خارجيات
50	2001-2003	ضابطات الشرطة خارجيات

المصدر : (مقدود، 2015م:158)

ويمثل هذا الجدول ضابطات الشرطة الخارجيات ، أي اللواتي لم يسبق لهن الانخراط في الشرطة سابقاً ، وهذه أول رتبة يتحصلن عليها لحيازتهن على شهادة الليسانس، حيث نلاحظ الإقبال الكبير لعدد المترقيات في هذه الرتبة وبقي هذا العدد مرتفع من سنة 1998 م إلى غاية 2003 م.

جدول رقم (20): يبين تعداد الطالبات في رتبة ضابطات شرطة خارجيات والفترة التكوينية :

العدد	الفترة التكوينية	الرتبة
50	2004-2003	ضابطات الشرطة خارجيات
33	2006-2005	ضابطات الشرطة خارجيات
73	2007-2006	ضابطات الشرطة خارجيات
54	2008-2007	ضابطات الشرطة خارجيات
50	2009-2008	ضابطات الشرطة خارجيات

المصدر : (مقدود، 2015م:158)

ويمثل هذا الجدول ضابطات الشرطة الخارجيات ، أي اللواتي لم يسبق لهن الانخراط في الشرطة سابقاً ، وهذه أول رتبة يتحصلن عليها لحيازتهن على شهادة الليسانس ، حيث نلاحظ أن الإقبال كبير من نهاية العشرية السوداء إلى سنة 2009م كما هو مبين في الجدول ، لأن الشرطة أصبحت مقصد الكثيرات من حاملات شهادة الليسانس بحثاً عن منصب شغل؛ لأن مؤسسة الشرطة تسعى إلى رفع توظيف العنصر النسوي بها سنوياً ، فحسب ما صرح به اللواء " عبد الغاني هامل " المدير العام للأمن الوطني أن الشرطة الجزائرية تقوم كل سنة بتوظيف 1200 شرطية ناهيك عن اللواتي يتم توظيفهن في سلك الأعوان الشبهيين (مجلة الشرطة، فيفري 2011م:18).

جدول رقم (21): يبين تعداد الطالبات في رتبة محافظات شرطة والسنة التكوينية :

العدد	السنة التكوينية	الرتبة
03	2001	محافظات الشرطة
03	2002	محافظات الشرطة
03	2003	محافظات الشرطة
11	2004	محافظات الشرطة
07	2005	محافظات الشرطة
12	2006	محافظات الشرطة
18	2007	محافظات الشرطة
41	2008	محافظات الشرطة
44	2009	محافظات الشرطة

المصدر : ( مقدود، 2015م:159)

ويمثل الجدول تعداد محافظات الشرطة ، هذه الرتبة التي تقلد بناء على المسابقات المهنية الداخلية ، أو الترقية الاستثنائية ، وهو عدد أيضا في ارتفاع محسوس ، فبعدما كان 03 محافظات سنة 2001م أصبحن 44 محافظة علما أنها من أسمى الرتب في الشرطة ، وهذا يعكس طموح المرأة الجزائرية بتقلد أعلى الرتب داخل مؤسسة الشرطة ، وجهدها وإخلاصها في العمل حتى تتال هذه الترقية .

جدول رقم (22): يبين تعداد الطالبات الشرطيات في رتبة عميد شرطة والسنة التكوينية :

العدد	السنة التكوينية	الرتبة
01	1996	عميد شرطة دفعة استثنائية
08	2004	عميد شرطة
02	2005	عميد شرطة
02	2006	عميد شرطة
02	2007	عميد شرطة
04	2009	عميد شرطة

المصدر : ( مقدود، 2015م:160)

ويمثل الجدول تعداد الشرطيات في رتبة عميد شرطة ، والتي تقلد كذلك بناء على المسابقات المهنية الداخلية ، أو الترقية الاستثنائية ، وهي أعلى الرتب بعد رتبة عميد أول ، لهذا كان العدد بها قليلاً ؛ لأنها تتطلب الأقدمية في العمل إلى جانب الخبرة والترقية ، وهي أعداد منطقية ؛ لأن هذا المجال من العمل حديث على المرأة ، وبلوغها إياه يعد انجازاً عظيماً ، ما يدل على طموح واصرار المرأة الشرطية بتولي أعلى المراتب هذا أولاً ، ومن جهة ثانية تطبيق المديرية العامة للأمن الوطني لمبدأ المساواة بين الجنسين في تولي المراتب القيادية و إتاحة الفرص أمام الجميع .



جدول رقم (23): يبين تطور أعداد الشرطيات في الجزائر (حسب الإحصائيات المتوفرة):

السنة	العدد
<b>1973</b> ( سنة أول دخول للمرأة العمل الشرطي بالجزائر )	16 شرطية
<b>1977-1975</b>	50 شرطية ( قاسمي، 2004م:28)
<b>2006</b>	بلغ عدد الشرطيات حسب الرتب التي كانت آنذاك: عميد أول 01 عميد شرطة 10 محافظ شرطة 33 ضابط شرطة 335 ضابط شرطة للأمن العمومي 03 مفتش شرطة 03 عون نظام عمومي 4126 (CIDDEF , déc 2007,p41.)
<b>2011</b>	بلغت النسبة ( 8.4 % ) حسب ما صرح به اللواء المدير العام للأمن الوطني "ع.ه"، والذي صرح كذلك بأن المديرية العامة للأمن الوطني تقوم بتوظيف ما يفوق (1200 شرطية) كل سنة ناهيك عن تلك التي يتم توظيفهن في سلك الأعوان الشبهيين (مجلة الشرطة، فيفري 2011م:18)
<b>2012</b>	(14.000 ألف) شرطية من أصل 170 ألف مستخدم (بلخير، 2012م: 3)
<b>2016</b>	(20.000 ألف) امرأة موظفة في سلك الشرطة ، 427 منهن في مناصب قيادية. (تصريح المدير العام للأمن الوطني، 2016/03/07م)
<b>2017</b>	(21.000 ألف) امرأة موظفة ، أي بنسبة (10.13%) من التعداد الإجمالي (تصريح السيدة عميد الشرطة :غ.ف من مديرية الموارد البشرية لحصة الفضاء الإذاعي للأمن الوطني ، 2017/03/05)
<b>2018</b>	النسبة تفوق 10% من التعداد الإجمالي لموظفي الشرطة (تصريح المدير العام للأمن الوطني :ع.ه، 2018/03/08)

## 2- شروط دخول المرأة للأمن الوطني :

" حسب المؤتمر السادس لقادة الأمن والشرطة المنعقد في دمشق سنة 1978م في فترة 13 و14 ماي ، والذي تعد قراراته المقدمة أساساً صالحاً تستهدف به كل الدول العربية لدى وضع مناهج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة عند استخدامها في المجالات والأعمال الشرطية ، فإن المؤهل العلمي الواجب توفره في العناصر النسائية كحد أدنى هو شهادة الدراسة الثانوية " (غنيم، 1984م: 47-48). " والمستوى الدراسي يؤدي دوراً كبيراً في الرتب ، حيث أن المتحصلة على المستوى التعليمي الثانوي تتقلد رتبة عون أمن عمومي، بينما المفتشات فيجب أن يكون مستواهن الدراسي الثالثة جامعي على الأقل ، بينما الضابطات ينبغي أن يتحصن على شهادة الليسانس و كذلك المحافظات " (زمالي، 1985م: 30).

" ونلاحظ أن المرأة الشرطية ، لم يكن يسمح لها القانون بتجاوز رتبة مفتشة شرطة ولكن القانون الحديث سمح لها بأن تكون ضابطة ، محافظة ، عميد ، وكذلك عميد أول ، وهذا مرتبط بالمؤهلات والمستوى التعليمي مثلها مثل الرجل "، حيث سمح القانون الخاص بالشرطة في الجزائر بتوظيف المرأة في سلك الأمن إذا توافرت فيها عدة شروط تجعل المرأة مؤهلة ومستعدة لتقمص أي دور يسند إليها في مثل هذا الجهاز المهم بالنسبة لحفظ الأمن وسلامة البلاد ونذكر من هذه الشروط:

## الشروط العامة للتوظيف :

- \* أن تكون ذات جنسية جزائرية
- \* أن تكون تتمتع بصحة جيدة وخالية من أمراض السل والسرطان والأمراض النفسية والعقلية.
- \* الحيابة على مستوى تعليمي حسب الرتبة .
- \* أن تتمتع بكامل الحقوق المدنية .
- \* أن لا تقل قامتها عن 1.65 سم.
- \* أن لا تقل قوتها البصرية عن 15/10 لكلا العينين ، وأن تكون العين الواحدة لا تقل قدرتها عن 07/10 بدون نظارة.
- \* أن تتجح في جميع الاختبارات المحددة للاجتياز .

الشروط الخاصة للتوظيف :

ويقصد بها تلك التي تتعلق برتبة معينة دون سواها وتتحصر أساساً في شروط السن والمستوى التعليمي، وهي كمايلي :

\* أعوان الشرطة : مستوى السنة الثالثة ثانوي كاملة على الأقل

السن : من 19 - 23 سنة ، مدة التكوين 24 شهرا .

\* الملازمون الأوائل للشرطة : مستوى شهادة الليسانس أو ما يعادلها

السن : 22 - 25 سنة ، مدة التكوين 24 شهرا .

( ويستلزم احترام التخصصات الجامعية المقبولة لالتحاق بهذه الرتبة )

وهي الشروط نفسها بالنسبة للرجل الشرطي لأن قانون الأمن الوطني يحث على المساواة بين

الجنسين في الانتقاء والقبول والتوظيف (مجلة الشرطة،جويلية2011م:22).

### 3- التكوين النسوي في ميدان الشرطة:

يعتبر التكوين في الأمن الوطني وسيلة وليس غاية ؛ من أجل النهوض بهذه المهنة النبيلة، لذلك أعطته المديرية العامة للأمن أهمية كبرى، حيث أنشأت له مدرسة مركزية وسخرت له الكثير من الإمكانيات المادية والبشرية ، والتكوين المعروف في الشرطة هو ذلك الذي اصطلح عليه التكوين المهني ، فالتعليم يعين أي إنسان لبلوغ درجة من المعرفة والثقافة ، بينما يهدف التكوين إلى ترقية المعارف والخبرات العلمية. والهدف منه هو تهيئة المتدربة (المتريضة) وإعدادها للقيام بمهنة من المهن وفي الواقع يمكن تعريف التكوين بأنه عملية لمساعدة المتريصين في اكتساب الفعالية المهنية الحالية والمستقبلية من خلال معارفهم وسلوكهم... الخ.

تعد الشرطة كباقي المهن الاجتماعية كالطب والتعليم والإدارة ، ولكنها تختلف عنهم من حيث الأهداف والوسائل، فالتكوين في الأمن الوطني يهدف في الأساس إلى تغيير عادات المتريضة حسب ما يلائم أخلاقيات المهنة ويتناسب معها لتزويدها بمهارات ومعارف خاصة واكتسابها نمطاً سلوكياً يعتمد على مبادئ المهنة وواجباتها وأخلاقياتها ، لأن الشرطة تمثل الدولة والقانون لدى الشعب، فإذا لم تحسن أداء عملها في الميدان، فإن نظرة المجتمع إلى الشرطة تكون كلها شكاً وحذراً وحتى عدم احترام.

#### والتكوين في الشرطة أنواع :

**1- التكوين الأساسي :** التكوين الذي تتلقاه الشرطة في مدارس الشرطة عند الالتحاق بصفوف الأمن الوطني إذ يعتبر الركيزة الأساسية التي تبني عليها الشرطة حياتها المهنية، فإذا كان التكوين الأولي فعالاً وناجحاً فلا بد أن تكون المتدربات قادرات على أداء عملهن بكل فاعلية ونجاح.

**2- التكوين المستمر:** هو التكوين الذي يلزم موظفات الشرطة طوال حياتهن المهنية فتكوينهن يستمر إما بالممارسة الميدانية أو عن طريق التكوين في المدارس الأمنية بعد النجاح في المسابقات المهنية. (المديرية العامة للأمن الوطني، 1994م: 27).

**3- التكوين المتخصص:** بعد أن تصبح الشرطة في مجال عملها وإذا أظهرت استعدادات خاصة في مجال من مجالات الشرطة يمكن بناء على طلبها، أو طلب الإدارة أن توجهها إلى الاختصاص التي تتميز فيه أو تميل إليه، ونذكر على سبيل المثال الشرطة العلمية ، الإعلام الآلي، المواصلات السلوكية واللاسلكية إلى جانب هذه الاختصاصات التقنية هناك مجالات أخرى للشرطة التقليدية كأمن عمومي،

الاستعلامات العامة، الشرطة القضائية... إلخ، ومن الناحية التنظيمية ، فإن موظفة الشرطة ملزمة إذا استدعى الأمر متابعة فترة تربية لتجديد تأهيلها أو لطلاعها على التقنيات الجديدة.

كما أن الشرطة التي لا تعتني بتكوين موظفيها لا يكتب لها النجاح مهما سخرت من إمكانات مادية؛ لأن العنصر البشري هو الأساس أمّا الوسائل المادية الأخرى فهي وسائل مكملة تعين الشرطي على أداء مهامه بإتقان وبهذا يحقق النجاح المرغوب فيه ويمنح للشرطة صورة شرفية في المجتمع.

## 4- المدارس الخاصة بتكوين المرأة في مجال الشرطة :

## ✚ مدرسة الشرطة بقسنطينة:

التحقت بها في 11 مارس 2001م الدفعة الثالثة من ضابطات الشرطة ومفتشات الشرطة، تكونت الأولى من 49 ضابطة وانتهت في شهر سبتمبر 2002م، بينما تتكون الثانية من 100 مفتشة وكان تخرجها في شهر مارس 2002م وهو الموعد الذي استقبلت فيه الدفعة الرابعة المكونة من 150 مفتشة شرطة يدوم تربيتهن 12 شهرا.

## ✚ المدرسة التطبيقية للشرطة بالصومعة:

## ✚ مدرسة الشرطة بعين البنيان :

دشنت المدرسة بتاريخ 22 ديسمبر 1991م تبلغ مساحتها حوالي 5.4 هكتارات ، وتقدر سعة استقبالها 650 طالباً، من مهامها الأساسية التكوين الداخلي للرتباء، والتكوين الخارجي لأعوان النظام العمومي ومحققى الشرطة، التكوين الخاص في المواكبة وحراسة المؤسسات الإستراتيجية المدنية وكذا الملتقيات والرسكلة بغرض تحسين مستوى موظفي الأمن هذا عدا مهامها في التدريس والتدريب. ومنذ تدشين المدرسة كان التكوين فيها يخص رجال الشرطة (الذكور) لكن منذ سنة 1993م تخصصت المدرسة في تكوين البنات في فرعي عونات النظام العمومي ومؤخراً ضمت التكوين الخاص لمفتشات الشرطة وبلغ عدد المتخرجات من المدرسة 3324 عون نظام عمومي و149 مفتشة شرطة.

## \* إمكانات المدرسة:

توفر المدرسة تكويناً نظرياً وتطبيقياً للفتيات المتربصات، ففيما يخص المواد المقررة ، فهي تختلف ما بين المواد المهنية كالعلاقات العامة، إجراءات الشرطة القضائية، أمن الموانئ والمطارات، النظام المنظم... إلخ. أما المواد التقنية فمنها الأسلحة والرمائية، الإعلام الآلي وكذا الشرطة العلمية، وأما المواد القانونية فتتعلق بالقانون الدستوري، القانون الإداري، الإجراءات الجزائية، القانون الجنائي العام والجرائم الاقتصادية، كما خصصت المدرسة مواد تكميلية كعلم النفس، علم الاجتماع، ولسعاف أولية وكذا اللغات الأجنبية و المناجمنت (مجلة الشرطة، فيفري 2005م: 7-8).

ويمر التكوين فيها عبر مراحل، أولها هي المرحلة شبه العسكرية، كتسلق سلم، الحبل الثابت والمتحرك والخطوات العملاقة والمرور عبر الخندق كما يتم تدريبها على الجري بالسلاح والذي يمر بدوره على مرحلتين، مرحلة التحضير التقني وبعدها يتم الذهاب إلى حقل الرماية مباشرة للتدريب.

وقد كان في هذا المجال اعترافات سجلت من طرف مدرب المتربصات بقدرات المرأة الشرطية على التأقلم والتعلم السريع ، كما أكد على أنه يشعر بفخر كبير بالعمل مع المرأة الشرطية وذلك لانضباطها وحبها لعملها .

وتلا مرحلة التدريب شبه العسكري مرحلة الجذع المشترك في التكوين النظري الأكاديمي، ثم مرحلة التخصص وتلا كلتا المرحلتين مرحلة من التريص التطبيقي ويختتم التكوين بمرحلة التقييم والتخرج.

### \* التعريف بالمدرسة:

تحتوي المدرسة مرافق عديدة تعمل على توفير جو من العمل، وكذا الدراسة للمتربصات وأخرى تتيح لهن فرصة للراحة والاسترخاء، لاسترجاع طاقتهن لمزاولة تكوينهن بطريقة أفضل.

عدا الجناح البيداغوجي الذي تزاوّل فيه المتربصات التكوين الأكاديمي والتطبيقي، نجد جناح الإيواء الذي يضم جناح الطالبات مفتشات الشرطة، وجناح الطالبات عونات النظام العمومي ويوجد كذلك جناح المطاعم والخدمات الطبية ، وهذا الأخير يضم أيضاً خدمات طبية نفسانية (24/24 ساعة).

أما بالنسبة للفضاء الرياضي، فهو يعتبر مفخرة المدرسة؛ وذلك لاحتوائه على العديد من قاعات الرياضات ، وكذا ملاعب الرياضات الجماعية إلى جانب مسلك المقاتل وقاعات كمال الأجسام بحيث يصر قانون تسيير المدرسة على أهمية الرياضة ، وذلك ما لوحظ خلال اعتماد المدرسة في مجال التدريب على أبطال رياضيين سابقين حققوا انتصارات في مجال الرياضة وما زالوا يحققون إنجازات بتدريبهم للفتيات الشرطيات ولأبطال الغد مثل: عون النظام العمومي التي تزاوّل تربصها بالمدرسة الآنسة "شيباوي" بطلة الجزائر في الكاراتيه التي حققت العديد من الانتصارات الرياضية ضمن الفريق الوطني للشرطة.

أما عن الفضاء الترفيهي فتضع المدرسة العديد من القاعات تحت تصرف المتربصات بغية تخصيص وقت لهن للإسترخاء والراحة ، من هذه القاعات ، نجد فضاء الإنترنت الذي يفتح للمتربصات بعد ساعات التكوين، أيام العطل وفي نهاية الأسبوع، موفراً لهن آفاقاً أوسع لإثراء معلوماتهن، هذا إضافة إلى قاعة للسينما وأخرى للحلاقة .

### ✚ المدرسة العليا للشرطة " علي تونسي" بشاطوناف :

خلال الحقبة الزمنية الوجيزة والممتدة من سنة 1970م إلى يومنا هذا تمكنت المدرسة من تكوين ما يقارب 8000 إطار أغلبهم اليوم يشرفون على إدارة معظم مصالح الأمن الوطني ، وقد أسهمت في إعداد نحو 250 إطاراً من الدول الشقيقة والصديقة ، وقد أنشئت في 5 يناير 1970 م ويمكن وصفها بالوحيدة على مستوى التراب الوطني التي توكل إليها مهمة تكوين إطارات الأمن الوطني بمختلف رتبهم ، فهي تهدف إلى تطوير مستوى الإطارات عن طريق تنظيم العديد من الدورات التكوينية والترقيات المتخصصة ، واحتضان أهم الملتقيات والندوات الوطنية التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني . وبفضل ما تقدمه من تكوين عالٍ فقد استطاعت أن ترتقي إلى مصاف المؤسسات الأمنية الدولية وذلك بما لديها من إمكانيات مادية وبشرية مؤهلة مكنتها من اكتساب سمعة عالية وخبرة متميزة في إطار تكوين إطارات الشرطة على الصعيدين الوطني والدولي

وتُسِير مهام المدرسة مجموعة من الهيئات ، يمكن ذكرها كمايلي :

#### مصلحة الدراسات : التي تتكفل بالمهام التالية:

✓ تنفيذ برامج التكوين .

✓ تحضير جداول سير الدروس والتوقيت .

✓ اقتراح مدة مراحل التكوين .

✓ العمل على إيجاد الطرق والوسائل المساعدة على تبليغ المعلومات وتبسيطها .

✓ متابعة الشؤون الإدارية للطلبة .

✓ تقييم نشاطات الأساتذة السنوية .

ويساعد مدير الدراسات ورؤساء الدوائر البيداغوجية في متابعة سير الدروس بانتظام وإجراء الامتحانات الدورية والنهائية .

#### مكونات هيئات مديرية الدراسات :

▪ دائرة الشرطة القضائية .

▪ دائرة النظام العمومي .

▪ دائرة الاستعلامات العامة وشرطة الحدود .

▪ دائرة القيادة والتسيير .

▪ دائرة الموارد التقنية .



▪ دائرة الفرع الثقافي .

كما تتوفر المدرسة على إمكانات ووسائل مادية تمكنها من أداء وظائفها على أحسن وجه، ويمكن ذكر هذه المرافق المتواجدة بالمدرسة :

1- مجموعة قاعات تربوية

2- قاعات فنية موزعة كمايلي :

▪ مخبر للغات (قاعات للآلة الكاتبة).

▪ قاعات للأسلحة والرماية.

▪ مخبر للتصوير .

▪ قاعة لإعادة تمثيل الجريمة .

▪ قاعات للمواصلات السلوكية واللاسلكية .

▪ قاعات للإعلام الآلي .

▪ مكتبة .

▪ قاعات لإلقاء المحاضرات والاجتماعات وعرض الأفلام السينمائية.

▪ مجموعة من قاعات الرياضة ( الكرات ،الجيدو ،كرة الطائرة ،كرة السلة ،كرة اليد ).

وتستقبل المدرسة سنويًا أعدادًا كبيرة من الضباط وتُشرف على تكوينهم حتى وقت تخرجهم. (مجلة

الشرطة، فيفري 2005م:8).

## ثالثا : مجالات تخصص المرأة في الشرطة في الجزائر :

جاء في مؤتمر المنظمة الدولية للشرطة الجنائية في ( لشبونة ) باسبانيا سنة 1958م، وذلك بناء على تقرير قدمته السكرتارية العامة للمنظمة " أن المرأة الشرطية تستطيع القيام بوظيفة رجل الشرطة العادي من إجراءات منع الجريمة ومن إجراءات القمع عند اكتشافها ، وأن تعمل جنبا إلى جنب مع الرجل ، ومجمل قراراته حسب تقدير السكرتارية العامة ، والمتعلقة بمجالات عمل المرأة في الشرطة وهي: الاختصاصات الإدارية ، والاختصاصات المتعلقة بوسائل القمع وشؤون الأحداث ، وهي كالتالي : التحقيق الجنائي ، نظام المرور شرطة الحدود ، المحاكمات الجنائية ، تفتيش النساء والتحقيق معهن ، العمل في مجالات الرعاية الاجتماعية ، قضايا الأحداث ، الاستعلامات ، مدرسة في المعاهد الخاصة بتكوين الشرطيات (غنيم، 1984م: 47-48) " وكذلك تعليم قواعد المرور ، التعرف على الأحداث الذين أهملتهم أسرهم أو الذين تركوا التعليم واتجهوا نحو الانحراف ، تفتيش النساء عند القبض عليهن وضبط جرائم البغاء" (مجلة الشرطة، سبتمبر 1999م: 45).

والعمل الذي تقوم به المرأة الشرطية في الجزائر ليس بالأمر الهين أو السهل كما يتصوره البعض ، بل يتطلب المزيد من الهدوء واليقظة والنشاط ، لتستطيع ضمان الأمن والنظام وخدمة المجتمع ، ومن أجل ذلك تغلبت على الكثير من الصعوبات التي واجهتها في البداية ، ويجب الاعتراف أنها في البداية كانت علاقتها بالوسط الذي تعمل فيه يسوده نوع من الحذر والتساؤل لأن اقتحامها الميدان وتواجدها فيه لم يهضمه البعض بسهولة ، فتجربة دخول المرأة للشرطة في الجزائر لا تخرج عن تحفظات المجتمع أيضا ، لذلك لم يكن من السهل أن يتقبل المجتمع وجود الفتاة مع الرجل في واجبات ميدانية ، لكن إرادة المرأة الشرطية فاقت كل الاعتبارات ، فأثبتت وجودها وفرضت شخصيتها في المجتمع وخرجت إلى الميدان وأصبحت تقوم بمهام عديدة فلم تقتصر على الأعمال الإدارية فقط، بل مارست مختلف الوظائف المتوفرة في مؤسسة الشرطة وفي جل الاختصاصات ، ومن بين هذه الاختصاصات نجد :

## 1- الشرطة الجوية :

لأن السنوات الأخيرة التي عاشتها الجزائر لم تكن بالهينة ، حيث عرف المواطن خلالها مشاكل عدة نتجت بصفة خاصة عن ظاهرة الإرهاب ، حيث زاد انتشار ظاهرة المخدرات والعنف واستعمال الأسلحة البيضاء، والاعتداء على الأشخاص ، وسرقة المحلات والبيوت ليلاً ، خاصة في بعض الأحياء التي انتشر فيها الإرهاب بكثرة ، كل هذه الأسباب جعلت المسؤولين على رأس المديرية العامة للأمن الوطني يفكرون في أنجع السبل لتقريب المواطن من رجل الشرطة حتى تخفف الهوة بينهما، وحتى لا يصبح رجل الشرطة ذلك الموظف الجالس وراء مكتبه في المحافظات الكبرى للشرطة المنتشرة في المدن الكبرى ، والذي لا يقصده المواطن إلا إذا اعترضته مشكلة أو استدعاء أو أي سبب آخر ، لهذا أنشئت الشرطة الجوية التي دعت بها حتى تلك الأحياء الأكثر عزلة، فأصبح رجال الشرطة العاملون بمختلف مقرات الأمن الوطني بمثابة أبناء الحي الذين يعملون به ، يترصدون الخارجون عن القانون ، ويحتكون بالمواطنين ويسعون لحل مشاكلهم ، فكانت السبيل لإعادة الثقة في رجل الشرطة ومحو تلك الصورة التي خطط لها الإرهاب ورسمها في أبعث ما يكون ، لهذا دعا المدير العام للأمن الوطني إلى توطيد العلاقة بالمواطن والتواجد في مختلف الأحياء الشعبية لأجل رصد الانحراف والإحاطة بمختلف جوانبه والتكفل به عن طريق الاستشارة بأطباء نفسانيين لوضع حد له ، وقد اختير العنصر النسوي لهذه المهام لاتصاف المرأة بصفة الاتصال والاهتمام ، وهي صفات لا تتوفر كثيراً عند الرجل ، وكذلك جودة عملها في مجال الاستقبال فهي تحسن استقبال المواطنين أحسن من الرجل (مجلة الشرطة، جويلية 2002م: 16)، لهذا تنوعت مهام المرأة في الشرطة الجوية بين مهام خاصة وأخرى ميدانية ، والمتمثلة أساساً في :

أ- إعلام الجمهور وتقديم الخدمات : وذلك بالنشر عن الخدمات الجلية والمتعددة التي تقوم بها الشرطة لصالح المواطن والمجتمع سعياً منها لنشر الأمن والطمأنينة ، وهذا كله لجذب الرأي العام وإعطاء صورة جيدة عن الشرطة .

ب- البحث الاجتماعي : حيث يعتبر إجراء البحوث الاجتماعية من طرف المرأة الشرطية من أهم الأعمال التي يمكن أن تسهم فيها المرأة بكل نجاح ، خاصة وأن الدفعات الأخيرة تتمتع بمؤهلات علمية تمكنها من تغطية هذا الجانب ، وإعطاء صورة صادقة للمسؤولين عن مشاكل الأفراد وأحوالهم الاجتماعية ، وفي هذا المجال يمكن أن تمارس المهام التالية :

- الاستطلاع الخارجي : ويتعلق بالحالات التي تصل إلى المصلحة التي تعمل بها ، والمتعلقة بالمواطنين والتي يهدد استمرارها بانحراف أصحابها وانزلاقهم في طريق الجريمة عن طريق

تشخيص هذه الحالات ورفع تقارير للمسؤولين لاتخاذ إجراءات معينة بالتنسيق مع الجهات المعنية .

- الإرشاد الاجتماعي : وتتمثل في زيارة أسرالأحداث ، خاصة تلك التي يخشى على أفرادها الانزلاق في الجرائم ، وتتبع القصر الذين يفرون من المدارس مثلاً ، وكذلك الذين يعانون من الإهمال من طرف أوليائهم ، وبهذه الأعمال تتمكن المرأة الشرطية من التقليل من الآفات الاجتماعية من خلال الإرشاد والتوجيه .

ج- العلاقات العامة : بحيث تعتبر من الأعمال الملائمة لطبيعة المرأة ، والتي يمكن أن تبرز فيها بشكل واضح ، ومن أهم واجبات العلاقات العامة في أجهزة الشرطة بناء جسور الثقة مع المواطن وتحسين الخدمات من خلال عملية الاستقبال ، وعملية التوعية المرورية ، والمشاركة في إعداد فرق السلامة لتلاميذ المرحلة الابتدائية في المدارس بهدف تهيئة جيل يقدر أهمية مراعاة قاعدة المرور ويحترمها مستقبلاً.

د- التحقيق الجنائي : للتحقيق في ملابسات الجرائم خاصة مع الأحداث والنساء ؛ لأنها الأنسب على مخاطبة الحدث وكذا النساء وأخذ المعلومات من كليهما ، ومن ثم إثراء التحقيق .

## 2- مجال الاستعلامات العامة : دور المرأة في مجال الاستعلامات يتجلى فيمايلي :

- مراقبة الأشخاص والتجمعات المشبوهة ومعرفة نشاطها .
- تنفيذ التحريات الإدارية ، كالتحقيق حول السلوك العام للأفراد ومواقفهم السياسية في المؤسسات والمنظمات والجمعيات التي تهتم بالمرأة والشباب ، وكذا مراقبة المدارس القرآنية التي تعتبر أماكن تربية للأطفال ومدى تأثيرها حتى لا تكون تهديدا للدولة .
- الكشف عن الاتصالات المشبوهة .

- إرسال التقارير حول الآفات الاجتماعية . ( مكيم،1999م:59).

3- أمن الحدود : حيث تشرف المرأة الشرطية على عملية تفتيش ومراقبة العبور في الموانئ والمطارات للأشخاص والأمتعة .

4- الشرطة العلمية : وهنا تعمل المرأة الشرطية في مخابر الأدلة الجنائية ومصالح الشرطة العلمية لرصد الجرائم وتلقي الأثر واكتشاف البصمات والتعرف على هوية المجرمين .

5- مجال الصحة : حيث تشرف على تقديم الرعاية الصحية للعاملين في سلك الشرطة ولأسرهم في مختلف مصالح الصحة التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر.

6- قطاع الملاحة الجوية: وهنا تعمل المرأة الشرطية على مراقبة حركة الطرقات والأجواء الجوية من خلال الحوامات التابعة لمؤسسة الشرطة ، وكذا العمل في مجال الهندسة الميكانيكية .

7- الحراسة في ميٹرو الجزائر: وهذا لتوفير الأمن للمواطنين المستعملين لهذه الوسيلة من النقل . ومن الاختصاصات التي استحدثت من قبل المديرية العامة للأمن الوطني والتي دخلتها المرأة الشرطية حديثاً نجد:

8- حماية الشخصيات: وهذا مجال اختصاص حديث على المرأة الشرطية لم يتم استحداثه إلا مؤخراً؛ وفيه تقوم المرأة الشرطية بتوفير الحماية للشخصيات والوزراء وكبار مسؤولي الدولة والوفود الأجنبية ، أو ما يسمى "بنساء البوديغارد" وهذا بعد تلقينها لتدريبات خاصة في مصلحة الحماية والأمن التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني ، هذه التدريبات متنوعة : بدنية رياضية ، وتدريبات على السلاح والرمية، وهذا أيضا بعد انتقاء للشرطيات وفق معايير محددة.

**رابعاً : الدور الاجتماعي للمرأة في صفوف الشرطة:**

إن المرأة الجزائرية جزء لا يتجزأ من الأيدي العاملة المنتجة لثروة الوطن ؛ لأن النظام الاجتماعي السائد أحدث الظروف التي جعلتها واعية بأدورها الآتية للتغيير المطلوب:

**1- دور المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية:**

قامت المصلحة المركزية للصحة والنشاط الاجتماعي والرياضات بتوفير الشروط الضرورية والإمكانات الكفيلة بجعل المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية تبذل مجهودات مكثفة باستمرار، ما يضمن لها الإسهام بفاعلية في التكفل الشامل للاحتياجات الأساسية والعاجلة لتعداد أسرة الأمن الوطني. وعلى هذا الأساس فإن دورها تميز بالتكيف مع خصائص مختلف ظروف العمل، مما ساعدها على التحكم في الأساليب والمعايير لاستغلال الإمكانيات المتوفرة ووضع أدوات وآليات تنفيذ البرامج العملية. وفي هذا الإطار ينبغي أن نبرز دورها الاجتماعي المبني في مفهومه وتطبيقه على الاستجابة لانشغالات مستخدمي الأمن الوطني وذوي حقوقهم وعائلات المستخدمين وذلك من خلال:

❖ التكفل النفساني: تضمن الأخصائية النفسانية الاستقرار النفسي المهني والنفس الاجتماعي من خلال التكفل بمستخدمي الأمن الوطني (العاملين والمتقاعدين) وذوي حقوقهم وعائلات المستخدمين المتوفين الذين يمرون بمراحل صعبة أو يعانون من اضطرابات في هذا الصدد تكفلت بضحايا الصدمة النفسية والعناصر التي تحتاج إلى متابعة نفسانية خاصة (مجلة الشرطة، مارس 2009م: 17).

❖ تفعيل الخدمات الاجتماعية: إن التزام المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية بمقاييس الفاعلية المهنية واستعمال الأدوات التي تضبط مهامها ولا تشلها عن العمل جعلها تقوم بالترتيب للأولويات في مجال الخدمات الاجتماعية بالعقلانية في التخطيط والإنجازات وهكذا تمكنت من تأكيد كفايتها بالاستعمال الأفضل للوسائل التي رصدت لتفعيل الخدمات الاجتماعية وفرضت نفسها كقوة تعمل أساساً من أجل تلبية احتياجات أسرة الأمن الوطني بمضاعفة النشاطات ومراقبة عملية إنجاز الأهداف المسطرة.

**2- تقديم المساعدات الاجتماعية**: إن مساعدة أسرة الأمن الوطني في مواجهة الصعوبات استلزمت قيام العاملات بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية بأي عمل عاجل على نطاق واسع من أجل الارتقاء إلى مستوى التحديات التي تنتظرهن.

إن مجهود الاختصاصيات الاجتماعيات والمساعدات الاجتماعيات من خلال أعمالهن بالتحكم في تطبيق برنامج متكامل وتكييفه مع الاحتياجات الأساسية أكد قدرتهن على تحسين النوعية والتغلب على الصعاب وفتح المجال أمام نتائج إيجابية أخرى.

في هذا الإطار يمثل تقديم المساعدة الاجتماعية الكفيلة بالمساهمة في تحسين ظروف المعيشة لأسرة الأمن الوطن، كما أن النشاط المتميز للمرأة في صفوف الشرطة يبرز نموذجاً مثالياً للتنظيم الأفضل بتعاون متين ومتعدد الأبعاد بكيفية تعطي المبادرة بكل المساعي المفيدة مضموناً اجتماعياً بارزاً.

### 3- تجسيد مخطط الرعاية الصحية:

في إطار تجسيد مخطط الرعاية الصحية تمت أعمال معتبرة بمساهمة المرأة العاملة على مستوى المنشآت الطبية للأمن الوطني في ضمان العلاجات الاستشفائية والوقائية وقد انصبت عنايتها على جعل العلاج متوفراً وفي متناول المرضى وذلك بمرافقتهم وتحسين خدمات نقلهم للمستشفيات والمصحات المتخصصة والمتعددة الخدمات، وهكذا أصبحت قادرة على اتخاذ التدابير اللازمة لإعطاء الأولوية لجودة العلاج والقدرة على المحافظة على صحة الأشخاص.

### 4- ترقية النشاط الثقافي والترفيهي:

إن مجهود العاملات بمراكز النشاط الثقافي والترفيهي المبذول باستمرار لتلبية الحاجيات المتزايدة في هذا المجال لا يقتصر فقط على المعرفة العلمية والنوعية الأمنية ، بل إن غايتها المنشودة هي غاية إنسانية تستهدف الإسهام في الترقية المنسجمة للفرد في مجتمع متميز بأصالة قيمه الوطنية.

إن الهدف الأساسي للنشاط الثقافي والترفيهي فيما يتعلق بأبناء أسرة الأمن الوطني والمواطنين هو:

- ضمان تربية شاملة ومتكاملة (بدنية وثقافية وأخلاقية).
- تجسيد النوعية الأمنية والوقائية من جميع أشكال الجريمة.
- السعي لتوفير الإمكانيات الضرورية ، الترفيه السليم والمفيد (مجلة الشرطة، مارس 2009م: 18)

### 5- المبادرة بكل المساعي المفيدة للعمل الجوّاري:

إن العمل الجوّاري يكتسي طابع التقرب من المواطن بتقوية علاقته بمصالح الشرطة بما يضمن على الخصوص مشاركته في عملية الوقاية من الجريمة داخل محيطه الاجتماعي والبيئي.

في هذا الإطار تهدف مساعي المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية ضمن الإستراتيجية الجوّارية للأمن الوطني إلى تعبئة المواطن وإشراكه في محاربة الإجرام المنظم والإجرام المحترف والآفات الاجتماعية وكل أشكال الجريمة والعنف.

وهذا بالضبط ما يفسر مبادرتها بكل المساعي المفيدة وهي مبادرات ترمي طبعاً إلى ترقية التضامن الوطني خاصة لفائدة المتضررين من أعمال العنف والكوارث الطبيعية وغيرها، كما ترمي تلك المبادرات من وراء ذلك إلى حماية الشباب من المؤثرات.

إن مجهود دعم العمل الجوارى على جميع المستويات يدخل في هذا الإطار ولذلك فهي موضوع اهتمام مصالح الشرطة، فقد تم إعداد برنامج ميداني يتماشى والوسائل الموجودة أو تلك بالإمكان توفيرها، إذ سجل إعطاء الأولوية لمجالات النشاط الثقافي والتسليية والتربية البدنية والرياضية ما أدى إلى :

- الإسهام في تنمية التنشيط الثقافي والرياضي للجماهير .
- جعل الرياضة عنصراً أساسياً في برنامج تنشيط الشباب وتربية بثقافة نبذ العنف والابتعاد عن الانحراف.
- إشراك الشباب في تحقيق أهداف الشرطة الجوارية.

#### 6- إعداد دراسات ذات طابع اجتماعي:

إن تمكن المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية من هضم أساليب العمل الحديثة التي أساسها التكامل والفاعلية جعلها تعالج موضوعات تتناول مشكلات تواجه المسؤولين والمؤطرين والعاملين في مختلف مجالات النشاط الاجتماعي في مراحل الإعداد والتطبيق، ما أفرز إدراكها لأهمية تطور طرق ووسائل جديدة لتحقيق مردودية أفضل.

على هذا الأساس ، فإن مميزات دراسات ذات الطابع الاجتماعي تتمثل في تصميم البرامج واتخاذ الإجراءات اللازمة في تطوير التنظيم والأهداف وذلك من خلال رصد الايجابيات والسلبيات وتشريع العديد من الأوضاع المترتبة عن الأعمال اليومية.

إن الدراسات التي أجرتها هي دراسات تحليلية وعملية من أجل تحقيق النفع العام على أحسن صورة ممكنة وذلك من خلال القيام ب:

- تقسيم ما تم عمله في مراحل مختلفة.
- إدخال التحسينات والتعديلات في ضوء الحقائق التي تم الكشف عنها حول الجهود السابقة.
- اتخاذ أي إجراء له علاقة بالحال المعروضة وفقاً للتنظيمات والقوانين المعمول بها.



**7- الإشراف على تأطير وتكوين المستخدمين:**

إن تضافر جهود العنصر النسوي أدى إلى ترتيب الأولويات بصورة تسمح بتسيير المواد البشرية بشكل يضمن سرعة التنفيذ والاستجابة لحاجات المستخدمين ، ما ساعدها على احترام أساليب العمل الحديثة عند معالجتها مختلف الملفات.

في هذا السياق فإن إشرافها على عملية التأطير والتكوين استلزم التطبيق السليم للقوانين ومسايرة التحولات السريعة بشأن امتصاص أي تأخر قد يتراكم مستقبلاً نتيجة توظيف عدد معتبر من المستخدمين.

إن آليات التأطير والتكوين وضعتها بصورة تستجيب لتحقيق:

- استثمار أحسن للطاقات البشرية بنهج مهني سليم.
- تكوين المستخدم تكويناً كاملاً لتسيير المنشآت الاجتماعية والصحية .

**8- استعمال وتوزيع وتسيير الإمكانيات المادية والتقنية:**

لقد التزمت المرأة العاملة بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية بالاستعمال الرشيد للإمكانيات المادية المتوفرة واللجوء إلى موارد وشروط تتلاءم وتلبية الاحتياجات ، وذلك من خلال:

- استعمال تقنيات التسيير المالي السليم.
- التوزيع الأحسن للإمكانيات المادية والتقنية عبر مصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية.
- القضاء بسرعة على أي عمل بيروقراطي في تسيير الإمكانيات المادية والتقنية بمصالح ومنشآت الشؤون الاجتماعية (مجلة الشرطة، مارس 2009م: 18-20).

مما سبق نلاحظ أن كل هذه الأدوار تتماشى وتتوفر بدرجة كبيرة مع خصوصية المرأة الجزائرية وقد يكون هذا السبب توفيقها في مهامها.

**خلاصة :**

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن مهنة الشرطة لم تبق حكرا عن الرجل فقط ، بل أصبحت من المهن التي تستهوي النساء أيضاً ، والمرأة العاملة في هذا المجال أصبحت لها مكانتها الخاصة وتقمصت فيه مناصب عليا في تخصصات مختلفة ، فأثبتت بأن وجودها في هذا المجال لم يكن من فراغ أو محض صدفة وإنما راجع إلى جدها واجتهادها وحبها للمهنة.

ولأن هذا المجال من العمل يتسم بطابع نظام ودقة عاليين ، وفرض الالتزام واحترام القوانين ، هذا ما يعرض المرأة الشرطية لضغوطات ويجعلها تواجه صعوبات ، وهذا ما سنحاول معرفته من خلال دراستنا الميدانية

## الفصل السادس

### عرض وتحليل بيانات الدراسة

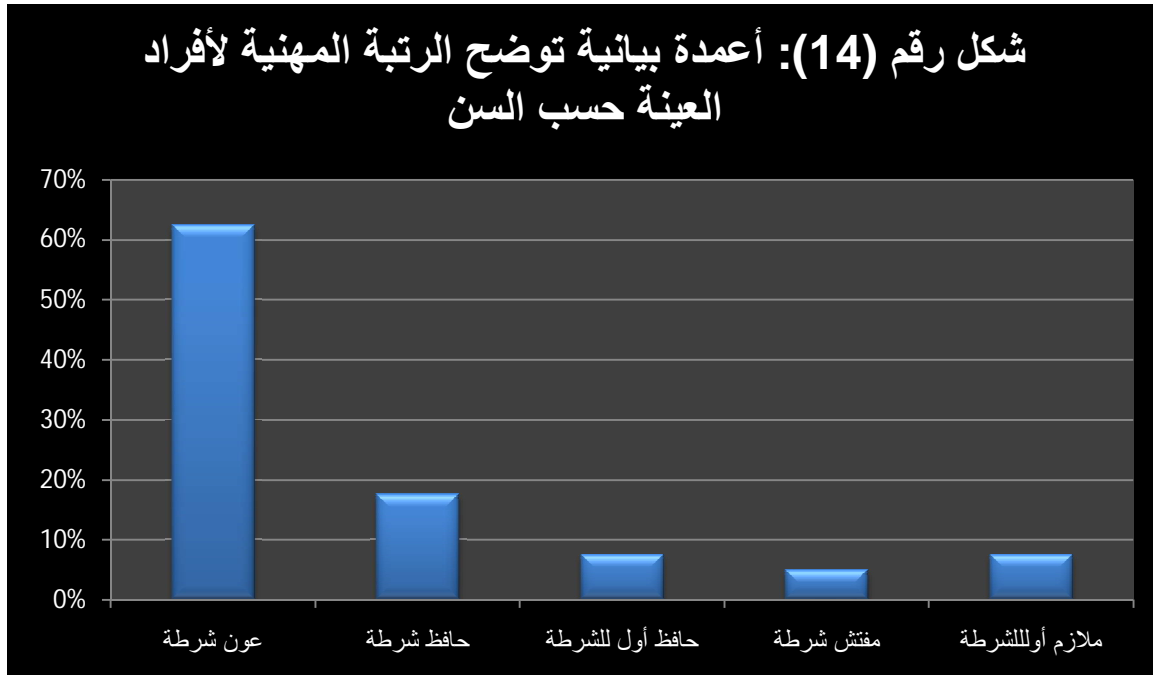
## أولاً: عرض وتحليل بيانات الجداول الخاصة بالبيانات الشخصية :

جدول رقم (24) : يوضح الرتبة المهنية للمبحوثات حسب السن:

المجموع	39 سنة فأكثر	[38 -34]	[33 -29]	[28 -24]	[23 -19]	السن الرتبة المهنية
%62.5 25	%0 0	%66.66 10	%50 07	%66.66 02	%100 06	عون شرطة
%17.5 07	%50 01	%13.33 02	%28.57 04	%0 0	%0 0	حافظ شرطة
%7.5 03	%50 01	%13.33 02	%0 0	%0 0	%0 0	حافظ أول للشرطة
%5 02	%0 0	%6.66 01	%7.14 01	%0 0	%0 0	مفتش شرطة
%7.5 03	%0 0	%0 0	%14.28 02	%33.33 01	%0 0	ملازم أول للشرطة
%100 40	%100 02	%100 15	%100 14	%100 03	%100 06	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 62.5% والتي تمثل المبحوثات من رتبة عون شرطة ، حيث نجد أن نسبة 100% من المبحوثات في هذه الرتبة أعمارهن ما بين [19 - 23]، وهذا راجع لاعتمادنا على عينة كرة الثلج ، والمبحوثات من هذه الرتبة قمن بتوزيع الاستثمارات على زميلاتهن من نفس الرتبة ، و نسبة 66.66% أعمارهن بين [24 - 28]، ونسبة 66.66% أعمارهن بين [34 - 38]، و50% أعمارهن بين [29 - 33] دائماً في نفس الرتبة . تليها نسبة 17.5% ، والتي تمثل المبحوثات في رتبة حافظ شرطة ، حيث كانت نسب المبحوثات في هذه الرتبة من مجموع المبحوثات 28.57% أعمارهن بين [29 - 33]، ونسبة 13.33% في الفئة العمرية [34 - 38]، و50% للمبحوثات اللواتي أعمارهن فوق 39 سنة ، تليها نسبة 7.5% التي تمثل المبحوثات في رتبة حافظ أول للشرطة ، نسبة 50% منهن أعمارهن أكثر من 39 سنة، و13.33% أعمارهن بين [34 - 38]. كذلك كانت نسبة 7.5% للمبحوثات من رتبة ملازم أول ، 33.33% أعمارهن بين [24 - 28]، و14.28% أعمارهن بين [34 - 38]، أما النسبة الأخيرة فكانت 5% لتمثل أفراد العينة في رتبة مفتش شرطة ، 7.14% منهن في الفئة العمرية [29 - 33]، و 6.66% أعمارهن بين [34 - 38] وما يفسر ارتفاع نسبة تواجد أفراد العينة من رتبة عون شرطة في الفئة العمرية [19 - 23] هو أن الفتيات في هذا السن يحزن على مستوى تعليمي ثانوي يؤهلهن لدخول مهنة الشرطة كذلك وحسب شروط

التوظيف في المؤسسة سن المترشحة لرتبة عون شرطة لابد ألا يقل عن 19 سنة ولا يزيد عن 23 سنة ، أما بالنسبة لتواجد المبحوثات الأخريات من رتبة حافظ شرطة ورتبة حافظ أول في أكثر من 39 سنة بنسبة أكبر هو أن هذه الرتبة في مؤسسة الشرطة لا ترقى إليها الشرطيات إلا بعد نجاحهن في المسابقة المهنية في لرتبة عون شرطة وبعد ذلك تحدث ترقية لهن إلى رتبة حافظ شرطة وهذا بعد نجاحهن في مسابقات الترقية بعد مدة عمل تتجاوز 5 سنوات ، أو بعد اختيارهن من قائمة التأهيل بعد تقييم أدائهن المهني وحساب سنوات خبرتهن بعد ممارستهن للمهنة لمدة لا تقل عن 10 سنوات ، أما ما يخص المبحوثات من رتبة ملازم أول للشرطة فهن يتواجدن في الفئة العمرية [24 - 28] ، و [29 - 33] بالنسبة لرتبة مفتش شرطة لأنه لابد لهن من مستوى تعليمي جامعي بالنسبة لرتبة مفتش شرطة والحياسة على شهادة الليسانس بالنسبة للملازمين الأوائل حتى يتم توظيفهن في المؤسسة في مثل هذه الرتب .



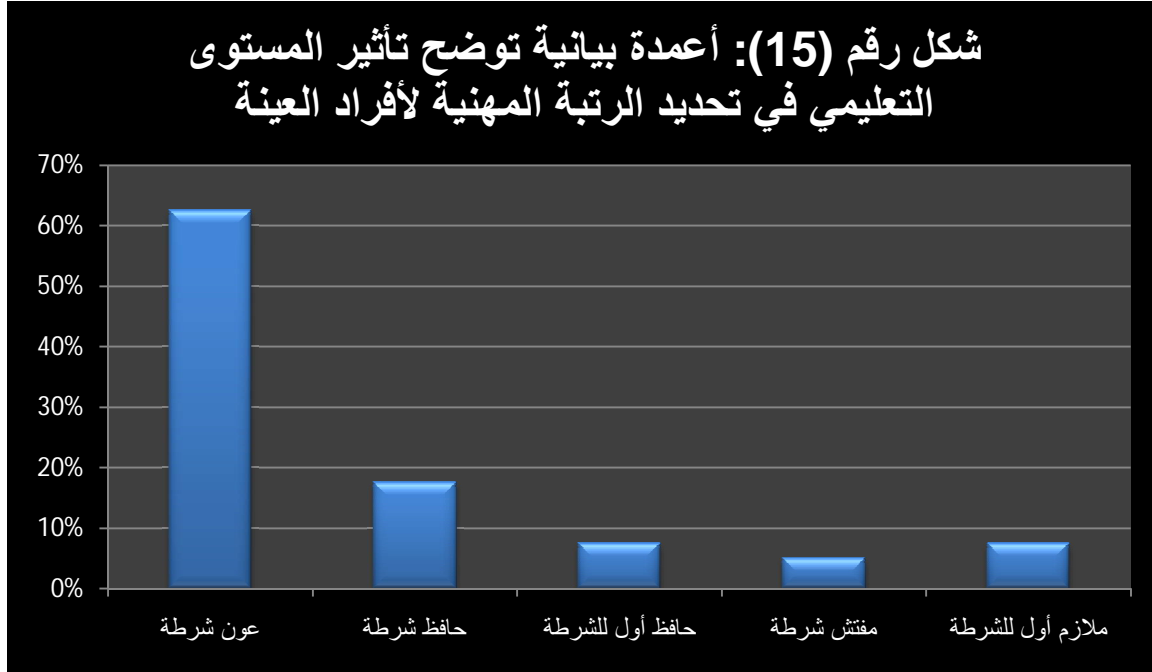
## جدول رقم (25) : يوضح تأثير المستوى التعليمي على تحديد الرتبة المهنية

المجموع	ليسانس	جامعي	ثانوي	الرتبة المهنية المستوى التعليمي
25 %62.5	0 %0	04 %57.14	21 %70	عون شرطة
07 %17.5	0 %0	0 %0	07 %23.33	حافظ شرطة
03 %7.5	0 %0	01 %14.28	02 %6.66	حافظ أول للشرطة
02 %5	0 %0	02 %28.57	0 %0	مفتش شرطة
03 %7.5	03 %100	0 %0	0 %0	ملازم أول
40 %100	03 %100	07 %100	30 %100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن المستوى التعليمي له تأثير على تحديد الرتبة المهنية للشرطيات ، وهذا ما تبينه نسبة 62.5 % من المجموع العام للإجابات ، والتي تمثل المبحوثات في رتبة عون شرطة ، 70% منهن في مستوى تعليمي ثانوي و 57.14% في مستوى تعليمي جامعي ، أما رتبة حافظ شرطة فكن بنسبة 17.5 % من المجموع العام ، 23.33% منهن في مستوى تعليمي ثانوي، وفي رتبة حافظ أول للشرطة بنسبة 7.5 % ، 14.28 % في مستوى تعليمي جامعي، و 6.66% في مستوى تعليمي ثانوي، أما أفراد العينة من رتبة مفتش شرطة فكن بنسبة 5% ، جميعهن يحزن على مستوى تعليمي جامعي بنسبة 28.57% من المبحوثات في هذا المستوى ، أما ما يخص رتبة ملازم أول فقد مثلن بنسبة 7.5% من المجموع العام للمبحوثات ، وجميعهن متحصلات على شهادة الليسانس ، وهذا بنسبة 100% في هذا المستوى.

تواجد الشرطيات بأكثر نسبة في مستوى تعليمي ثانوي راجع إلى أن هذا المستوى يؤهل الفتيات للالتحاق بمهنة الشرطة في رتبة عون شرطة ، من ثم الترقية إلى رتبة حافظ وحافظ أول ، وبعضهن يحوز على مستوى تعليمي جامعي لأنهن يلتحقن بالعمل في مجال الشرطة رغم مستواهن الجامعي ، خوفاً من أن يتجاوز سنهن السن المحددة للترشح لهذه المهنة وهي من 19-23 سنة بالنسبة لرتبة عون شرطة ، ومن 23-25 سنة بالنسبة للملازمين الأوائل ، كذلك خوفاً من البطالة فمؤسسة الشرطة تمنح الشرطيات الفرصة لمزاولة دراستهن حتى وهن يعملن ، أما ما يخص رتبة مفتش شرطة فالمستوى الجامعي المطلوب

في هذه الرتبة هو مستوى جامعي ، وشهادة الليسانس بالنسبة لرتبة ملازم أول ، وهذا حسب القانون الأساسي للأسلاك المنتمين للأمن الوطني ، وتوزيع الرتب في مؤسسة الشرطة يكون حسب المستوى التعليمي ، لأن مؤسسة الشرطة تولي اهتماما كبيرا بالتعليم.



## جدول رقم (26): يوضح الحالة العائلية للمبحوثات قبل وبعد العمل

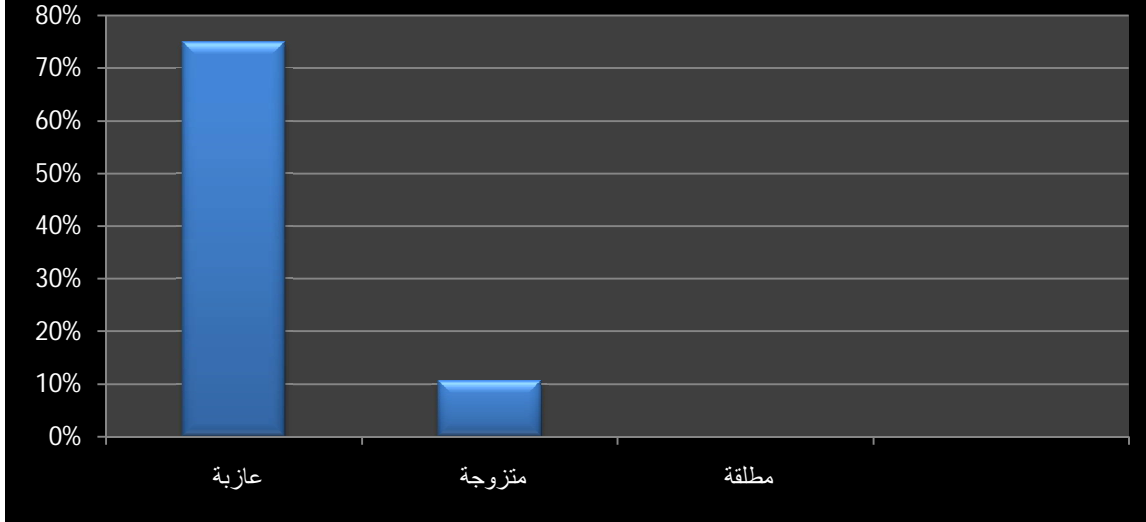
النسب المئوية	التكرارات	الحالة العائلية	
75%	30	عازية	قبل العمل
25%	10	متزوجة	
0%	0	مطلقة	
100%	40	المجموع	
47.5%	19	عازية	بعد العمل
50%	20	متزوجة	
2.5%	1	مطلقة	
100%	40	المجموع	

من خلال قراءتنا لهذا الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة للمبحوثات كانت من العازيات، والتي تمثل نسبة 89.28% قبل العمل، تليها نسبة 10.71% من المتزوجات، في حين تتعدم عند المطلقات وهذا قبل العمل، أما بعد العمل سجلنا نسبة 53.75% للمتزوجات ، تليها نسبة 42.85% للعازيات ونسبة 3.57% للمطلقات

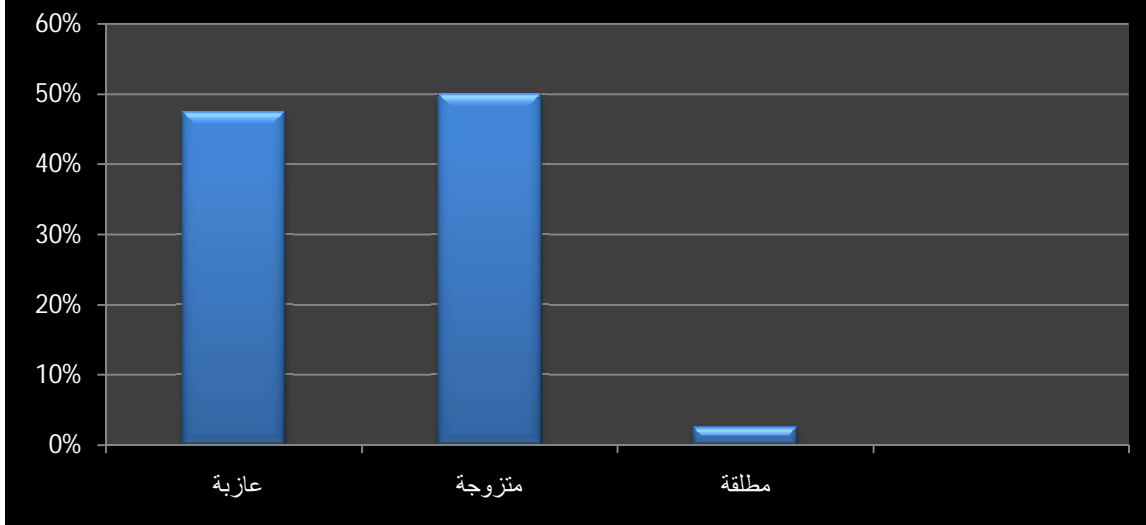
ومن كل هذا نستنتج أن أكبر نسبة للمبحوثات كانت من العازيات هذا قبل العمل، لأن من شروط التوظيف عند المرأة في سلك الشرطة السن الذي لا يقل عن 19 سنة ولا يتجاوز 25 سنة ، فالفتيات في هذه السن لا يفكرن في الزواج بل بالدراسة والعمل ، بالإضافة إلى أن العازية تتمتع بحرية أكثر مقارنة بالمتزوجة فلا مسؤوليات و لا التزامات عائلية عندها، بالإضافة إلى قدرتهن البدنية التي تسمح لهن بالالتحاق بهذا العمل، أما أكبر نسبة للمبحوثات بعد العمل كانت من المتزوجات وهذا راجع لتقبل الرجل للزواج من نساء شرطيات، لأن مثل هذا العمل أصبح عاديا بالنسبة للرجل كغيره من مجالات العمل.



شكل رقم (16): أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية قبل العمل



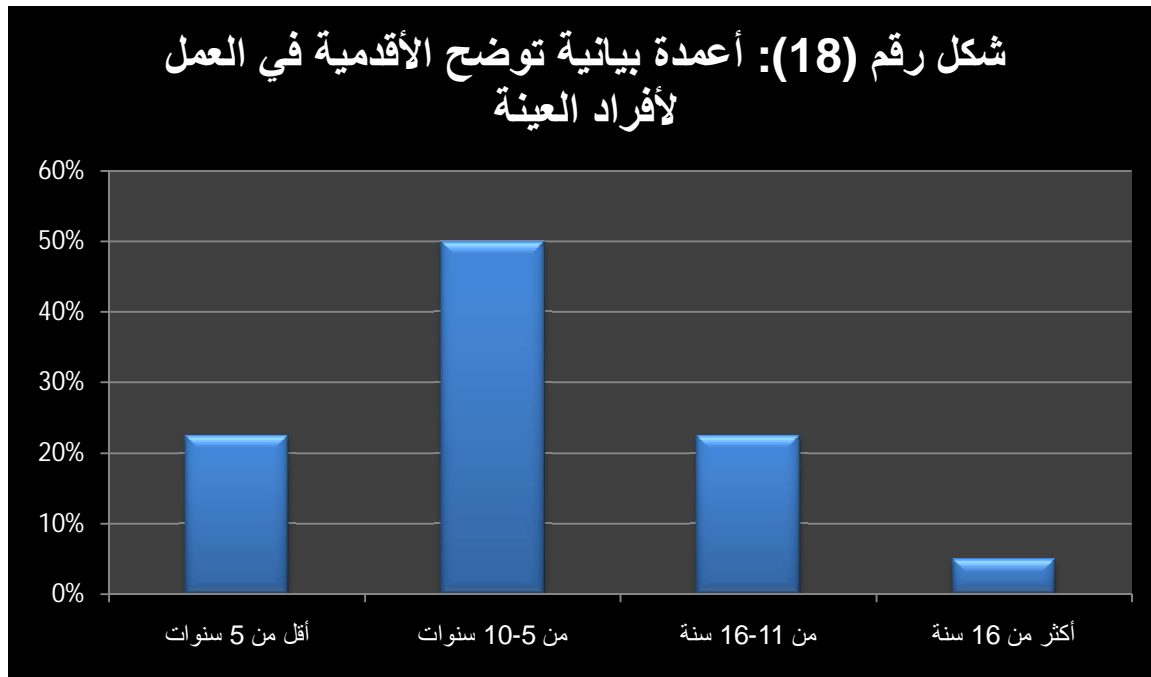
شكل رقم (17): أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية بعد العمل



## جدول رقم (27): يوضح الأقدمية في العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	الأقدمية في العمل
22.5%	09	أقل من 5 سنوات
50%	20	5 - 10
22.5%	09	11 - 16
5%	02	أكثر من 16 سنة
100%	40	المجموع

من خلال هذا الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة 50% والتي تمثل الأقدمية في العمل من 5 - 10 سنوات، تليها نسبة 22.5% في السنة ما بين 11-16 ، و نسبة 22.5% للدلالة على الاقدمية في العمل في السنوات الأقل من 5 سنوات، وأخيرا أكثر من 16 تمثل أقل نسبة بـ 5%.



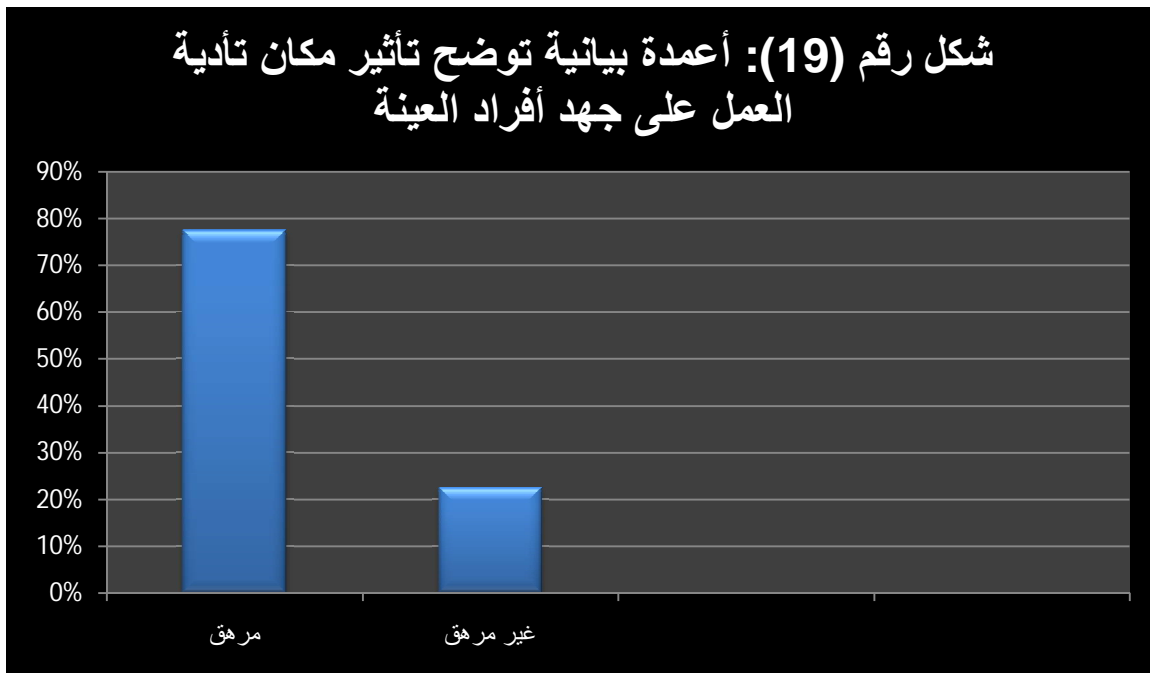
## جدول رقم (28) : يوضح تأثير مكان تأدية العمل على جهد المبحوثات

المجموع	الاثنين معا	خارج المؤسسة	داخل المؤسسة	مكان تأدية العمل / طبيعة العمل
77.5% 31	60% 03	83.33% 05	79.31% 23	مرهق
22.5% 09	40% 02	16.66% 01	20.68% 06	غير مرهق
100% 40	100% 05	100% 06	100% 29	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 77.5% من المبحوثات عملن مرهق ، 83.33% منهن يعملن خارج المؤسسة و 79.31% يعملن داخل المؤسسة ، أما 60% منهن يعملن داخل المؤسسة وخارجها، كذلك كانت نسبة اللواتي أجبين بأن عملن غير مرهق 22.5% ، 40% منهن يعملن داخل المؤسسة وخارجها و 20.68% يعملن داخل المؤسسة ، أما نسبة 16.66% فيعملن خارج المؤسسة.

وارتفاع النسبة عند اللواتي أجبين بأن عملن مرهق راجع إلى أن العمل في مؤسسة الشرطة ليس بالأمر السهل فهو يتطلب دائما الحذر واليقظة خصوصا وأن جلهن يعملن خارج المؤسسة بصفة شرطيات مرور وتنظيم حركة المرور عمل صعب ومرهق في الوقت نفسه، كذلك يعملن داخل المؤسسة وخارجها في بعض الأحيان عندما يتطلب الأمر الخروج في مهمات .

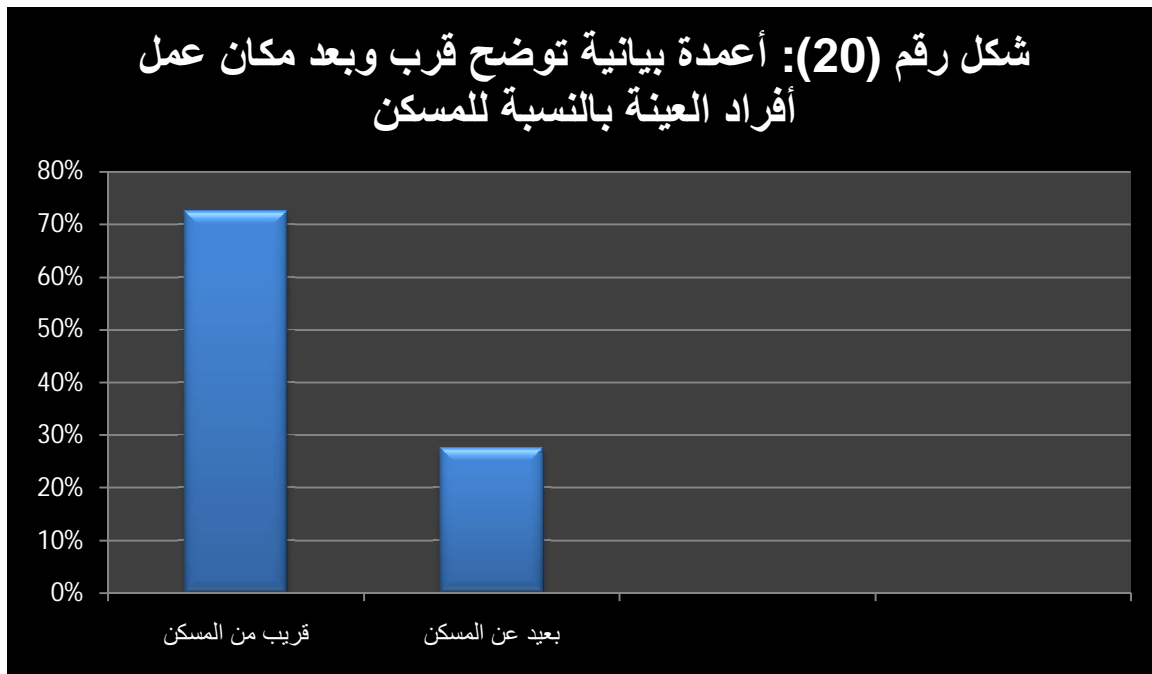
## شكل رقم (19): أعمدة بيانية توضح تأثير مكان تأدية العمل على جهد أفراد العينة



جدول رقم (29) : يوضح قرب و بعد مكان عمل المبحوثات بالنسبة لمسكنهن

النسبة المئوية %	التكرارات	مكان العمل
72.5%	29	قريب من المسكن
27.5%	11	بعيد عن المسكن
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مكان عمل المبحوثات قريب من مسكنهن وهذا بنسبة 72.5% ، في مقابل 27.5% من المبحوثات مكان عملهن بعيد عن مسكنهن.

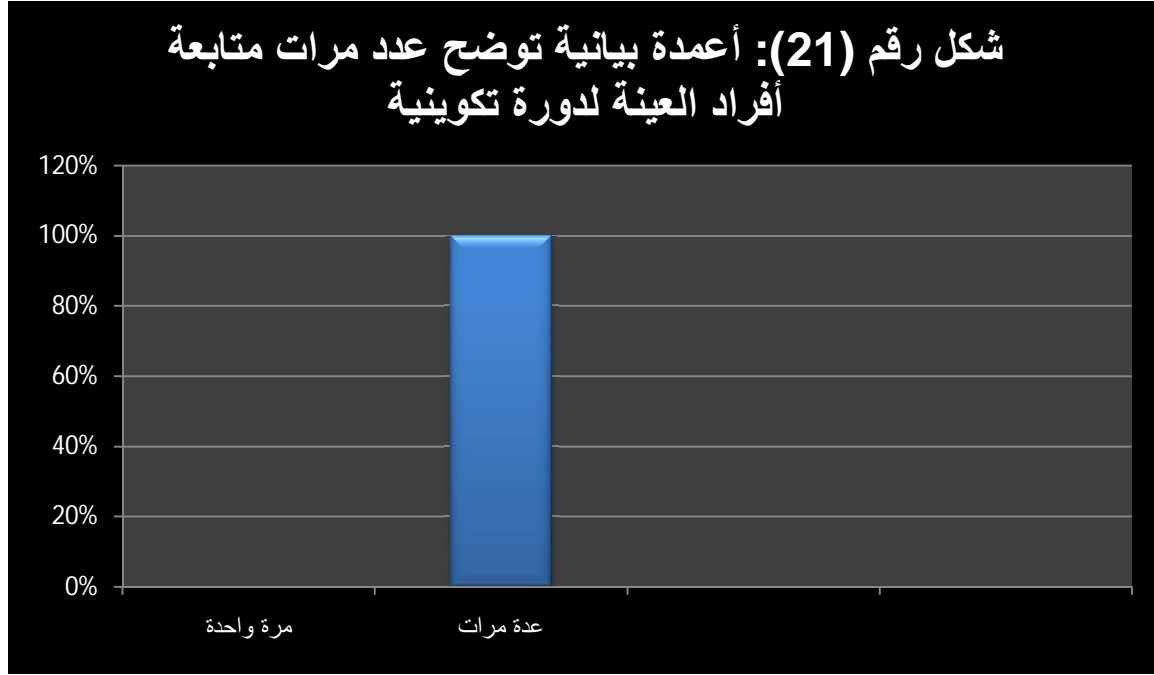


## ثانياً: تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى:

جدول رقم (30): يوضح عدد مرات متابعة المبحوثات لدورة تكوينية

عدد مرات التكوين	التكرارات	النسبة المئوية %
مرة واحدة	0	0%
عدة مرات	40	100%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن جميع أفراد العينة تابعن عدة مرات دورات تكوينية وليس دورة تكوينية واحدة ، وهذا بنسبة 100% من المجموع العام ، وهذا لأن مؤسسة الشرطة تولي اهتماما كبيرا بالتكوين ، حيث تسخر له مدارس خاصة ومكانات مادية وبشرية، فالتكوين في مؤسسة الشرطة يهدف في الأساس إلى تغيير عادات المتربصة حسب ما يلائم أخلاقيات المهنة ويتناسب معها لتزويدها بمهارات ومعارف خاصة واكتسابها نمطاً سلوكياً يعتمد على مبادئ المهنة وواجباتها وأخلاقياتها ، لأن الشرطة تمثل الدولة والقانون لدى الشعب، كذلك لأن التكوين في الشرطة أنواع : التكوين الأساسي الذي تتلقاه الشرطة في مدارس الشرطة عند الالتحاق بصفوف الأمن الوطني إذ يعتبر الركيزة الأساسية التي تبني عليها الشرطة حياتها المهنية، والتكوين المستمر الذي يلازم موظفات الشرطة طوال حياتهن المهنية إما بالممارسة الميدانية أو عن طريق التكوين في المدارس الأمنية بعد النجاح في المسابقات المهنية، و التكوين المتخصص الذي تتلقاه الشرطة بعد التحاقها بإحدى الاختصاصات في المؤسسة، وبالتالي هنا نجد أن التكوين الشرطي عملية مستمرة ودائمة وتلازم الشرطيات طوال حياتهن المهنية حتى تكون هناك مساهمة للتطورات والتحويلات التي تحدث في عالم الجريمة ، وكذلك لزيادة قدرات الشرطيات والرفع من مستوى أدائهن.



**جدول رقم (31): يوضح مدى استفادة المبحوثات من هذه الدورات التكوينية**

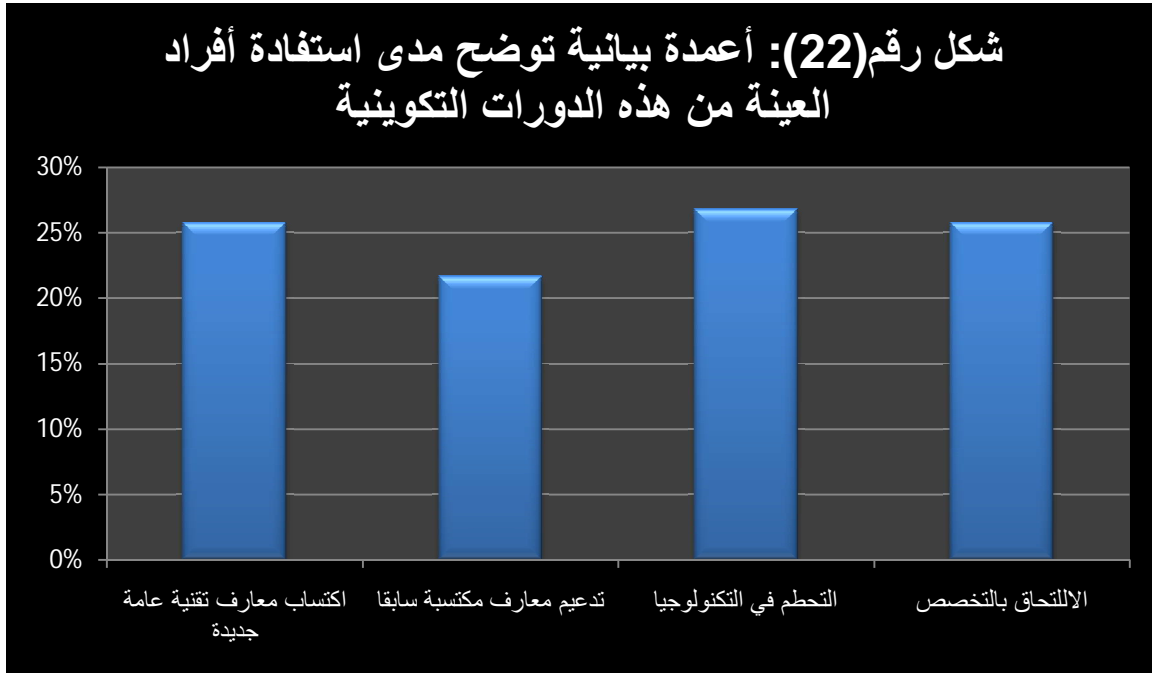
النسبة المئوية %	التكرارات	مدى الاستفادة من هذا التكوين
28.60%	26	اكتساب معارف تقنية عامة جديدة
22.82%	21	تدعيم معارف مكتسبة سابقا
21.73%	20	التحكم في التكنولوجيا
27.17%	25	ساعدتك على الالتحاق بالتخصص الذي تريد العمل به
100%	92	<b>المجموع</b>

**ملاحظة:** عدد التكرارات أكبر من عدد المبحوثات.

من خلال الجدول يتبين لنا أن التكوين في مؤسسة الشرطة عملية أساسية ومهمة في الوقت نفسه سواء بالنسبة للمؤسسة أو بالنسبة للشرطيات، لأنهن يستفدن منها كثيرا ، وما يبين ذلك هو إجابة المبحوثات في أن التكوين يساعدهن في اكتساب معارف تقنية عامة جديدة وهذا بنسبة 28.60% ، كذلك ساعدهن في الالتحاق بالتخصص الذي يردن العمل به بنسبة 27.17% ، كذلك التحكم في التكنولوجيا بنسبة 21.73%، كما أنه يدعم معارف الشرطيات المكتسبة سابقا وهذا ما تبينه نسبة 22.82% من إجابات المبحوثات .

وما يبرهن ذلك هو أن مؤسسة الشرطة وقبل أن يلتحق موظفيها بالتخصص الذي يريدون العمل به سواء رجال كانوا أو نساء لابد لهم من متابعة دورات تكوينية تساعدهم على الالتحاق بالتخصص لاكتساب معارف وخبرات عن هذا التخصص ، كذلك التكوين يساعد أفراد الشرطة على التحكم الجيد في التكنولوجيا واكتساب كل ما هو جديد من الناحية العلمية والمعرفية والتقنية لمواكبة كل ما يدور في العالم خاصة ما يخص الجريمة والأمن المعلوماتي ، كذلك يدعم معارف الشرطيات المكتسبة سابقا ومجيئها بنسبة أقل من الإجابات أمر طبيعي لأن مجال العمل الشرطي مجال ليس كغيره من المجالات والموظف فيه لا يعرف عنه الكثير إلا بعد الالتحاق والعمل به ، وبالتالي لا يحوز على معارف سابقة حوله، وهذا ما تنص عليه المادة 55 في الفصل السادس الخاص بالتكوين من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، في نصها: تنظم إدارة الأمن الوطني بصفة مستمرة لفائدة موظفي الشرطة دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد العلوم بغرض تحيين معارفهم وتحسين مهاراتهم، وترقيتهم المهنية وتأهيلهم لمهام جديدة .

شكل رقم(22): أعمدة بيانية توضح مدى استفادة أفراد العينة من هذه الدورات التكوينية



## جدول رقم (32): يوضح مصدر الطلب في استفادة المبحوثات من التكوين

النسبة المئوية %	التكرارات	مصدر طلب التكوين
6.25%	3	طلب شخصي
10.41%	5	المسؤول المباشر
83.33%	40	قرار من مصلحة التكوين
100%	48	المجموع

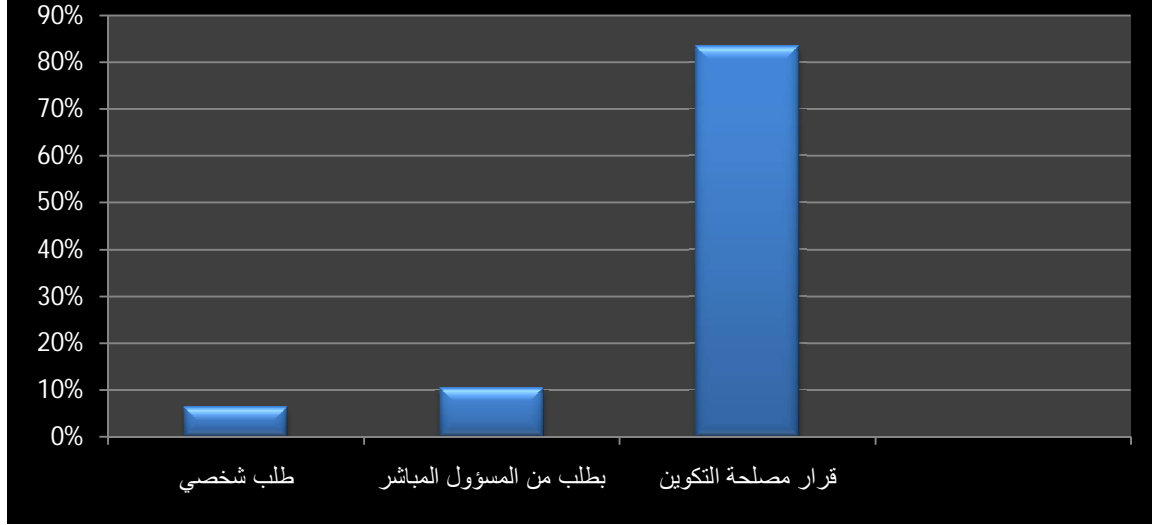
ملاحظة: عدد التكرارات أكثر من عدد المبحوثات

من خلال الجدول يتبين لنا وحسب إجابات المبحوثات من الشرطيات أن استفادتهن من التكوين تكون بقرار من مصلحة التكوين ، وهذا ما تدل عليه نسبة 83.33% من الإجابات ، ثم بقرار من المسؤول المباشر في المرتبة الثانية بنسبة 10.41% ، واستفادة المبحوثات من التكوين بطلب شخصي لا تمثله إلا نسبة 6.25% .

ومن كل ذلك نستنتج أن استفادة الشرطيات من التكوين في مؤسسة الشرطة يتم بقرار من مصلحة التكوين ، وفي بعض الأحيان من المسؤول المباشر عن العمل حينما يرى ضرورة التحاق الموظفة بالتكوين لتغطية بعض النقص أو لتطوير معارفها في بعض الأشياء المستجدة ، والتكوين هنا قد يكون داخل الوطن وحتى خارجه إذا استدعت الضرورة ، وهذا ما تنص عليه المادة 56 في الفصل السادس الخاص بالتكوين من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، في نصها: يتم تكوين موظفي الشرطة إما بمبادرة من الإدارة ، ولما يطلب من موظف الشرطة بعد التأكد من توافق ذلك مع حاجة المصلحة ، وفي المادة 57 من نفس القانون الأساسي : تتكفل مؤسسات التكوين التابعة للأمن الوطني أو أية مؤسسة أخرى مؤهلة لذلك بدورات التكوين .



### شكل رقم (23): أعمدة بيانية توضح مصدر الطلب في استفاضة أفراد العينة من التكوين

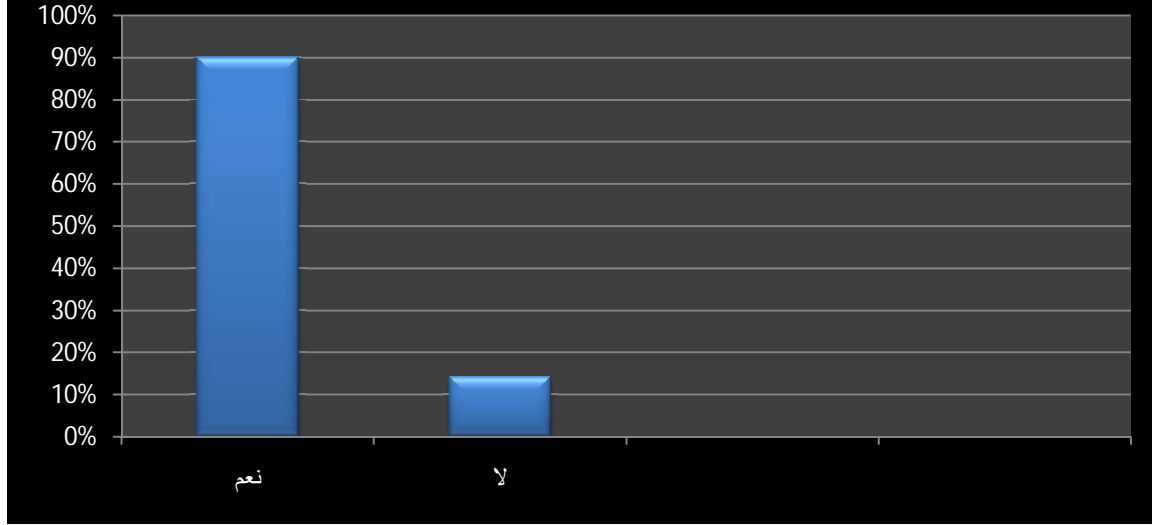


### جدول رقم (33): يوضح عمل المبحوثات في نفس الاختصاص الذي تلقين عليه تكوين

النسبة المئوية %	التكرارات	العمل في نفس الاختصاص الذي تلقيت عليه تكوين
90%	36	نعم
10%	04	لا
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم أفراد عينتنا يعملن في نفس الاختصاص الذي تلقين تكويننا عليه ، وهذا ما تمثله نسبة 90% ، في حين لم نجد سوى 10% من المبحوثات لا يعملن في نفس الاختصاص الذي تلقين عليه تكوين ، وهذا لأن مصلحة التكوين في مؤسسة الشرطة تضع برامج تكوينية لفائدة موظفيها في مدارس متخصصة لذلك، ولابد لأفراد السلك أن يتلقوا تكويننا أساسيا أوليا يكون قبل التحاقهم بمنصب العمل بعد اختيارهم من قائمة المترشحين للمسابقة المهنية ونجاحهم بعد اجتياز الاختبارات الشفهية والكتابية ، النفسية والبدنية ، ثم بعد ذلك إذا أرادوا الالتحاق بإحدى التخصصات الموجودة في إحدى المصالح لابد لهم من إجراء فترات تكوين تحدد مدتها الإدارة الوصية وتحدد برامجها وفحواها كذلك ، والتكوين هنا يكون مدروس ومتخصص .

### شكل رقم (24): أعمدة بيانية توضح عمل أفراد العينة في نفس الاختصاص الذي تلقين عليه تكوين

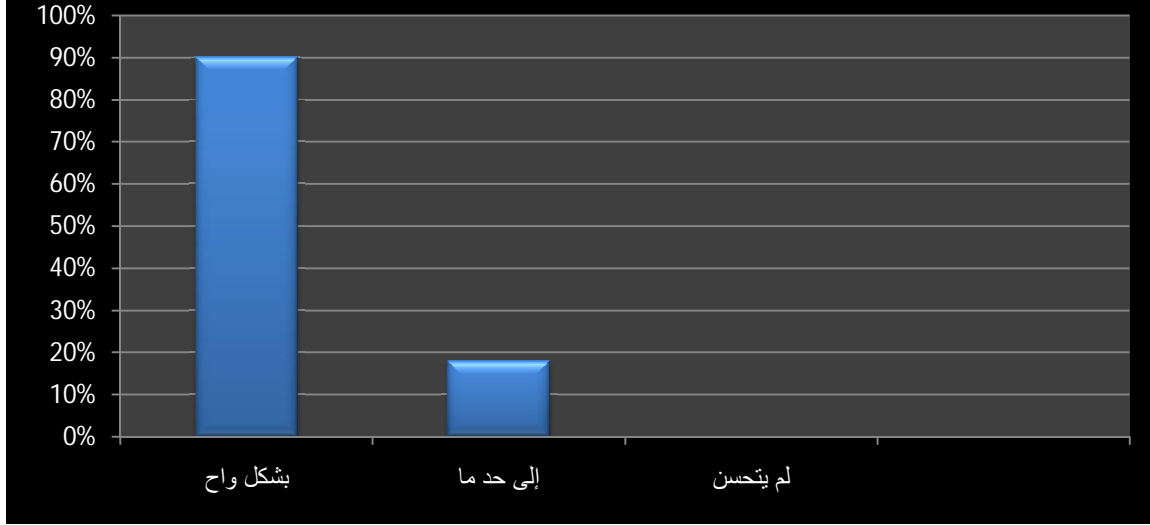


### جدول رقم (34): يوضح مدى تأثير أداء المبحوثات بعد تلقيهن لهذا التكوين

النسبة المئوية %	التكرارات	تحسن الأداء بعد التكوين
90%	36	بشكل واضح
10%	04	إلى حد ما
0%	0	لم يتحسن
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن التكوين يؤثر في أداء الشرطيات بشكل واضح ، وهذا ما تدل عليه نسبة 90% من المجموع العام لإجابات المبحوثات ، في حين أن إجابتهن بأن أداءهن تحسن إلى حد ما كان بنسبة 10% ، وبالتالي معظم المبحوثات تحسن أداؤهن بعد تلقيهن للتكوين ، لأنه وكما ذكرنا سابقا التكوين الموجه للشرطيات هادف ومدروس من قبل مصلحة الدراسات ، و يكون في مدارس متخصصة لذلك، ويشرف عليه أساتذة ومدربون متخصصون على كفاءة عالية ، والبرامج التي يقدمونها للمتكوينين معدة مسبقا وفق برامج تكوين ، وهادفة بأجهزة متطورة ووسائل بيداغوجية تحقق الهدف الذي جاء من أجله التكوين وهو تحسين المعارف واكتساب المهارات في المهنة وتحسين الأداء،

### شكل رقم (25): أعمدة بيانية توضح مدى تأثر أداء أفراد العينة بعد تلقيهن التكوين

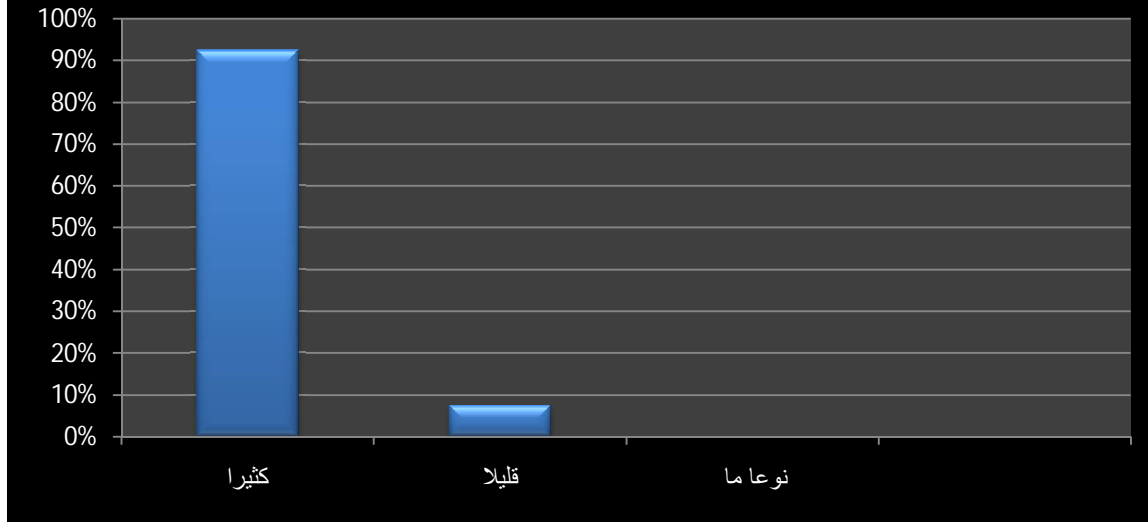


جدول رقم (35): يوضح مدى ملاءمة التكوين لطبيعة العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	تماشي التكوين مع العمل
92.5%	37	كثيرا
7.5%	03	قليلا
0%	0	نوعا ما
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن التكوين الذي تلقتة وتتلقاه الشرطيات في مؤسسة الشرطة يتماشى كثيرا وطبيعة العمل الذي تؤدینه ، وهذا بنسبة 92.5% من مجموع الإجابات ، تليها نسبة 7.5% من اللواتي أجبن بأن التكوين لا يتماشى وطبيعة أدائهن لعملهن ، وهذا وكما ذكرنا سابقا أن مؤسسة الشرطة تولي اهتماما كبيرا في تكوين موظف الشرطة حتى يتقن مهامه على أحسن وجه ، ويكون ملائم بشكل كبير مع طبيعة المهام والوظائف التي يمارسونها ، لأنه وضع لمساعدة الموظف على تأدية مهامه .

### شكل رقم (26): أعمدة بيانية توضح مدى ملائمة التكوين لطبيعة عمل أفراد العينة

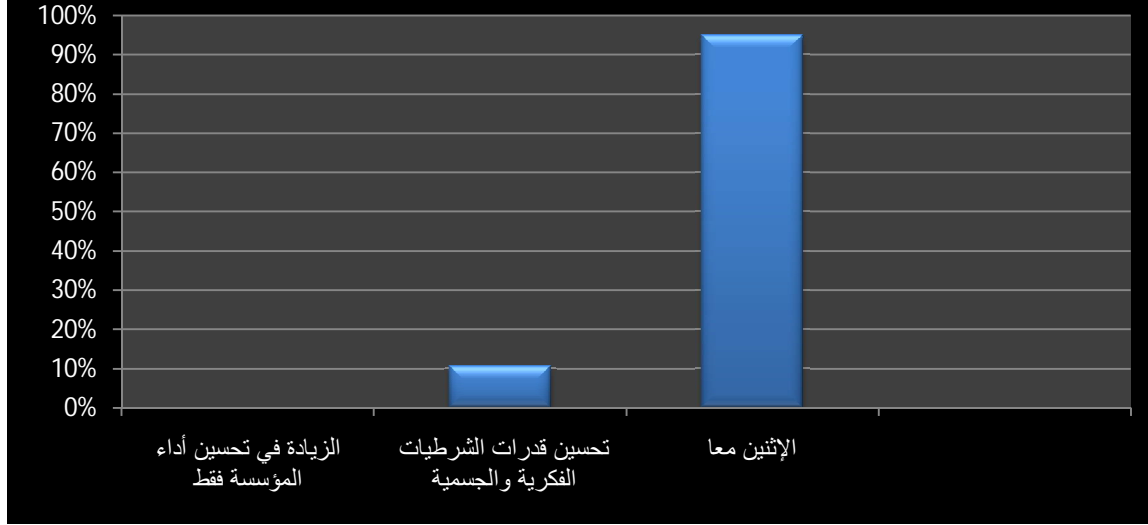


### جدول رقم (36): يوضح أهداف التكوين

أهداف التكوين	التكرارات	النسبة المئوية %
الزيادة في تحسين أداء المؤسسة	0	0%
تحسين قدرات الشرطيات الفكرية والجسمية	02	5%
الإثنين معا	38	95%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول كانت معظم إجابات المبحوثات أن أهداف التكوين هي تحسين أداء المؤسسة مع تحسين قدرات الشرطيات الفكرية والجسمية ، وليس كل هدف منفصل عن الآخر ، وهذا بنسبة 95% من مجموع الإجابات ، ونسبة 5% من اللواتي يرين بأن الهدف من التكوين هو تحسين قدرات الشرطيات فقط الفكرية منها والجسمية ، وارتفاع نسبة الإجابات في أن أهداف التكوين هي تحسين قدرات الشرطيات وتحسين أداء المؤسسة على حد سواء ، هو أن موظف الشرطة هو المرآة العاكسة لمؤسسة الشرطة ، وهو الذي يمثل مؤسسة الشرطة والدولة في نظر الشعب ، وبالتالي لا بد أن يكون الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التكوينية في مؤسسة الشرطة وهو الحلقة المهمة ، لأنه بنجاحه في مهامه تحقق المؤسسة أهدافها ، وكل منهما يكمل الآخر .

### شكل رقم (27): أعمدة بيانية توضح أهداف التكوين بالنسبة لأفراد العينة



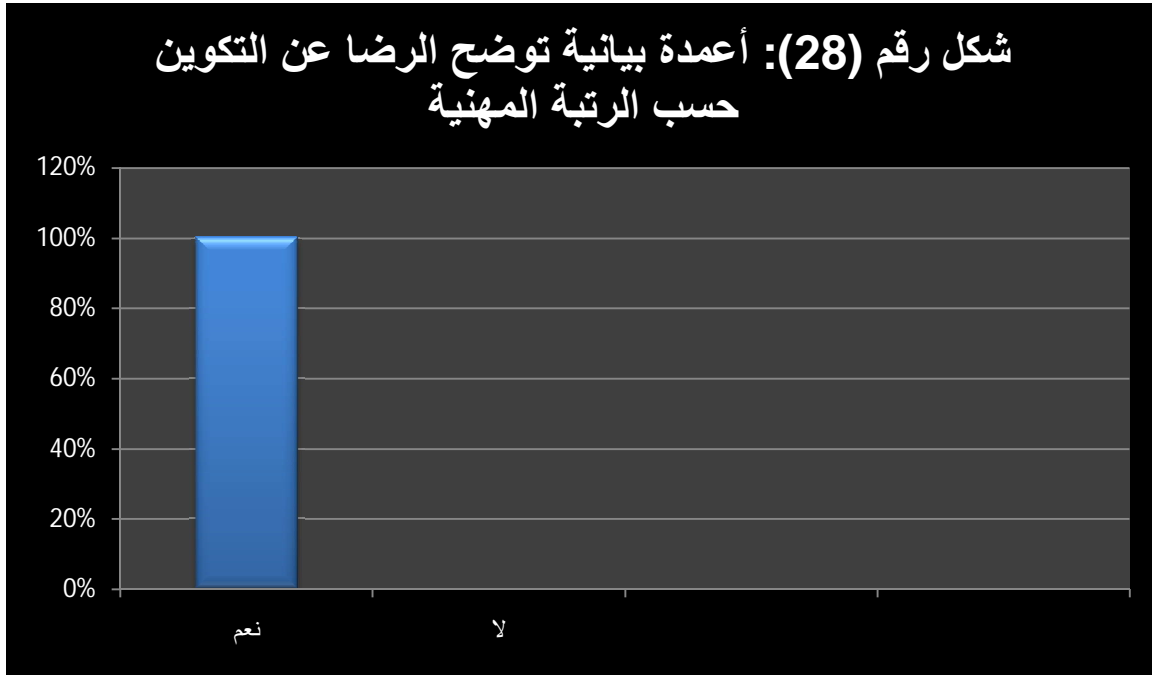
### جدول رقم (37): يوضح الرضا عن ظروف إجراء التكوين حسب الرتبة المهنية

المجموع	ملازم أول	مفتش شرطة	حافظ أول للشرطة	حافظ شرطة	عون شرطة	الرتبة المهنية / الرضا عن ظروف إجراء التكوين
% 100 40	% 100 03	% 100 02	% 100 03	% 100 07	% 100 25	نعم
% 0 0	% 0 0	% 0 0	% 0 0	% 0 0	% 0 0	لا
% 100 40	% 100 03	% 100 02	% 100 03	% 100 07	% 100 25	المجموع

ما نلاحظه من خلال الجدول أن كل أفراد عينتنا من الشرطيات بمختلف رتبهن المهنية ( عون، حافظ، حافظ أول، مفتش، ملازم أول) راضيات عن ظروف إجراء التكوين وهذا بنسبة 100% من المجموع العام للإجابات، وهذا وكما تنص عليه المادة 57، في الفصل السادس الخاص بالتكوين من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، في نصها: تتكفل مؤسسات التكوين التابعة للأمن الوطني أو أية مؤسسة أخرى مؤهلة لذلك بدورات التكوين، مثل المدرسة العليا للشرطة " علي تونسي" بشاطوناف، التي يمكن وصفها بالوحيدة على مستوى التراب

الوطني التي توكل إليها مهمة تكوين إطارات الأمن الوطني بمختلف رتبهم ، فهي تهدف إلى تطوير مستوى الإطارات عن طريق تنظيم العديد من الدورات التكوينية والتربصات المتخصصة ، واحتضان أهم الملتقيات والندوات الوطنية التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني . وبفضل ما تقدمه من تكوين عالٍ فقد استطاعت أن ترتقي إلى مصاف المؤسسات الأمنية الدولية وذلك بما لديها من إمكانيات مادية وبشرية مؤهلة ، ومدرسة الشرطة عين البنيان، ومختلف مدارس الشرطة بكامل التراب الوطني، وبالتالي التركيز على التأهيل للمدرسة القائمة على تكوين أفراد الشرطة ، وتحت إشراف أساتذة ومختصين وفق برنامج مسطر وفي ظروف جد لائقة ووسائل مساعدة على تلقي المعلومة ، كقاعات التدريس ، والمكتبات ، والقاعات المخصصة للرماية والتدريب البدني والمجهزة بمختلف الوسائل والمعدات والأسلحة ، وقاعات المحاضرات وما إلى ذلك من الوسائل والإمكانيات التي تحوز عليها مؤسسة الشرطة لتكوين أفراد الشرطة التكوين الجيد والتي تعمل على إيجاد الطرق والوسائل المساعدة على تبليغ المعلومات وتبسيطها مع متابعة الشؤون الإدارية للطلبة و تقييم نشاطات الأساتذة السنوية .

شكل رقم (28): أعمدة بيانية توضح الرضا عن التكوين حسب الرتبة المهنية

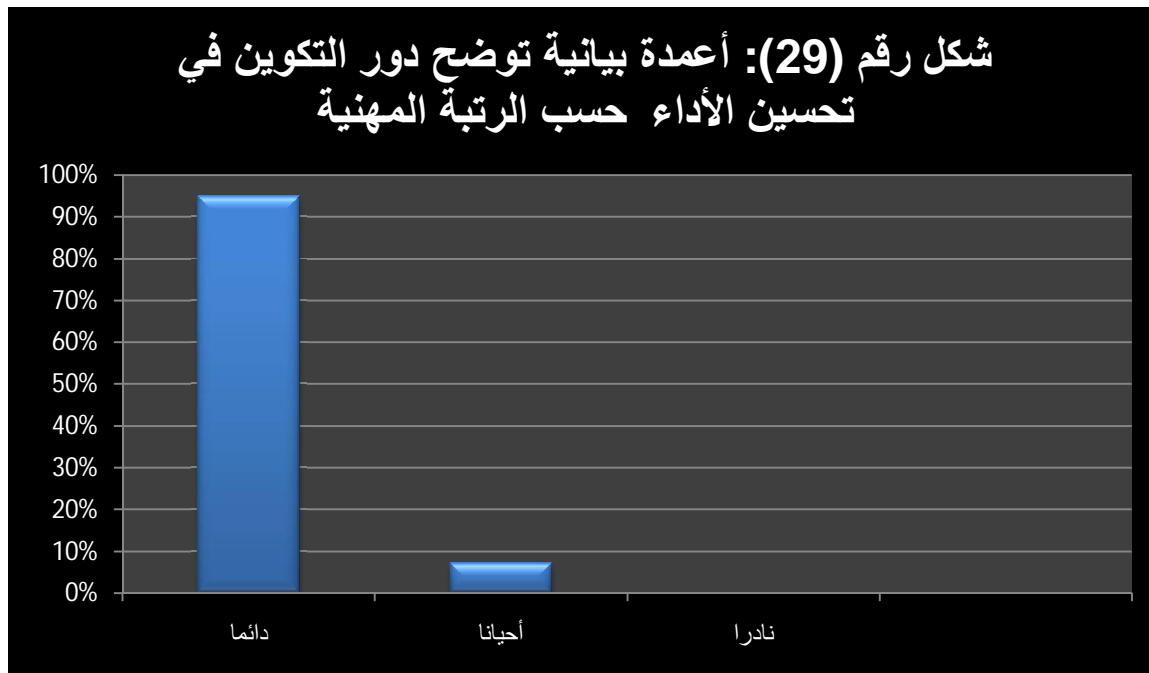


## جدول رقم ( 38): يوضح دور التكوين الجيد في تحسين الأداء حسب الرتبة المهنية

المجموع	ملازم أول	مفتش شرطة	حافظ أول للشرطة	حافظ شرطة	عون شرطة	الرتبة المهنية
						دور التكوين
%95 38	%100 03	%100 02	%100 03	%100 07	%92 23	دائما
%5 02	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	%8 02	أحيانا
%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	نادرا
%100 40	%100 03	%100 02	%100 03	%100 07	%100 25	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم إجابات المبحوثات وبإختلاف رتبهن المهنية يرين أن التكوين الجيد يساعد دائما في تحسين أداء الشرطيات ، وهذا بنسبة 95% من المجموع العام للإجابات ، تليها نسبة 5% من اللواتي أجبن بأن التكوين الجيد أحيانا فقط يحسن أداء الشرطيات، وهذا لأن التكوين الجيد دائما يحسن أداء أي موظف كان في أي مؤسسة ، وبالأخص لو كانت هذه المؤسسة هي مؤسسة الشرطة التي لا بد أن يحوز موظفوها على المعارف اللازمة والمهارات الضرورية والإمكانات الفكرية والبدنية ، وهذا ما تسهر المؤسسة على توفيره لمستخدميها حتى يتحسن أداؤهم الوظيفي سواء كن نساء شرطيات أو رجال لأن مؤسسة الشرطة تدعو إلى تكامل الوظائف بين رجل الشرطة والمرأة الشرطية.

## شكل رقم (29): أعمدة بيانية توضح دور التكوين في تحسين الأداء حسب الرتبة المهنية



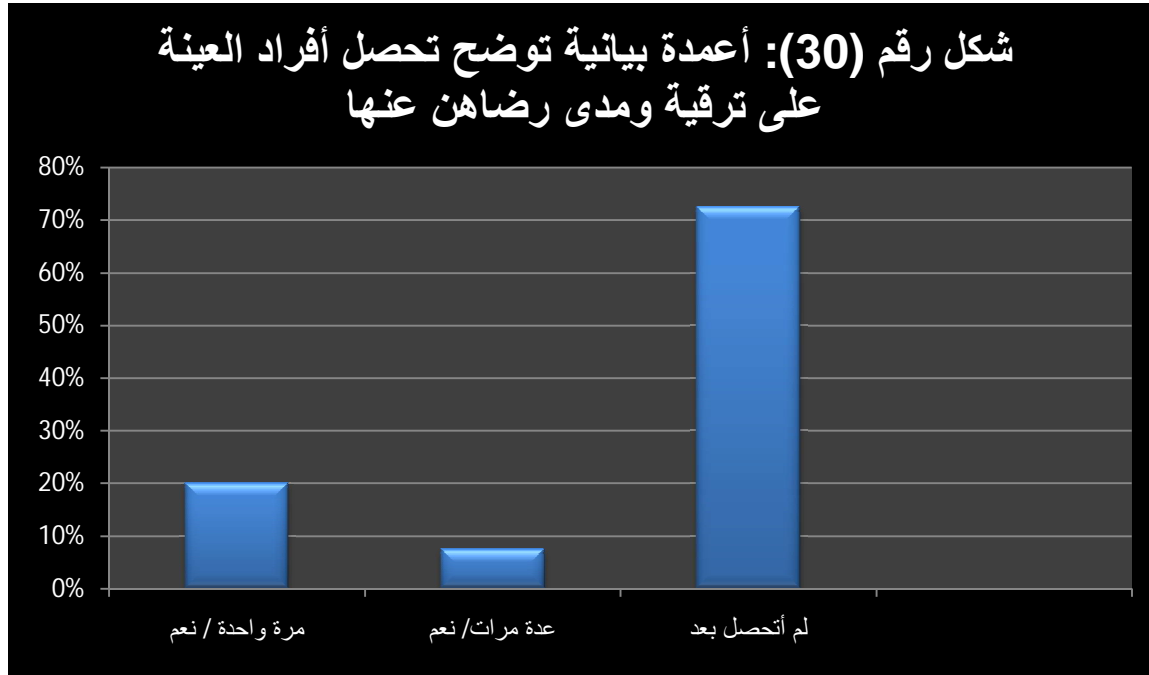
جدول رقم ( 39): يوضح تحصل المبحوثات على ترقية ومدى رضاهن عنها

النسبة المئوية%	التكررات	الحصول على ترقية والرضا عنها	
20%	08	نعم	مرة واحدة
0%	0	لا	
7.5%	03	نعم	عدة مرات
0%	0	لا	
72.5%	29	لم أتحصل	
100%	40	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن المبحوثات اللواتي هن عينة بحثنا لم يتحصلن على ترقية في عملهن لحد الساعة ، وهذا ما تبينه نسبة 72.5% من مجموع الإجابات ، في حين كانت نسبة 20% تدل أن بعض المبحوثات تحصلن على ترقية مرة واحدة فقط وهن راضيات بهذه الترقية ، ونسبة 7.5% منهن تحصلن على ترقية لعدة مرات وراضيات كذلك على هذه الترقية، وارتفاع النسبة عند اللواتي لم يتحصلن على ترقية أمر طبيعي ومنطقي لأن الترقية في مؤسسة الشرطة ليست بالأمر الهين ولا تحدث إلا وفق معايير سنأتي إلى تبيانها لاحقا ، والمبحوثات وحسب إجاباتهن سبب عدم حصولهن على ترقية راجع إلى عدم نجاحهن في المسابقات المهنية للترقية في الرتب التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني ، وكذلك عدم استفائهن لسنوات الخدمة ، كذلك الترقية في مؤسسة الشرطة لا تكون إلا وفق شروط حددها المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، الذي حدد في مواده شروط الترقية ، وهي مدة الخدمة الفعلية التي لا بد أن تتجاوز 5 سنوات حتى يستطيع الموظف في الشرطة أن يجتاز المسابقة المهنية للترقية لرتبة أعلى ، وأن تكون مدة عمله أكثر من 10 سنوات حتى يسجل في قائمة التأهيل ، التي من خلالها يتم تقييم الموظفين وانقائهم ، كذلك لا بد إلى جانب سنوات الخدمة لا بد من المستوى التعليمي الأعلى ومتابعة دورات تكوينية ، أو يقوم بمهام خارقة (عمل بطولي) حتى يحصل على ترقية استثنائية، وكل ذلك يتطلب الوقت والجهد لأن الترقية مفتوحة أمام الجنسين وقائمة على مبدأ تكافؤ الفرص، واللواتي من المبحوثات من أفراد عينتنا تحصلن على ترقية بعد سنوات من الخبرة المهنية معظمهن مارسن المهنة لمدة لا تقل عن 5 سنوات، وكذا بعد حصول إحداهن وهي في رتبة ملازم أول على شهادة الليسانس بعد أن دخلت مهنة الشرطة وهي في مستوى تعليمي



جامعي ، ولأن مؤسسة الشرطة تسمح لموظفيها بمزاولة دراستهن وهن في الوقت نفسه يعملن ، تحصلت على ترقية مباشرة نتيجة الحصول على شهادة علمية هي الليسانس.



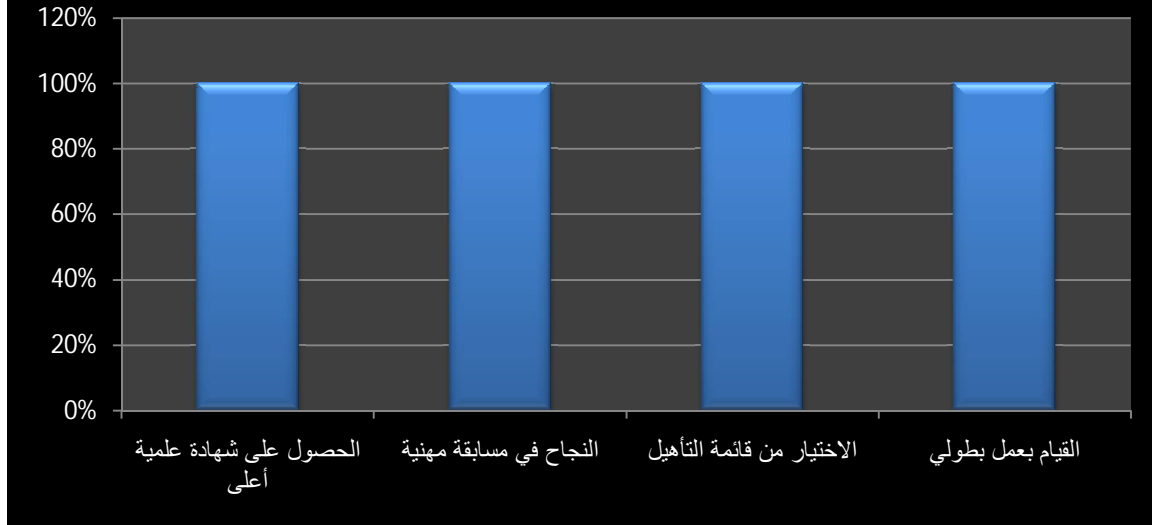
**جدول رقم (40): يوضح المعايير المعتمدة في الترقية**

معايير الترقية	التكرارات	النسبة المئوية %
الحصول على شهادة علمية أعلى	40	100%
النجاح في المسابقة مهنية	40	100%
الاختيار من قائمة التأهيل	40	100%
القيام بعمل بطولي	40	100%
<b>المجموع</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

ملاحظة: مجموع عدد التكرارات أكبر من عدد المبحوثات

من خلال الجدول نلاحظ أن معايير الترقية في الرتب في مؤسسة الشرطة الجزائرية هي الحصول على شهادة علمية أعلى بالإضافة إلى النجاح في المسابقات المهنية والاختيار من قائمة التأهيل بعد تقييم الموظفين ومدى كفاءتهم وحسن أدائهم للخدمة والأقدمية في العمل وكذا المثابرة ، كذلك القيام بمهام خارقة في مجال العمل ، وهذا بنسبة 100% من المجموع العام لكل إجابات المبحوثات وهذه هي الشروط والمعايير الموضوعية للترقية في الرتب حسب القانون الأساسي الخاص بالمنتسبين لأسلاك الأمن الوطني .

### شكل رقم (31): أعمدة بيانية توضح المعايير المعتمدة في الترقية



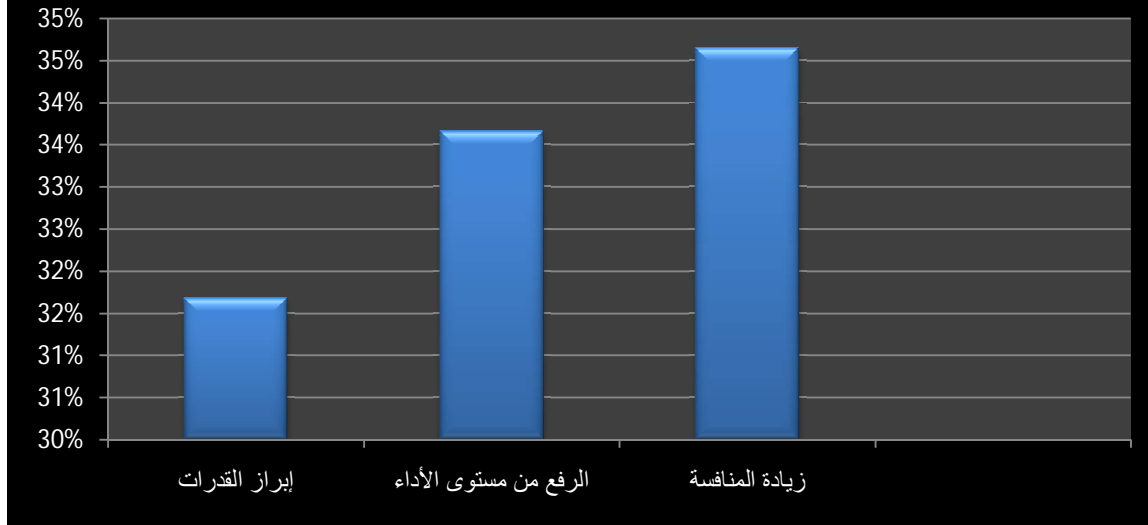
### جدول رقم (41): يوضح أهمية الترقية للمبحوثات

الترقية تساعد على	التكرارات	النسبة المئوية %
إبراز القدرات	32	31.68%
الرفع من مستوى الأداء	34	33.66%
زيادة المنافسة	35	34.65%
<b>المجموع</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

ملاحظة: عدد التكرارات أكبر من عدد المبحوثات

من خلال الجدول نلاحظ أن الترقية تساعد المبحوثات على زيادة المنافسة بينهن وهذا ما تبينه نسبة 34.65% من مجموع الإجابات ، كما أنها تساعدهن على الرفع من مستوى أدائهن بنسبة 33.66% ، وكذلك إبراز قدراتهن بنسبة 31.68% ، ومن كل ذلك نستنتج أن الترقية تساعد على زيادة المنافسة فيما بين الشرطيات بدرجة أولى ومن ثم الرفع من مستوى أدائهن وإبراز قدراتهن.

## شكل رقم (32): أعمدة بيانية توضح أهمية الترقية لأفراد العينة



## ثالثا: تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية

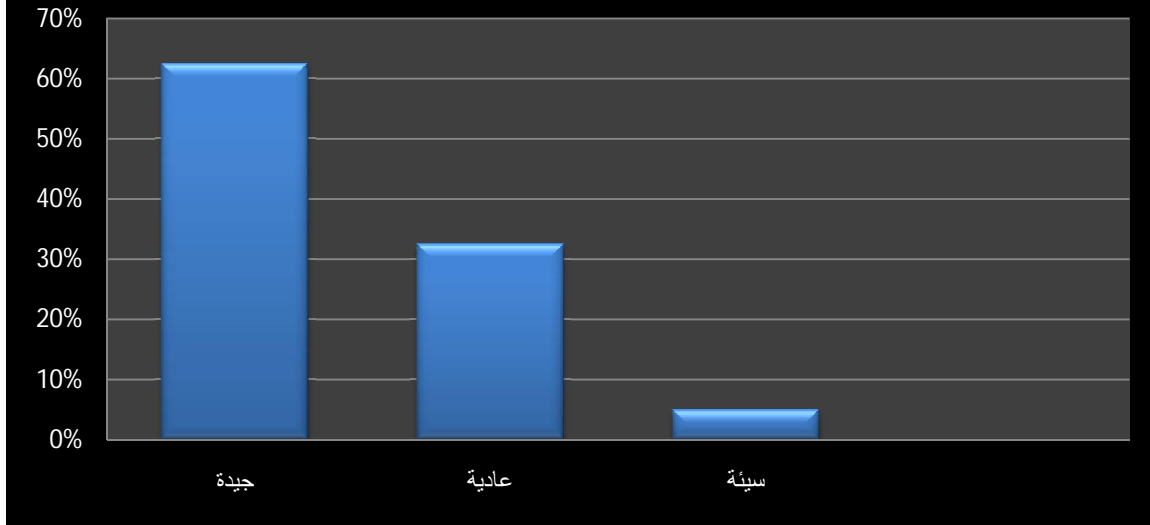
جدول رقم (42) : يوضح طبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل حسب نوعها

المجموع	زمالة	صداقة	نوع العلاقة
			طبيعة العلاقة
%62.5 25	%58.82 20	%83.33 05	جيدة
%32.5 13	%38.23 13	%0 0	عادية
%5 02	%2.94 01	%16.66 01	سيئة
%100 40	%100 34	%100 06	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن طبيعة علاقة الشرطيات المبحوثات مع زملائهن في العمل جيدة وهذا بنسبة 62.5% وحسب إجابات المبحوثات 32.5% من علاقاتهن مع زملائهن في العمل كانت عادية وكلهم زملاء لهن بنسبة 58.82%، أما السيئة منها فكانت قليلة عبرت عنها نسبة 5% من المجموع العام للإجابات .

ومن كل ذلك يتبين لنا أن العلاقات جيدة أو عادية في بعض الأحيان مع الشرطيات المبحوثات وزملائهن في العمل ، وهذا ما يجب أن تكون عليه العلاقات العامة داخل مؤسسة الشرطة ، لأن الأمر يتطلب ذلك والمساعدة بين الجميع واجبة حتى يحدث التكامل الوظيفي بين الجميع ، فلا أحد داخل المؤسسة يستطيع أن يعمل بمعزل عن جماعة عمله ، بل عليهم أن يعملوا في اتساق وانسجام.

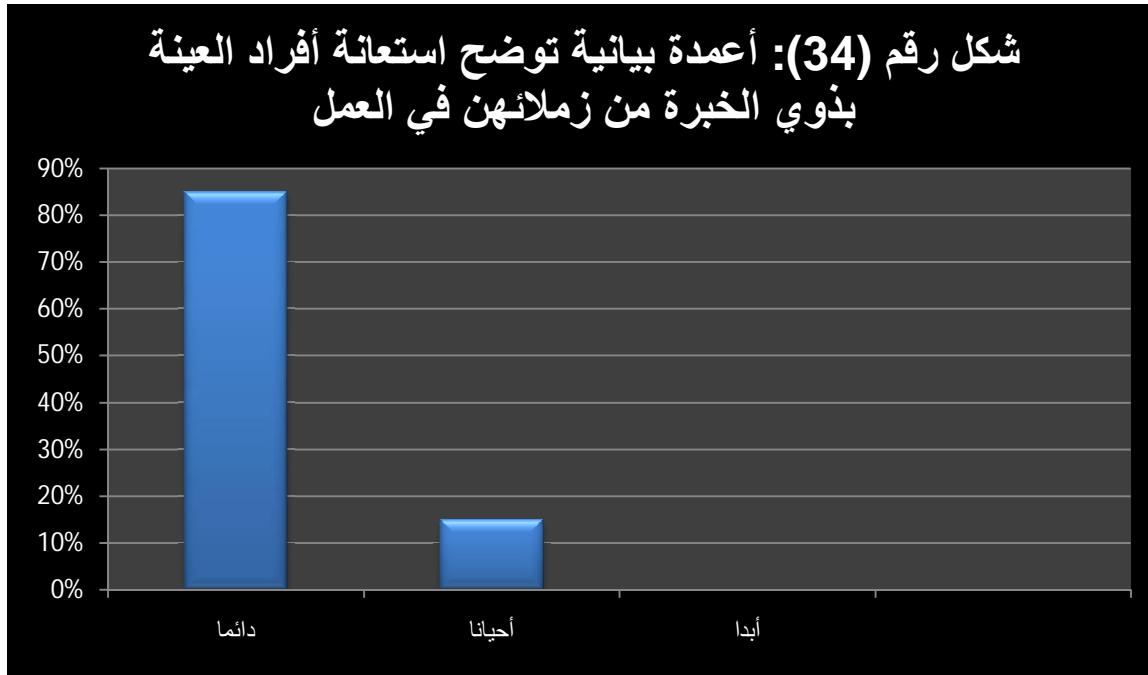
### شكل رقم (33): أعمدة بيانية توضح طبيعة علاقة أفراد العينة مع زملائهن في العمل



### جدول رقم (43): يوضح استعانة المبحوثات بذوي الخبرة من زملائهن في العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	الاستعانة بذوي الخبرة من الزملاء
85%	34	دائما
15%	06	أحيانا
0%	0	أبدا
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم المبحوثات يستعن دائما بزملائهن من ذوي الخبرة في عملهن ، وهذا ما تمثله نسبة 85%، في حين كانت بعض المبحوثات قد أجرين بأنهن أحيانا فقط يستعن بذوي الخبرة من زملائهن في العمل بنسبة 15% من مجموع الإجابات ، وهنا يتبين لنا أنه لا بد من الاستعانة الدائمة بذوي الخبرة في العمل وهذا بحكم خبرتهم في ميدان العمل.

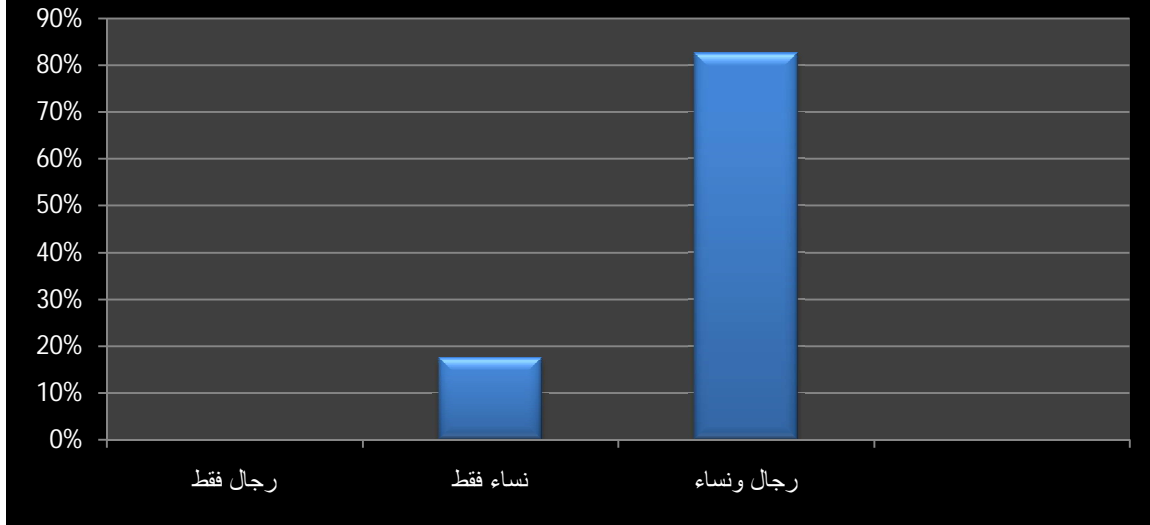


**جدول رقم(44): يوضح جنس زملاء المبحوثات في العمل**

النسبة المئوية %	التكرارات	جنس زملاء العمل
0%	0	رجال فقط
17.5%	07	نساء فقط
82.5%	33	رجال ونساء
100%	40	المجموع

من الجدول يتبين لنا أن زملاء المبحوثات في العمل من الجنسين أي رجال ونساء ، وهذا ما تمثله نسبة 82.5% من مجموع الإجابات ، ونسبة 17.5% فقط كانوا نساء فقط، ولا وجود لمبحوثات زملاؤهن في العمل رجال فقط، ولا نظن أنه هناك شريات زملاؤهن في العمل من الرجال فقط ، لأنه ويحكم الجنس المرأة الشرطية تقييم علاقات مع بنات جنسها ، ومع الجنس الآخر لأن العمل يتطلب مساعدة وتعاون الجميع.

### شكل رقم (35): أعمدة بيانية توضح جنس زملاء أفراد العينة في العمل

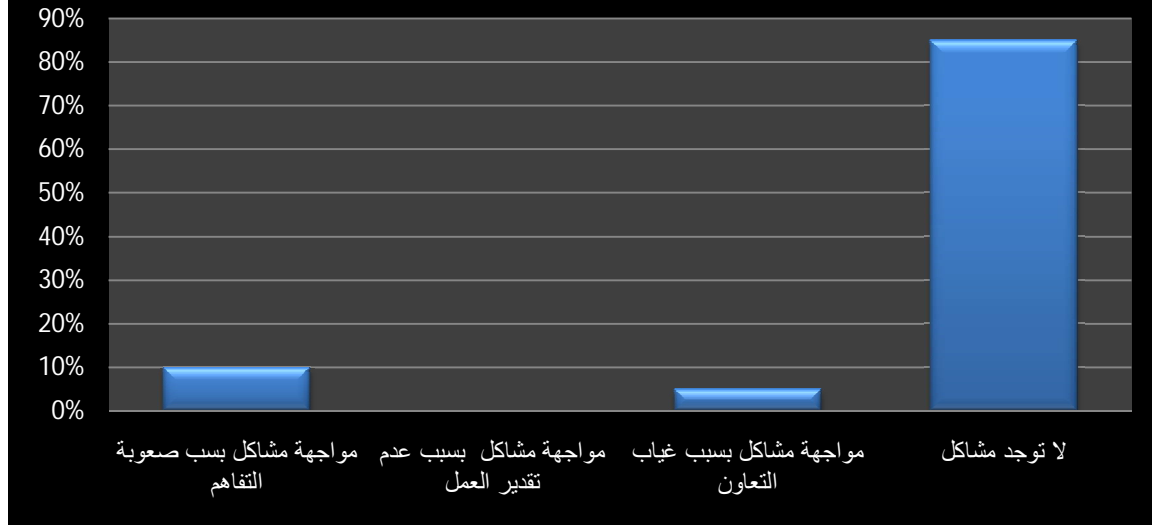


جدول رقم (45): يوضح مواجهة المبحوثات لمشاكل مع الزملاء في العمل وسببها

النسبة المئوية %	التكرارات	وجود مشاكل مع الزملاء وسببها	
10%	04	صعوبة التفاهم	ن
0%	0	عدم تقدير العمل	
5%	02	غياب التعاون	
85%	34		لا
100%	40		المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أنه لا توجد مشاكل تواجه المبحوثات مع زملائهن في العمل ، وهذا بنسبة 85% من المجموع العام للإجابات ، ونسبة 10% منهن تواجهن مشاكل مع زملائهن سببها صعوبة التفاهم ، ونسبة 5% كذلك سببها غياب التعاون ، ومن كل ذلك نلاحظ أن معظم إجابات المبحوثات كانت علاقاتهن جيدة مع زملائهن في العمل وبالتالي لا توجد مشاكل بينهم .

### شكل رقم (36): أعمدة بيانية توضح مواجهة أفراد العينة لمشاكل مع الزملاء في العمل وسببها



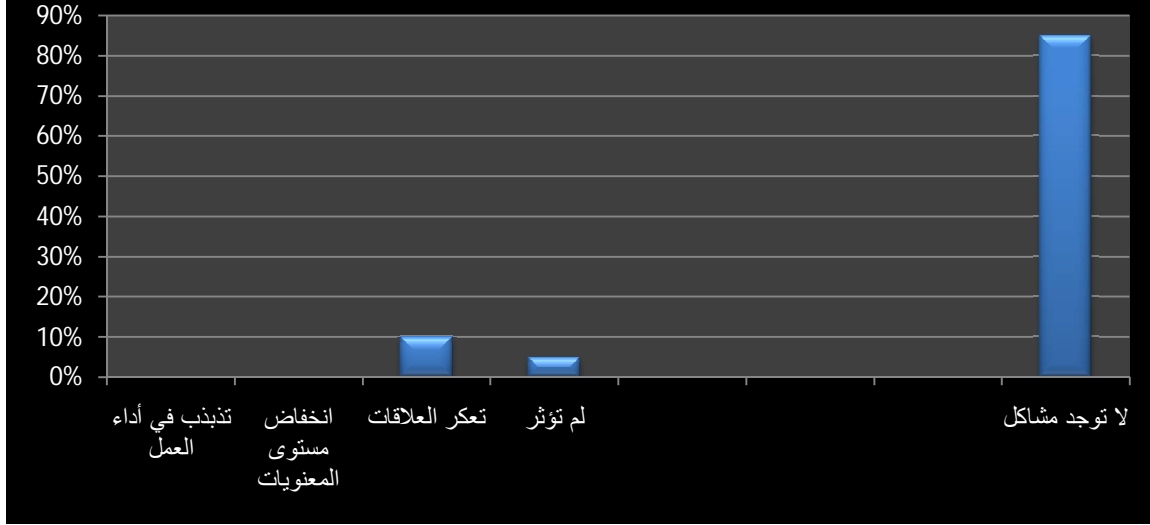
### جدول رقم (46): يوضح تأثير المشاكل مع الزملاء في العمل على أداء المبحوثات

تأثير المشاكل مع الزملاء	التكرارات	المجموع
توجد مشاكل	تذبذب في أداء العمل	0
	انخفاض مستوى المعنويات	0
	تعكر العلاقات	04
	لم يؤثر	02
لا توجد مشاكل	34	85%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن المشاكل التي واجهتها المبحوثات مع زملائهن في العمل إلى تعكر علاقاتهم فقط ، وهذا ما أجابت به المبحوثات حول السؤال بنسبة 10% ، ولم تؤثر على أدائهن للعمل أو على معنوياتهن ، فالمشاكل التي واجهنها مع زملائهن تبقى مسألة شخصية ولا تمس بالعمل ، في حين نرى أن بعض المبحوثات أجبن وبنسبة 5% أن المشاكل التي واجهنها مع زملائهن في العمل لم تؤثر على أدائهن الوظيفي ولا على معنوياتهن ولا على علاقاتهن مع زملائهن.



### شكل رقم (37): أعمدة بيانية توضح تأثير المشاكل مع الزملاء في العمل على أداء أفراد العينة

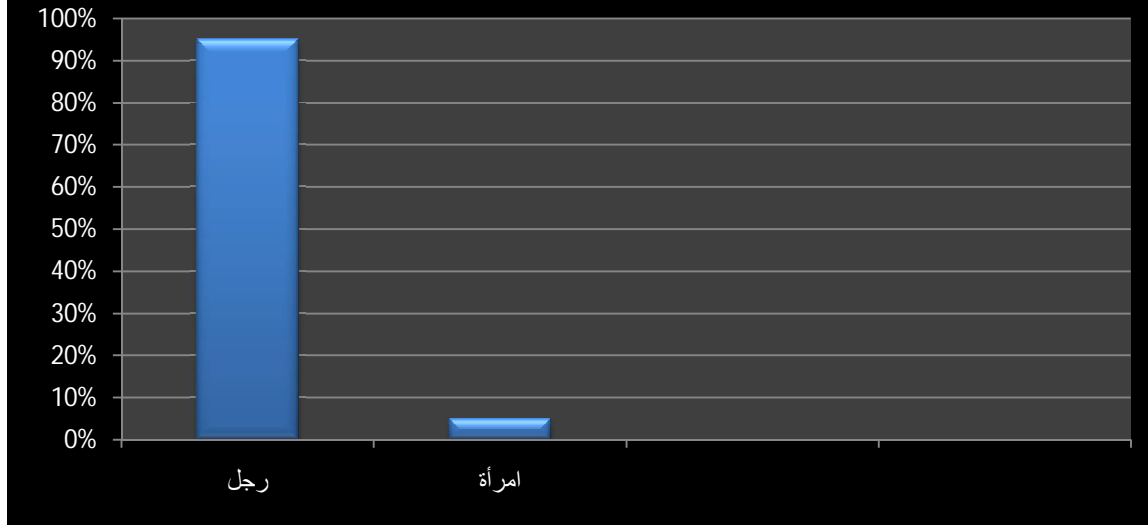


### جدول رقم (47): يوضح نوع المسؤول المباشر في العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	جنس المسؤول
95%	38	رجل
5%	02	امراة
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن المسؤول المباشر عن عمل المبحوثات أفراد عينتنا هو من صنف الرجال بنسبة 95%، و 5% من صنف النساء ، وهذا لأن المسؤول المباشر عن العمل لابد أن يكون ذو رتبة عالية وكذلك له من الخبرة ما يؤهله للقيادة ، وهنا نجد أن هذا المجال من العمل حديث على المرأة ولا تتواجد فيه بنسب كبيرة ، وبالتالي العدد الذي تكون فيه في مناصب قيادية قليل إذا ما قورن بمناصب الرجال من أفراد الشرطة.

### شكل رقم (38): أعمدة بيانية توضح نوع المسؤول المباشر في العمل



### جدول رقم (48): يوضح طبيعة العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل حسب نوعه

المجموع		امرأة		رجل		العلاقة مع المسؤول المباشر	
%	ت	%	ت	%	ت		
%100	03	%50	01	%66.66	02	يراعي ظروفك الخاصة	جيدة
%100	24	%0	0	%100	24	يشجعك في العمل	
%100	0	%0	0	%0	0	يراعي ظروفك الخاصة	عادية
%100	09	%11.11	01	%88.88	08	يشجعك في العمل	
<b>%100</b>	<b>36</b>	<b>%100</b>	<b>02</b>	<b>%99.9</b>	<b>34</b>	<b>المجموع الجزئي</b>	
%100	01	%0	0	%100	01	لا يحفزك في العمل	سيئة
%100	0	%0	0	%0	0	لا يساعدك وقت الحاجة	
%100	0	%0	0	%0	0	لا يقدر عملك	
%100	03	%0	0	%100	03	لا يراعي ظروفك الخاصة	
<b>%100</b>	<b>04</b>	<b>%0</b>	<b>0</b>	<b>%100</b>	<b>04</b>	<b>المجموع الجزئي</b>	
<b>%100</b>	<b>40</b>	<b>%5</b>	<b>02</b>	<b>%95</b>	<b>38</b>	<b>المجموع الكلي</b>	

من خلال الجدول نلاحظ العلاقات الجيدة هي التي تحكم علاقات المبحوثات برؤسائهن المباشرين في العمل سواء كان الرئيس رجل أو امرأة ، فالمبحوثات علاقاتهن جيدة مع رئيس المباشر في العمل لأنه

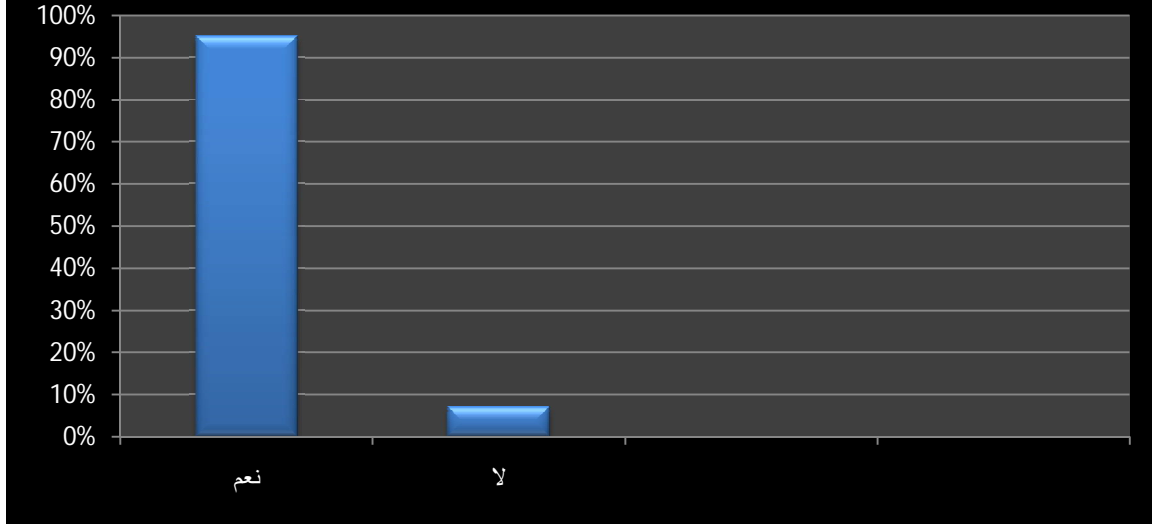
يشجعهن في العمل بنسبة 100% كذلك يراعي ظروفهن الخاصة بنسبة 66.66% من الإجابات ، كذلك أجبن بعضهن بأن علاقاتهن مع رؤسائهن في العمل عادية يشجعهن في العمل بنسبة 88.88% ، وهذا ما يخص الرئيس من صنف الرجل ، أما العلاقات مع الرئيس المباشر عن العمل من صنف النساء فالعلاقات معهن هي الأخرى جيدة لأنهن يراعين ظروفهن الخاصة ، وعادية لأنهن يشجعنهن في العمل وهذا ما تبينه النسب 50% و 11.11% على التوالي ، أما عن العلاقات السيئة التي تربط بعض المبحوثات برؤسائهن في العمل من الجنسين كانت هناك ثلاث حالات علاقاتهن سيئة مع رؤسائهن في العمل وهذا لأنهم لا يراعون ظروفهن الخاصة ، وحالة واحدة كانت إجابتها بأنه لا يحفزها على العمل. ومن كل ذلك يتبين لنا أنه وباختلاف جنس الرئيس المباشر في العمل تبقى العلاقات التي تربطهم بالمبحوثات جيدة بغض النظر عن جنس الرئيس ، لأن مؤسسة الشرطة لا تميز بين الجنسين في العمل فهم على حد سواء ، وأساس المفاضلة بينهم هو العمل .

#### جدول رقم(49) : يوضح طلب المبحوثات للنصح والمشورة من الرؤساء في العمل

طلب النصح والمشورة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	38	95%
لا	02	5%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن المبحوثات يلجأن إلى رؤسائهن في العمل لطلب النصح والمشورة وهذا بنسبة 95% من المجموع العام للإجابات ، في مقابل 5% من المبحوثات اللواتي لا يلجأن إلى طلب النصح والمشورة من رؤسائهن في العمل ، فطلب النصح والمشورة أمر ضروري في أي مهنة كانت وبخاصة في مهنة الشرطة ، لأن الرئيس سيكون أكثر خبرة وأكثر تجربة في الميدان ، وطلب النصح والمشورة منه ستساعد الشرطيات على تخطي بعض الصعوبات في العمل وأداء العمل بشكل جيد.

### شكل رقم (39): أعمدة بيانية توضح طلب أفراد العينة للنصح والمشورة من الرؤساء في العمل

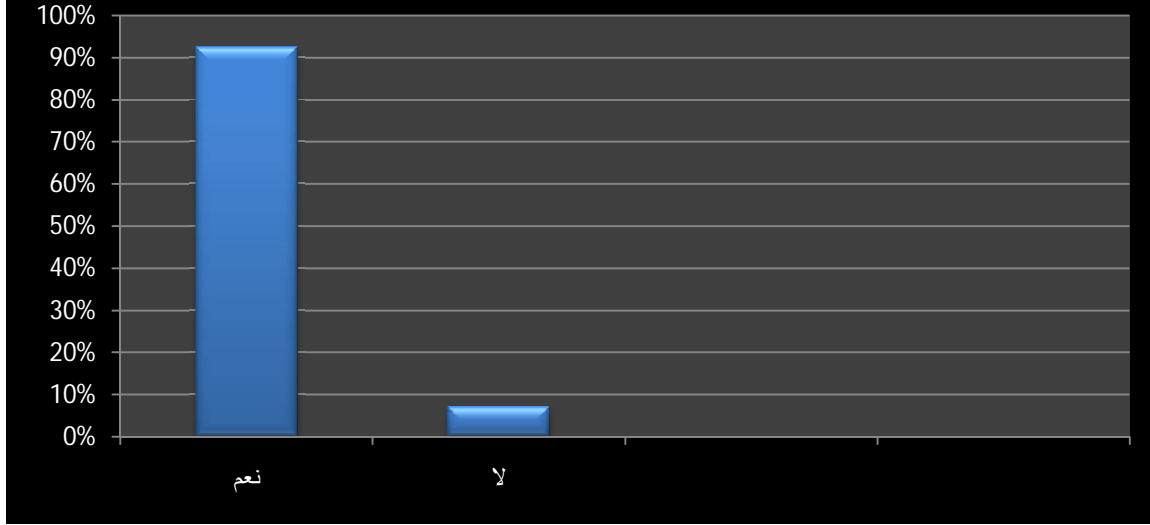


### جدول رقم (50): يوضح رأي المبحوثات حول تشجيع الرئيس في العمل وتأثيره على أدائهن المهني

تشجيع الرئيس وأثره على الأداء	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	37	92.5%
لا	03	7.5%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم المبحوثات يرين بأن تشجيع الرئيس في العمل يؤثر على أدائهن المهني وهذا بنسبة 92.5% ، في مقابل 7.5% منهن يرين بأن تشجيع الرئيس في العمل لا يؤثر على أدائهن المهني ، ومنه يتبين لنا أن تشجيع الرئيس المباشر في العمل للشرطيات يؤثر على أدائهن المهني لأنه يعتبر تحفيز معنوي مهم جدا حتى تشعر الشرطيات بالثقة في النفس ، وبأن مجهودهن له قيمة ولعملهن أهمية داخل مؤسسة الشرطة .

### شكل رقم (40): أعمدة بيانية توضح رأي أفراد العينة حول تشجيع الرئيس في العمل وتأثيره على أدائهن المهني

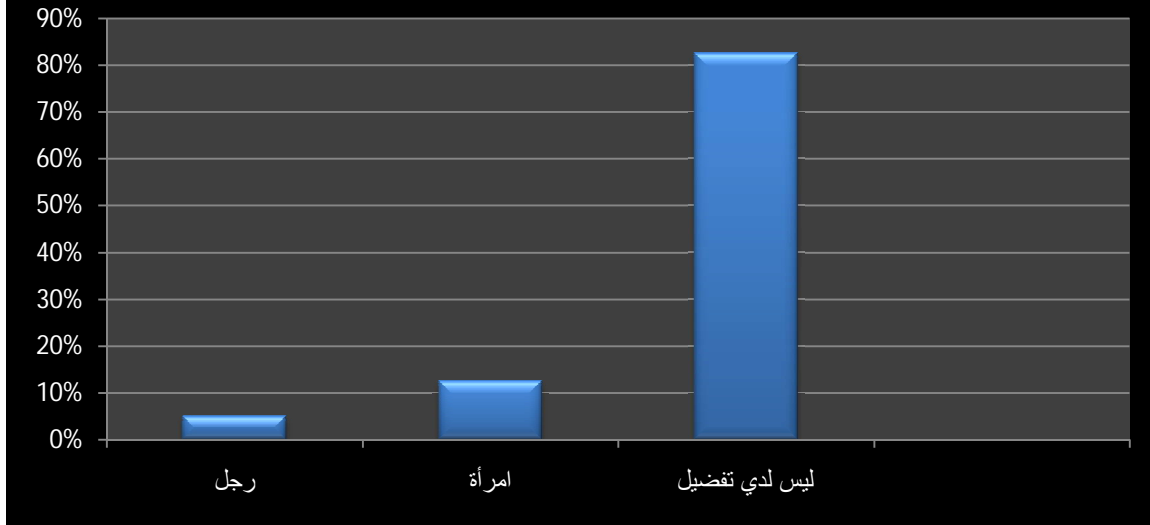


جدول رقم (51): يوضح تفضيل المبحوثات لرؤسائهن في العمل حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	جنس المسؤول
5%	02	رجل
12.5%	05	امرأة
82.5%	33	ليس لدي تفضيل
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أنه وبحسب إجابات المبحوثات لا يوجد تفضيل للرئيس في العمل بين إن كان رجل أو امرأة وهذا بنسبة 82.5%، ومن المبحوثات من يفضلن أن يكون رؤسائهن في العمل نساء بنسبة 12.5%، و 5% يفضلن أن يكون من الرجال ، ومنه وجدنا أن معظم المبحوثات لا يفضلن أن يكون رئيسهن في العمل رجل أو امرأة ، لأن أساس المفاضلة ليس الجنس وإنما الخبرة والكفاءة والانضباط والمثابرة ، والبعض منهن يفضلن أن تكون امرأة لميل المرأة الطبيعي نحو المرأة ، أما اللواتي يفضلن الرجال فهذا لأنه يرين في أن الرجل هو الأجدر بتولي منصب القيادة أو ربما نتيجة انعكاس لتجارب شخصية عايشنها مع رؤسائهن في العمل من الرجال.

### شكل رقم (41): أعمدة بيانية توضح تفضيل أفراد العينة لرؤسائهن في العمل حسب الجنس

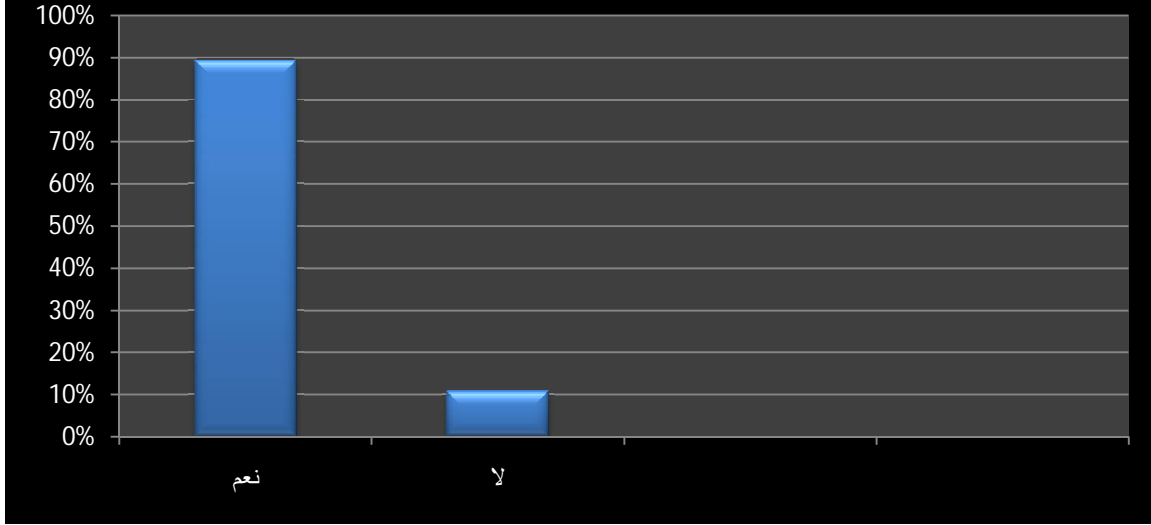


### جدول رقم (52): يوضح تأثير علاقة المبحوثات برؤسائهن في العمل على أدائهن الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرارات	تأثير العلاقة على الأداء
89.28%	37	نعم
10.71%	03	لا
100%	28	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن علاقة المبحوثات برؤسائهن في العمل تؤثر على أدائهن بنسبة 89.28% وهذا حسب المجموع العام من الإجابات ، ونسبة 10.71% لا يرين بأن لذلك تأثير على أدائهن المهني ، فالعلاقة التي تربط الموظف أياً كان برئيسه في العمل تؤثر حتماً على أدائه المهني لأن الشرطية لا تستطيع أن تتحاشى رئيسها في العمل أو لا يقيم أية علاقة معه ، هذا الرئيس الذي يقيم أداءها ويعمل على تقويم أخطائها ويشجعها على العمل أكثر ويحفزها وكل ذلك من شأنه أن يحسن من أداءها المهني.

شكل رقم (42): أعمدة بيانية توضح تأثير علاقة أفراد العينة برؤسائهن في العمل على أدائهن الوظيفي



## رابعاً: تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة:

جدول رقم (53): يوضح الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهتها المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن

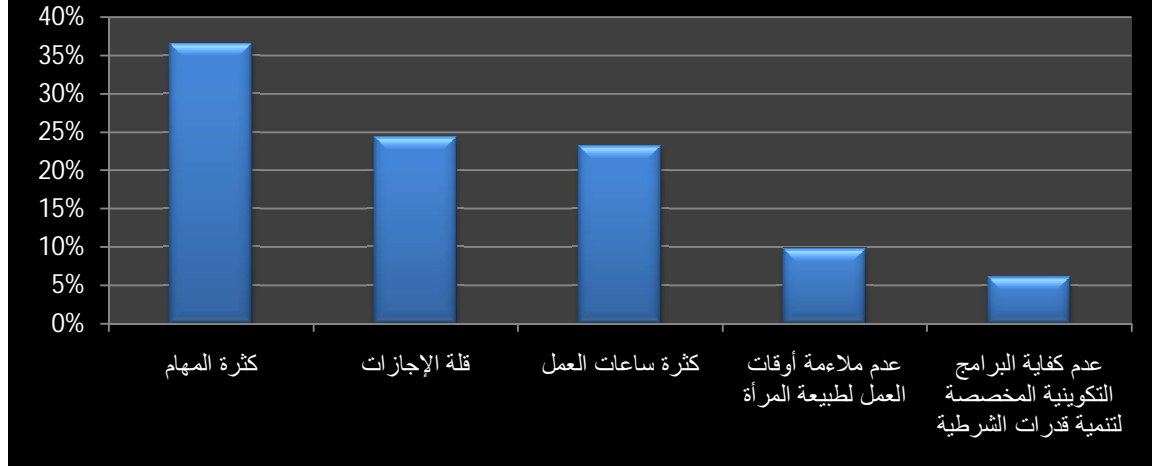
النسبة	التكرار	الصعوبات التنظيمية والإدارية
36.58%	30	كثرة المهام
24.39%	20	قلة الإجازات
23.17%	19	كثرة ساعات العمل
9.75%	08	عدم ملائمة أوقات العمل لطبيعة المرأة
6.09%	05	عدم كفاية البرامج التكوينية المتخصصة لتنمية قدراتك
0%	0	عدم وجود نظام حوافز فعال
0%	0	ضعف تشجيع الرئيس أو غياب التحفيز والتشجيع
0%	0	ضعف إلمام الشرطيات باستخدام الوسائل والتقنيات الحديثة
0%	0	عدم تكافؤ فرص الترقية
0%	0	عدم توفر بيئة عمل مناسبة من حيث ( التهوية، الإضاءة، النظافة ، الخصوصية.....)
0%	0	ضعف شبكة الاتصالات مع الزملاء
0%	0	عدم تجاوب الإدارة مع شكاوي الشرطيات
0%	0	وجود مضايقات في العمل من قبل الزملاء الرجال
100%	82	المجموع



ومنه ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهت المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن كالآتي:  
جدول رقم (54): يوضح ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهت المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن:

الترتيب	الصعوبات التنظيمية والإدارية	النسبة
01	كثرة المهام	36.58%
02	قلة الإجازات	24.39%
03	كثرة ساعات العمل	23.17%
04	عدم ملائمة أوقات العمل لطبيعة المرأة	9.75%
05	عدم كفاية البرامج التكوينية المتخصصة لتنمية قدراتك	6.09%

شكل رقم (43): أعمدة بيانية توضح ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهتها أفراد العينة أثناء أدائهن لمهامهن



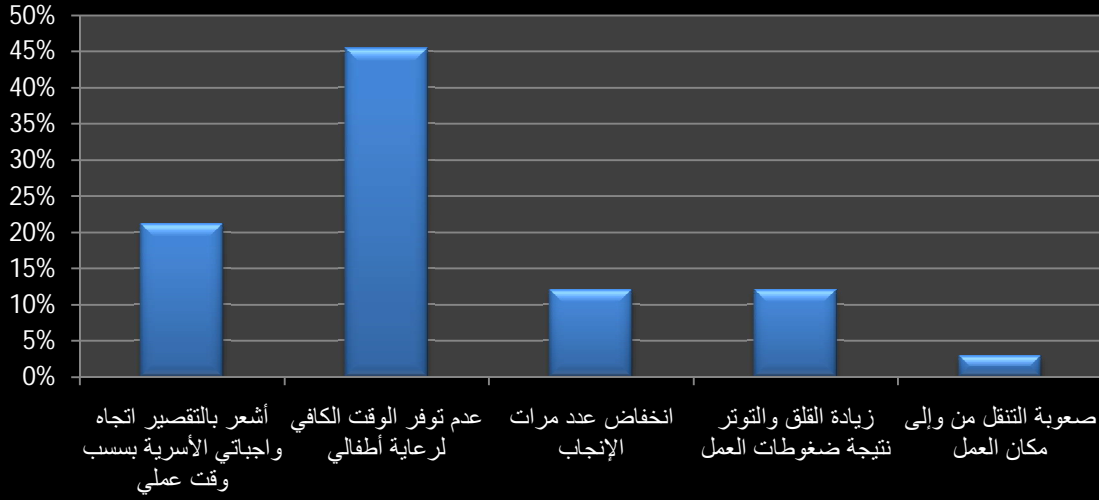
جدول رقم (55): يوضح الصعوبات الإجتماعية التي واجهتها المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن

النسبة	التكرار	الصعوبات الإجتماعية
45.45%	15	أشعر بالتقصير اتجاه واجباتي الأسرية بسبب وقت عملي
21.21%	07	عدم توفر الوقت الكافي لرعاية أطفالي
12.12%	04	انخفاض عدد مرات الإنجاب
3.03%	01	زيادة القلق والتوتر نتيجة ضغوطات العمل
12.12%	04	صعوبة التنقل من وإلى مكان العمل
0%	0	يسبب عملي لي خلافات مستمرة مع عائلتي
0%	0	يسبب عملي لي خلافات مستمرة مع زوجي
0%	0	عدم الزواج
0%	0	التعرض دائما للمخاطر من قبل أشخاص خطرين
0%	0	لا يتقبل المجتمع عملي في هذا المجال لسبب الاعتقاد أن العمل في هذا المجال لا يتناسب وطبيعتي كامرأة
0%	0	انتشار الشائعات المغرضة في محيط العمل
100%	33	المجموع

جدول رقم (56): يوضح ترتيب الصعوبات التنظيمية والإدارية التي واجهت المبحوثات أثناء أدائهن لمهامهن:

الترتيب	الصعوبات الإجتماعية	النسبة
01	أشعر بالتقصير اتجاه واجباتي الأسرية بسبب وقت عملي	45.45%
02	عدم توفر الوقت الكافي لرعاية أطفالي	21.21%
03	انخفاض عدد مرات الإنجاب	12.12%
04	صعوبة التنقل من وإلى مكان العمل	12.12%
05	زيادة القلق والتوتر نتيجة ضغوطات العمل	3.03%

### شكل رقم (44): أعمدة بيانية توضح ترتيب الصعوبات الاجتماعية التي واجهت أفراد العينة أثناء أدائهن لمهامهن



الفصل السابع  
نتائج الدراسة وتوصياتها

## أولاً: نتائج الدراسة:

بناءً على المعطيات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية والتي كان الهدف منها التحقق والتأكد من صحة الفرضيات التي اعتمدنا عليها توصلنا إلى النتائج التالية:

### 1- نتائج الدراسة بالنسبة للفرضية الأولى :

ظروف العمل التنظيمية التي تعمل بها المرأة الشرطية تؤثر على أدائها الوظيفي.

- التكوين الجيد يساعد على حسن أداء الشرطيات لمهامهن .

توصلنا من خلال تحليلنا للمعطيات المحصل عليها من الميدان إلى أن التكوين الجيد الذي تعتمد عليه مؤسسة الشرطة يشمل جميع الأفراد العاملين بالمؤسسة بما فيهم الشرطيات بمختلف الرتب المهنية وسنوات الأقدمية ، ويكون في دورات متكررة ومستمرة ، وهذا ما أكدته المبحوثات في إجابتهن عن عدد مرات التكوين كون جميع الشرطيات تلقين تكويننا عدة مرات ، وهذا بنسبة 100% من الإجابات ، فالتكوين الشرطي عملية مستمرة ودائمة تلازم الشرطيات طوال حياتهن المهنية حتى تكون هناك مسايرة للتطورات والتحويلات التي تحدث في عالم الجريمة ، وكذلك لزيادة قدرات الشرطيات والرفع من مستوى أدائهن، بدايتها بالتكوين الأساسي الذي تتلقاه الشرطية في مدارس الشرطة عند الالتحاق بصفوف الأمن الوطني إذ يعتبر الركيزة الأساسية التي تبنى عليها الشرطية حياتها المهنية، والتكوين المستمر الذي يلزم موظفات الشرطة طوال حياتهن المهنية إما بالممارسة الميدانية أو عن طريق التكوين في المدارس الأمنية بعد النجاح في المسابقات المهنية، كذلك التكوين المتخصص الذي تتلقاه الشرطية بعد التحاقها بإحدى الاختصاصات في المؤسسة.

وحسب ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 هـ الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الصادر في الجريدة الرسمية في نصه: "تنظم إدارة الأمن الوطني بصفة مستمرة لفائدة موظفي الشرطة دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات بغرض تحيين معارفهم وتحسين مهاراتهم، وترقيتهم المهنية وتأهيلهم لمهام جديدة " ، فالهدف القائم لأجله هو تحسين القدرات الفكرية والبدنية للشرطيات وتحسين أداء المؤسسة في الوقت نفسه وهذا ما بينته نسبة 95% من إجابات المبحوثات حول السؤال ، فهو يساعد الشرطيات على اكتساب معارف تقنية جديدة وهذا ما بينته نسبة 28.60% من إجابات المبحوثات ، وتدعيم معارفهم المكتسبة سابقا بنسبة 22.82% ، كذلك التحكم الجيد في التكنولوجيا بنسبة 21.73%، لأنه يتماشى وطبيعة العمل الذي تؤديه الشرطيات في مختلف المصالح ،

كما يساعد الشرطيات على الالتحاق بالتخصص الذي يردن العمل به ، وهذا ما دعمته نسبة 27.17% من إجابات المبحوثات .

كما أن التكوين الموجه للشرطيات هادف ومدروس من قبل مصلحة الدراسات ، و يكون في مدارس متخصصة لذلك، ويشرف عليه أساتذة ومدربون متخصصون على كفاءة عالية ، والبرامج التي يقدمونها للمتكونين معدة مسبقا وفق برامج تكوين هادفة وبأجهزة متطورة ووسائل بيداغوجية تحقق الهدف الذي جاء من أجله التكوين وهو تحسين المعارف واكتساب المهارات في المهنة وتحسين الأداء وتغطية النقص المسجل في بعض الأمور لمواكبة كل المستجدات على الساحة الأمنية ، مثل المدرسة العليا للشرطة " علي تونسي" بشاطوناف ، التي يمكن وصفها بالوحيدة على مستوى التراب الوطني التي توكل إليها مهمة تكوين إطارات الأمن الوطني بمختلف رتبهم ، فهي تهدف إلى تطوير مستوى الإطارات عن طريق تنظيم العديد من الدورات التكوينية والتريصات المتخصصة ، واحتضان أهم الملتقيات والندوات الوطنية التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني ، وبفضل ما تقدمه من تكوين عالٍ فقد استطاعت أن ترتقي إلى مصاف المؤسسات الأمنية الدولية وذلك بما لديها من إمكانات مادية وبشرية مؤهلة ، ومدرسة الشرطة عين البنيان، ومختلف مدارس الشرطة بكامل التراب الوطني، وبالتالي التركيز على التأهيل للمدرسة القائمة على تكوين أفراد الشرطة ، وتحت إشراف أساتذة ومختصين وفق برنامج مسطر وفي ظروف جد لائقة ووسائل مساعدة على تلقي المعلومة ، كقاعات التدريس ، والمكتبات ، والقاعات المخصصة للرماية والتدريب البدني والمجهزة بمختلف الوسائل والمعدات والأسلحة ، وقاعات المحاضرات وما إلى ذلك من الوسائل والإمكانات التي تحوز عليها مؤسسة الشرطة لتكوين أفراد الشرطة التكوين الجيد والتي تعمل على إيجاد الطرق والوسائل المساعدة على تبليغ المعلومات وتبسيطها للشرطيات.

فمعظم الشرطيات من المبحوثات أكدن بأن التكوين الجيد يساعد على حسن أدائهن لوظيفتهن ، وهذا بنسبة 95% من الإجابات ، لأنه ملائم لطبيعة المهام التي يقمن بها .

- الترقية بأنواعها تدفع بالشرطيات إلى المنافسة فيما بينهن وبالتالي تحسين أدائهن.

توصلنا من خلال تحليلنا للمعطيات المحصل عليها من الميدان إلى أن الترقية تدفع بالشرطيات إلى المنافسة فيما بينهن والرفع من مستوى أدائهن باختلاف رتبهن المهنية بنسبة 34.65% من الإجابات، كما أنها تحسن أداءهن بنسبة 33.66% ، فجميع الشرطيات يسعين للترقية إلى رتبة أعلى بتقديم كل مجهوداتهن في العمل واستغلال كل قدراتهن ، لأنها لا تمنح للجميع وهذا لاعتمادها على معايير وشروط أهمها الحصول على شهادة علمية أعلى بالإضافة إلى النجاح في المسابقات المهنية التي تنظمها المديرية العامة للأمن الوطني لأجل الترقية في الرتب بعد خمس سنوات من الخدمة الفعلية الشرطيات ،

أو الاختيار من قائمة التأهيل بعد عشر سنوات من الخدمة الفعلية خلالها يتم تقييم الموظفين بانتظام الذي يهدف على وجه الخصوص إلى تقدير: احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية، الكفاءات المهنية، الفعالية والمردود، القدرات البدنية، السلوك وكيفية الخدمة، المميزات الشخصية، أو بعد قيام الموظف بمهمة خارقة في مجال عمله حتى يحصل على ترقية استثنائية، كقيامه بعمل بطولي، ومن خلال عملية الترقية التي تقوم بها مؤسسة الشرطة يتم غربلة وتحديد الامتيازات بين الشرطيات وتحديد الأصلح للترقية في الرتبة الأعلى.

## 2- نتائج الدراسة بالنسبة للفرضية الثانية :

ظروف العمل الاجتماعية التي تعمل بها المرأة الشرطية تؤثر على أدائها الوظيفي.

- توجيه مسؤولها المباشر في العمل لها وتشجيعه يرفع من معنوياتها ما يؤثر على حسن أدائها الوظيفي.

من خلال تحليلنا للمعطيات المحصل عليها من الميدان توصلنا إلى أن علاقة الشرطيات برؤسائهن المباشرين في العمل تؤثر على أدائهن الوظيفي بنسبة 82.28% من الإجابات، و كل علاقتهن كانت جيدة مع رؤسائهن في العمل، يرجعن إليهم لطلب النصح والمشورة باعتبارهم من ذوي الخبرة في ميدان العمل، كما أن رؤسائهن في العمل يشجعنهن ويحفزنهن للعمل أكثر ما يعزز في قدرتهن وبالتالي يحسن من أدائهن الوظيفي، لأن تشجيع المسؤول المباشر عن العمل له تأثير على أداء الشرطيات، وهذا ما أكدته نسبة 92.5% من إجابات المبحوثات.

- العلاقة الجيدة مع زملائها في العمل تحسن من أدائها الوظيفي .

توصلنا إلى أن علاقة الشرطيات الجيدة بزملائهن في العمل تحسن من أدائهن الوظيفي، خصوصاً إذا كانوا من ذوي الخبرة فمساعدتهم لهن في العمل تحسن من أدائهن، لأنه وحسب إجابات المبحوثات يلجأن دائماً للاستعانة بزملائهن من الرجال بنسبة 85% من الإجابات، حتى يعمل الجميع في تكامل وانسجام من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، ولا تواجه الشرطيات أية مشاكل مع زملائهن في العمل سواء كانوا رجال أو نساء .

### 3- نتائج الدراسة بالنسبة للفرضية الثالثة :

تواجه المرأة الشرطية صعوبات خاصة بالعمل ( تنظيمية وإدارية ) تنتج عنها مشاكل وصعوبات اجتماعية خاصة إذا كانت زوجة وأم لأطفال، تأتي في أولها التقصير في رعاية شؤون أسرتها لعدم وجود الوقت الكافي لذلك.

من خلال تحليلنا للمعطيات المحصل عليها من الميدان وحسب آراء المبحوثات توصلنا إلى أن المرأة الشرطية تواجه صعوبات خاصة بالعمل تنظيمية منها وإدارية تأتي الترتيب كمايلي:

1. كثرة المهام بنسبة 36.58% من الإجابات خصوصا وأن نسبة المبحوثات المتزوجات كانت 50%

2. قلة الإجازات بنسبة 24.39% من الإجابات

3. كثرة ساعات العمل بنسبة 23.17% من الإجابات

4. عدم ملائمة أوقات العمل لطبيعة المرأة بنسبة 9.75% من الإجابات

5. عدم كفاية البرامج التكوينية المتخصصة لتنمية قدراتك بنسبة 6.09% من الإجابات .

كل تلك الصعوبات التنظيمية ينتج عنها صعوبات اجتماعية أهمها:

1. الشعور بالتقصير اتجاه الواجبات الأسرية بسبب وقت العمل بنسبة 45.45% من الإجابات

2. عدم توفر الوقت الكافي لرعاية الأطفال بنسبة 21.21% من الإجابات

3. انخفاض عدد مرات الإنجاب بنسبة 12.12% من الإجابات

4. صعوبة التنقل من وإلى مكان العمل بنسبة 12.12% من الإجابات

5. زيادة القلق والتوتر نتيجة ضغوطات العمل بنسبة 3.03% من الإجابات.



وعن سبل الحد من هذه الصعوبات وحسب رأي المبحوثات كانت الإجابة كآآتي:

- إعادة النظر في ساعات العمل
- إعادة النظر في الإجازات
- توفير وسائل مواصلات
- تأمين دور حضانة ذات مؤهلات تتكفل بأطفال النساء العاملات
- توفير بيئة عمل مناسبة تراعي خصوصية المرأة
- المساواة في الحوافز و إتاحة فرص الترقية للجميع
- تكييف الأعمال وفق ما يتوافق وطبيعة المرأة
- تدريب المرأة الشرطية على التقنيات الحديثة وفتح المجال أمامها للعمل في مجالات متعددة
- التحسيس بأهمية عمل المرأة في المجال الأمني
- تحسين ظروف العمل الفيزيقية داخل المؤسسة أكثر

## ثانيا: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ، فقد توصل الباحثة للتوصيات التالية:

- تفعيل دور المرأة في المؤسسات الأمنية وفتح باب التوظيف في مؤسسة الشرطة للانخراط بأعداد أكثر من هذا .
- الاهتمام بالدور الذي تؤديه المرأة الشرطية في الجزائر وتقييم كل ذلك ، من خلال تحفيزها أكثر وتشجيعها ومساندتها من قبل القائمين على الجهاز في الجزائر .
- فسح المجال أمام الطلبة والباحثين لإجراء دراسات حول العمل الأمني والمرأة الشرطية ومساعدتهم على ذلك خاصة في الجانب الميداني ، ومدعم بالإحصائيات اللازمة حتى تكون هناك كتب ومنشورات حول مؤسسة الشرطة والمجال الأمني ، ولا يعتمدون في بحوثهم على المجالات فقط .
- إقامة تعاون علمي في مجال البحوث بين المديرية العامة للأمن الوطني والجامعة الجزائرية لإجراء دراسات حول الشرطة والمرأة الشرطية من جوانب مختلفة .
- الرفع من مستوى الخدمة في رياض الأطفال وتوظيف أخصائيين في المجال ، حتى تتحقق الرعاية التامة بأطفال الأمهات العاملات .

## خاتمة:

في ختام دراستنا يمكننا القول أن عمل المرأة في المجال الأمني تجربة تطرح عدة إشكاليات خاصة بظروف العمل التنظيمية والإدارية والعلاقات المهنية التي تؤثر على أدائها الوظيفي داخل مؤسسة الشرطة ، من خلال عمليتي التكوين والترقية اللتان تساعدان الشرطة على تحسين أدائها ، وكذا علاقاتها الاجتماعية الجيدة مع زملائها في العمل ورؤسائها تشجع الشرطة أكثر وتجعلها تعمل في انسجام وتكامل وتحسن من ثم في أدائها الوظيفي .

كذلك وكأي مجال من العمل تعمل فيه المرأة الجزائرية تواجه المرأة الشرطة بعض الصعوبات التنظيمية والإدارية تنتج عنها صعوبات ومشاكل اجتماعية خاصة إذا كانت متزوجة وأم لأطفال .

ومنه حققنا الأهداف التي جاءت من أجلها دراستنا ، وهي التعرف على المناخ التنظيمي والإداري الذي تعمل فيه الشرطة الجزائرية ، وكذا الصعوبات التي تواجهها أثناء أدائها لمهامها ، ومدى تأثير كل ذلك على أدائها الوظيفي ، وكنا نأمل أن نقدم عملا في مستوى أحسن لكن صعوبات البحث هي التي حالت دون ذلك ، وبهذا البحث نفتح المجال أمام بحوث أخرى في مجال عمل المرأة الشرطة لأنه مجال خصب للدراسات

قائمة المراجع

## المراجع بالعربية

### أولاً: القرآن الكريم:

- 01- سورة آل عمران: (الآية 195).
- 02- سورة الأعراف: (الآية 189).
- 03- سورة البقرة: (الآية 227).
- 04- سورة التوبة: (الآية 71).
- 05- سورة الحجرات: (الآية 12).
- 06- سورة النحل، الآية (58 - 59).
- 07- سورة النساء: (الآية 32).
- 08- سورة النساء: (الآية 34).

### ثانياً: الكتب:

- 09- إبراهيم ، مروان عبد المجيد(2000م).أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ،عمان: الوراق.
- 10- أبو عبله ،عبلة محمود (2004م). المرأة العربية العاملة( المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي)، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 11- الأنصاري ، عبد الحميد إسماعيل (2000م). قضايا المرأة( بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع)، الطبعة1، مصر: دار الفكر العربي.
- 12- باركانون وآخرون(دت).علم الاجتماع الصناعي، ترجمة: محمد علي محمد وآخرون، مصر.
- 13- بعلي، محمد الصغير(1992م) . تشريع العمل في الجزائر، الجزائر: مطبعة ولاية قالمة.
- 14- بوالصفصاف، عبد الكريم(1997م). جهاد المرأة الجزائرية في ولاية سطيف وتضحياتها الكبرى (1954 - 1962)، الجزائر: المنظمة الوطنية للمجاهدين، مديرية ومكتب المجاهدين ولاية سطيف.
- 15- بوحوش ،عمار(1995م).مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 16- تركي، رابح (1989م). أصول التربية والتعليم، الطبعة2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 17- جغلول ،عبد القادر(1981م). تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة : فيصل عباس، ط1، لبنان: دار الحدائث للطبع والنشر والتوزيع.

- 18- حراز، أنيسة بركات (دت). نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب .
- 19- الحسن ،إحسان محمد(2010م). النظريات الاجتماعية المتقدمة، الطبعة 2، مصر: دار وائل للنشر .
- 20- الحسن، إحسان محمد(2008م). علم الاجتماع المرأة- دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 21- حسين ،عبد الحميد أحمد رشوان (2002م). التربية والمجتمع ، مصر: المكتب العربي الحديث.
- 22- حسين، عبد الحميد أحمد رشوان (1998م). علم اجتماع المرأة ، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 23- خزاولة ،عبد العزيز(1998م). الشرطة المجتمعية ، المفهوم والأبعاد : مصر: دون دار نشر .
- 24- الخولي ، سناء(1984م). الأسرة والحياة العائلية ، لبنان: دار النهضة العربية.
- 25- \_\_\_\_\_ (2006م). الأسرة والحياة العائلية ، مصر: دار المعرفة الجامعية .
- 26- \_\_\_\_\_ (1995م). الأسرة والحياة العائلية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 27- زيدان، عبد الباقي (1977م). المرأة بين الدين والمجتمع، الطبعة 2، الجزائر: مطبعة السعادة.
- 28- السباعي ، محمود(دت). إدارة الدولة في الشرطة الحديثة، القاهرة: مطابع كوستاتوماش وشركائه .
- 29- سعد الله، أبو القاسم(دت). تاريخ الجزائر الحديث، الجزائر: دار غريب الإسلامية.
- 30- السيد ، عبد العاطي وآخرون(1998م). الأسرة والمجتمع، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 31- شكري، علياء وآخرون (1991م). علم الاجتماع العائلي ، مصر: دار المعرفة الجامعية .
- 32- صلاح، عبد الغني محمد(دت). موسوعة المرأة المسلمة (الحقوق العامة للمرأة)، الجزء 1، الطبعة 1، مصر: مكتبة الدار العربية للكتاب .
- 33- عباس ، محمود عوض و الدمنهوري، صالح رشاد(2003م). علم النفس الاجتماعي - نظرياته وتطبيقاته-، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 34- عبد العزيز ، فهمي هيكل(1980م). موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية: دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
- 35- عبد الفتاح ،كاميليا(1972م). سيكولوجية المرأة العاملة، مصر: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.

36- عدلي ،عصمت (2008م).علم الاجتماع الأمني ( الأمن و المجتمع )، مصر: المعهد العالي للدراسات الأدبية.

37- عدون ،ناصر دادي(دت). اقتصاد المؤسسة، الطبعة 2، الجزائر: دار المحمدية.

38- العسلي، بسام (1986م). المجاهدة الجزائرية والإرهاب الاستعماري ،الطبعة2،بيروت: دار النقاش.

39- عشوي ، مصطفى(1992م). أسس علم النفس التنظيمي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

40- فانون ، فرانس (1970م). سوسيولوجية الثورة ، ترجمة : دوقان قرقوط ، ط1، لبنان: دار الطليعة.

41- قاسمي ، عيسى(2004م). الشرطة الجزائرية مؤسسة في عمق المجتمع،الجزائر: دار الكتاب العربي.

42- قناوي، شادية (2006م). قضايا عربية معاصر، مصر: الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع .

43- محمد، سيد فهمي (2007م).المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث ، ط1، الإمارات العربية المتحدة: دار الوفاء للطباعة والنشر

44- وتر، محمد ظاهر(1979 م).مكانة المرأة في الشؤون الإدارية والبطولات القتالية، لبنان:مؤسسة الرسالة.

#### ثالثا: القواميس والمعاجم:

45- أبجد القاموس الصغير(1997م). دار الراتب الجامعية،الطبعة1: بيروت.

46- جبران ، مسعود(دت). الرائد(معجم لغوي عصري ) ، دار العلم للملايين ، الطبعة8 .

47- السويدي، محمد (1997م). القاموس الأمني ، ط1، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.

48- الفيروز أبادي (1999م).القاموس المحيط ،الجزء 2 ،بيروت: دار الكتب الجامعية .

#### رابعاً: الدراسات الأكاديمية:

- 49- الأصول العلمية، الإدارة، عمليات الشرطة ( 1985م)، الرياض: دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
- 50- خضور، محمد أديب(2006م). سبل تدعيم الثقة بين الأجهزة الأمنية والإعلامية العربية ، ط 1، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 51- الشرطة وحقوق الإنسان ،مجموعة من الخبراء والمختصين، ندوة2001م، ط1،الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- 52- الشمراني ، حمدان بن علي(1425هـ). " الدور المجتمعي للمؤسسات الأمنية"، ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع والأمن المنعقدة بكلية الملك فهد الأمنية بالرياض من 2/21 حتى 2/24 من عام 1425 هـ .
- 53- الشمري، محمد بن الحميدي (2007م). "تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية دراسة تطبيقية على إدارات الجوازات في مدينة الرياض"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- 54- الطريف، غادة بنت عبد الرحمان(2011م). "المشكلات التي تواجه المفتشات بأمن الحدود دراسة ميدانية مطبقة على المفتشات بحرس الحدود بالمملكة العربية السعودية"، المؤتمر الدولي لأمن الحدود.
- 55- محجوب، حسن سعد(2001م). " الشرطة ومنع الجريمة"، الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم العربية الأمنية.
- 56- محمد، أحمد كريبز(1993م). " رجل الأمن ومكافحة الجريمة والانحراف، أبحاث الدورة العلمية الرابعة، الرياض: دار الرياض للطباعة والنشر .
- 57- مقدود، فريدة الحاج (2015م).أثر عمل المرأة الشرطية على علاقاتها الأسرية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، دار جامعة نايف للنشر .
- 58- الموسوعة العربية العالمية (دت)، الطبعة2، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع ، العدد 14.



#### خامسا: المجلات:

- 59- إبراهيم، كافيا(1988م). "الشرطة في بلاد الأندلس"، مجلة الشرطة السورية ، العدد 262، الصفحة 6: سورية.
- 60- بلحميسي، محمد(1982م) . "نظام الشرطة في الإسلام"، مجلة الشرطة ، العدد19، الصفحة 4، 5: الجزائر.
- 61- حلواني، ابتسام عبد الرحمان(ديسمبر2002م). "العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها" ، المجلة العربية للإدارة ، العدد2، الصفحة 77، مصر: جامعة الدول العربية.
- 62- خلدون، علي(1988م). "الشرطة في الإسلام"، مجلة الشرطة ، العدد 38، الصفحة 20، 19، 59، 21: الجزائر.
- 63- زمالي، صغير(1985م). "استطلاع في المدرسة العليا للشرطة الصومعة"، مجلة الشرطة، العدد 9، الصفحة30: الجزائر.
- 64- عبد الله، سعيد(1981م). "المرأة في مجال العمل الشرطي"، مجلة الشرطة، العدد 122، الصفحة31، الإمارات العربية .
- 65- العلمي، حامد (1980م). "الشرطة في عصري الخلفاء الراشدين والأمويين"، مجلة الشرطة السورية ، العدد 154، الصفحة30-31، سورية.
- 66- غنيم ، أحمد عوض (1984م). "الشرطة النسائية"، مجلة الأمن والحياة ، العدد 21، الصفحة64، قطر.
- 67- غنيم ، أحمد عوض (1984م). "الشرطة النسائية في دولة تونس"، مجلة الأمن والحياة ، العدد 21، الصفحة45، قطر.
- 68- غنيم ، أحمد عوض (1984م). "اختصاصات الشرطة النسائية بصفة عامة"، مجلة الأمن والحياة، العدد21، الصفحة 47-48، قطر.
- 69- غنيم، أحمد عوض (1984م) . "الشرطة النسائية في دولة قطر"، مجلة الأمن والحياة ، العدد 21، الصفحة44، قطر.
- 70- لوكريز، مريم(2004م). "المرأة في تشريع العمل والضمان الاجتماعي"، رسالة الأسرة صادرة عن الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، العدد 1 ، الصفحة17، الجزائر.
- 71- مجلة الشرطة (مارس 2000 م)، عدد خاص، الصفحة 61، 60، الجزائر.

- 72- مجلة الشرطة (جويلية 2002م)، " الشرطة الجوية إعادة الثقة في رجل الشرطة " ، عدد خاص،الصفحة 16،الجزائر.
- 73- مجلة الشرطة (جويلية 2002م).حول موضوع "أخلاقيات مهنة الشرطة"، العدد 66 ،الصفحة 25-26، المديرية العامة للأمن الوطني، الجزائر.
- 74- مجلة الشرطة (جويلية 2002م). حول موضوع" اختصاصات المرأة في الشرطة في الجزائر"، العدد 66،الصفحة 42، المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 75- مجلة الشرطة (جويلية 2011 م). " شروط التوظيف في الأمن الوطني"، العدد 98،الصفحة 22 ، المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 76- مجلة الشرطة (سبتمبر 1999م)، " الشرطة النسائية في الجزائر " -العودة بقوة -، العدد 58،الصفحة 45،الجزائر.
- 77- مجلة الشرطة (فيفري 2005م). حول موضوع" المدرسة العليا للشرطة علي تونسي"، العدد 75،الصفحة 07-08 ، المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 78- مجلة الشرطة (فيفري 2011 م). " المديرية العامة للأمن الوطني تقوم بتوظيف ما يفوق (1200 شرطية) كل سنة ناهيك عن تلك التي يتم توظيفهن في سلك الأعوان الشبهيين "، العدد 96،الصفحة 18، المديرية العامة للأمن الوطني، الجزائر.
- 79- مجلة الشرطة (مارس 2008م). حول موضوع" تخرج دفعات من مدرسة الشرطة عين البنيان"، العدد 86، الصفحة 47، المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 80- مجلة الشرطة (مارس 2009م).حول موضوع" اختصاصات الشرطة النسائية"، العدد 90، الصفحة 17 - 20، المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 81- مجلة الشرطة(مارس 2001م). " الشرطة في مجال الضبط الاجتماعي"، العدد 62، الصفحة 19-20 ،المديرية العامة للأمن الوطني،الجزائر.
- 82- مجلة عنابة (جويلية 2003م). " الشرطة الجوية هي الآذان الصاغية لمقتضيات الوطن"، مجلة إعلامية ثقافية أمنية تصدر عن مدرسة الشرطة بعنابة، العدد 08 ،الصفحة 4-9،الجزائر.
- 83- مسلم هالي ، سعاد (1987م) . " فتاة الأمن الجزائري في خدمة المواطن"، مجلة الشرطة ، العدد 34، الصفحة28:الجزائر.

84- مكيم ،سامية (1999م). "المرأة الشرطية في الجزائر ومدى مساهمتها في خدمة المجتمع" ،  
مذكرة لنيل شهادة التكوين في المدرسة العليا للشرطة قسنطينة ، مديرية التعليم ومدارس الشرطة،  
الجزائر .

85- ملوحي، منيف(1979م). "سيكولوجية المرأة ومدى صلاحيتها في العمل الشرطي" ، مجلة  
الشرطة ، العدد 160، الصفحة6-7، سورية .

86- نشأة الشرطة في الدولة الإسلامية (1984م )، مطبوعات المديرية العامة للأمن الوطني .

87- تطور مفهوم الشرطة عبر العصور: مطبوعات المديرية العامة للأمن الوطني .

88- تنظيم الشرطة الجزائرية ومهامها (2016م) على الرابط: <https://ar.wikipedia.org/wiki>

89- أخبار الشرطة: نشرة إخبارية تصدرها خلية الاتصال والصحافة بالمديرية العامة للأمن الوطني.

90- المرأة والرجل في الجزائر (مارس 2000م )، المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة  
بالتخطيط والإحصاء،الجزائر.

سادسا: الرسائل الجامعية:

91- جدوالي، صفية (2004م). "اتجاهات الفرد نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات

التعليمية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، جامعة فرحات عباس، سطيف: الجزائر .

92- الحافي ، محمد بن ضيف الله (2006م). "مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية" ،  
رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية : الرياض.

93- رشيد، سالي بنت أسعد(2013م) . "مشكلات عمل المرأة السعودية في المؤسسات الأمنية وسبل  
الحد منها دراسة ميدانية على العاملات في إدارة الجوازات وإدارة السجون في مدينة الرياض" ، رسالة  
ماجستير، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

94- زعرة ،هدى (2002م). "المرأة العاملة وصراع الأدوار داخل الأسرة" ، رسالة ماجستير ، قسم علم  
الاجتماع ، جامعة الجزائر : الجزائر .

95- زعرور، سليمة(1990م). " الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل" ، رسالة ماجستير، قسم  
القانون ، جامعة الجزائر:الجزائر .

96- سعداوي، زهرة(2004م). "إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن" ، رسالة  
ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

97- سعدو،حورية ( 1995م). "الوضعية الاجتماعية والسياسية للمجاهدات بعد الاستقلال" ، رسالة  
ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

**98-** الطاهر، غراز (1994م). "خروج المرأة للعمل وتربية الأطفال"، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة: الجزائر.

**99-** عوفي، مصطفى (1994م). "الأوضاع الاجتماعية وانعكاساتها على المرأة العاملة"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، الجزائر: جامعة قسنطينة.

**100-** مرابطي، كريمة (2012). "عمل المرأة الشرطية بين الخطاب الرسمي والرأي العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم، مدرسة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الجزائر.

**101-** معتوق، جمال (1992م). "وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن"، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

**102-** منصور، فضيلة (2009م). "علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة: موقفه منها ودرجة استعداده للعمل معها"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر.

#### سابعاً: المحاضرات:

**103-** بن سديرة (جويلية 2005م). محاضرة حول تلاحم الشرطة الجزائرية، المتحف المركزي للشرطة: الجزائر.

**104-** المديرية العامة للأمن الوطني (1994م). محاضرات للمتريصات بمدارس الشرطة الخاصة بالتكوين، الجزائر.

**105-** يحي، السعيد أحمد (2001م). محاضرة "شرطة العمران وحماية المحيط"، أمن ولاية قسنطينة: الجزائر، دون دار نشر

#### ثامناً: الحصص التلفزيونية والإذاعية والجرائد:

**106-** الإذاعة الجزائرية، القناة الأولى (2017/03/05م). تصريح السيدة عميد الشرطة (غ.ف) من مديرية الموارد البشرية لحصة الفضاء الإذاعي للأمن الوطني.

**107-** بلخير، دليلة (2012/03/07) "اللواء هامل: بلغنا 170 ألف مستخدم ضمنهم 14 ألف شرطية"، جريدة النهار، العدد 1341، الصفحة 3: الجزائر.

**108-** قناة الشروق نيوز، الأخبار (2016/03/07م). تصريح المدير العام للأمن الوطني بمناسبة انعقاد المؤتمر الدولي لكيفالي، المخصص حول دور أجهزة الأمن في الحد من العنف ضد النساء والفتيات، الجزائر.

**109** - موقع النهار أونلاين (2012/03/06م). "أكثر من 14 ألف شرطية تسهر على سلامة وأمن المواطنين بالجزائر"، حسب تصريح عميد الشرطة ورئيس مصلحة الموارد البشرية بأمن ولاية بومرداس، الجزائر.

المراجع باللغة الفرنسية:

### **01- Livres :**

- 110-** Boutafnouchet , Mustafa(1982). La Famille Algérienne évolution et caractéristiques , S N E D , 2éme édition , Alger.
- 111-**Code du travail(2003). 2éme édition, Berti éditions : Alger.
- 112-**Benatia ,Farouk(1970). Travail Féminine , ed S.N.E.D , Alger.
- 113-** Kasmi, Aissa(2002). La Police Algérienne Institution pas comme les autres ,éditions, ANEP ,Alger.
- 114-** Khoudja , Souad(1991). A Comme Algérienne , E N A L , Alger.
- 115-** M. Leclerc .L histoire de la Police, Presses universitaires de France: Paris.

### **02-Dictionnaires**

- 116-**Larousse classique, dictionnaire encyclopédique ,Libraire, Larousse , Paris.

### **03-Revues :**

- 117-** CIDDEF(2016) . Femmes Algériennes en Chiffres 2016 , Légalité en Marche ? Alger .

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
مدرسة الدكتوراه

في إطار التحضير لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنظيم والعمل ، أطلب منك سيدتي

مساعدتي بمأ هذه الاستمارة لأجل القيام بدراسة علمية حول موضوع : عمل المرأة في المؤسسات

الأمنية الجزائرية - الواقع والصعوبات - المرأة الشرطية نمودجا، وأؤكد لك أن هذه المعلومات لن تكون إلا

لأغراض علمية .

الباحثة : مقدود فريدة

## أسئلة الاستمارة

### المحور الأول : البيانات الشخصية

- 01- السن: 23-19 سنة  28-24 سنة  39 سنة فأكثر
- 29-33 سنة  38-34 سنة
- 02- المستوى التعليمي : ثانوي  جامعي  ليسانس
- 03- الحالة العائلية : قبل العمل : عازبة  متزوجة  مطلقة  أرملة
- بعد العمل : عازبة  متزوجة  مطلقة  أرملة
- 04- الرتبة المهنية : .....
- 05- الأقدمية في العمل : أقل من 05 سنوات  من 10-15 سنة
- من 05-10 سنة  أكثر من 15 سنة

### بيانات خاصة بالعمل:

- 06- هل تؤدين عملك ؟ داخل المؤسسة  خارج المؤسسة  الاثنین معا
- 07- هل مكان عملك ؟ قريب من مسكنك  بعيد عن مسكنك
- 08- هل عملك ؟ مرهق  غير مرهق

### المحور الثاني: الظروف التنظيمية وأثرها على أداء الشرطيات

#### التكوين:

- 09- هل تابعت دورة تكوينية للتخصص في عملك الحالي ؟ مرة واحدة  عدة مرات
- 10- هل سمح لك التكوين المكتسب من هذه الدورة ؟
- باكتساب معارف تقنية عامة جديدة
  - تدعيم معارف مكتسبة سابقا
  - التحكم في التكنولوجيا
  - ساعدت على التحاقك بالتخصص الذي تريد العمل به
  - أخرى أذكرى:.....
- 11- هل استفادتك من التكوين جاءت بناء على؟
- طلبك الشخصي  بطلب من مسؤولك المباشر  بقرار من مصلحة التكوين
- 12- هل تحسن أداؤك بعد تلقيك لهذا التكوين ؟ بشكل واضح  إلى حد ما  لم يتحسن
- 13- هل تعملين في نفس الاختصاص الذي تلقيت عليه تكويننا؟ نعم  لا
- 14- هل يتماشى التكوين الذي تلقيتَه وطبيعة عملك الآن؟ كثيرا  قليلا  نوعا ما



15- هل تعتقد أن الهدف من تكوينك كان:

- الزيادة في تحسين أداء المؤسسة فقط
- تحسين قدراتك الفكرية والجسمية
- الاثنين معا

16- هل أنت راضية عن ظروف إجراء التكوين؟ نعم  لا

17- ما هي أهم الصعوبات التي اعترضتك خلال هذه الدورة التكوينية؟.....

18- هل تعتقد أن التكوين الجيد يساعد على تحسين أداء الشرطيات؟

- دائما
- أحيانا
- نادرا

#### الترقية:

19- هل تحصلت على ترقية في عملك؟ مرة واحدة  عدة مرات  لم أتحصل على الترقية بعد

- إذا تحصلت على ترقية ، فما هي رتبته؟ قبل الترقية:..... بعد الترقية:.....

- إذا كانت الإجابة بالنفي ، فما هي الأسباب؟.....

20- هل أنت راضية على هذه الترقية ؟ نعم  لا

21- ماهي المعايير المعتمدة في الترقية؟

- الحصول على شهادة علمية أعلى
- النجاح في مسابقة مهنية
- الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل
- قيام الموظف بمهمة خارقة (عمل بطولي) في منصب عمله
- أخرى أذكرى :.....

22- حسب رأيك هل الترقية تساعد على:

- إبراز قدرات الشرطيات
- الرفع من مستوى أداء الشرطيات
- زيادة المنافسة فيما بين الشرطيات
- أخرى أذكرى :.....

المحور الثالث: الظروف الاجتماعية وأثرها على أداء الشرطيات

علاقتها بزملائها في العمل:

23- ما طبيعة علاقتك مع زملائك في العمل؟  جيدة  عادية  سيئة

24- ما نوع العلاقة بينك وبين زملائك في العمل؟ صداقة  زمالة

أخرى أنكري: .....

25- هل تستعينين بذوي الخبرة من زملائك في العمل؟ دائما  أحيانا  أبدا

- لماذا؟.....

26- هل أصدقاؤك في العمل؟ رجال فقط  نساء فقط  رجال ونساء

27- هل اتصالك بهم يكون في إطار؟

- مناقشة وانجاز العمل  - مناقشة قضايا شخصية  - مناقشة قضايا اجتماعية

- أخرى أنكري: .....

28- هل واجهت مشاكل مع زملائك في العمل؟ نعم  لا

في حالة مواجهتك لمشاكل ، فهل ذلك راجع إلى :

- صعوبة التفاهم  - غياب التعاون

- عدم تقدير عملك  - أخرى أنكري: .....

29- هل أثر ذلك على :

- تذبذب في أداء عملك

- انخفاض مستوى معنوياتك

- تعكر علاقاتك

- لم يؤثر البتة

علاقتها برئيسها في العمل:

30- هل رئيسك المباشر في العمل؟ رجل  امرأة

31- ما طبيعة علاقتك برئيسك المباشر في العمل؟ جيدة  عادية  سيئة

- إذا كانت جيدة ، هل :

- يراعي ظروفك الخاصة

- يشجعك في العمل

أخرى أنكري: .....

- إذا كانت سيئة، هل:

لا يحفزك في العمل

لا يساعدك وقت الحاجة

لا يقدر عملك

لا يراعي ظروفك الخاصة

- أخرى أذكرى:.....

32- هل ترجعين إلى رئيسك في حالة طلب النصح والمشورة؟ نعم  لا

33- هل مساعدة وتشجيع رئيسك في العمل تعزز من قدراتك وتحسن من أدائك المهني؟ نعم  لا

- كيف ذلك؟.....

34- هل تفضلين أن يكون رئيسك في العمل؟ رجل  امرأة  ليس لدي تفضيل

- لماذا في كل الحالات؟.....

35- هل علاقتك برئيسك في العمل تؤثر على أدائك المهني؟ نعم  لا

- كيف ذلك؟.....

#### المحور الرابع: صعوبات العمل

36- من بين الصعوبات التالية ما هي الصعوبات التي واجهتك أثناء أدائك لمهامك؟ (ضعي رقما لترتيب الإجابة)

#### الصعوبات التنظيمية والإدارية:

- عدم كفاية البرامج التكوينية المتخصصة لتنمية قدراتك

- عدم وجود نظام حوافز فعال

- عدم تكافؤ فرص الترقية

- كثرة ساعات العمل

- قلة الإجازات

- كثرة المهام

- وجود مضايقات في العمل من قبل الزملاء الرجال

- ضعف إمام الشرطيات باستخدام الوسائل والتقنيات الحديثة

- عدم تجاوب الإدارة مع شكاوي الشرطيات

- ضعف تشجيع الرئيس أو غياب التحفيز والتشجيع

- ضعف شبكة الاتصالات مع الزملاء

- عدم ملائمة أوقات العمل لطبيعة المرأة

- عدم توفر بيئة عمل مناسبة من حيث ( التهوية، الإضاءة، النظافة، الخصوصية.....)

- مشكلات أخرى:.....

### الصعوبات الاجتماعية:

- عدم توفر الوقت الكافي لرعاية أطفالتي
- أشعر بالتقصير اتجاه واجباتي الأسرية بسبب وقت عملي
- يسبب عملي لي خلافات مستمرة مع زوجي
- يسبب عملي لي خلافات مستمرة مع عائلتي
- صعوبة التنقل من وإلى مكان العمل
- لا يتقبل المجتمع عملي في هذا المجال لسبب الاعتقاد أن العمل في هذا المجال لا يتناسب وطبيعتي كامرأة
- عدم الزواج
- انخفاض عدد مرات الإنجاب
- زيادة القلق والتوتر نتيجة ضغوطات العمل
- التعرض دائما للمخاطر من قبل أشخاص خطرين
- انتشار الشائعات المغرضة في محيط العمل
- مشكلات أخرى أذكرى: .....

37- حسب رأيك ما هي سبل الحد من هذه الصعوبات؟

الرجاء الاختيار من المقترحات التالية بوضع علامة  أمام الإجابة المناسبة:

- إعادة النظر في ساعات العمل
- إعادة النظر في الإجازات
- توفير وسائل مواصلات
- تأمين دور حضانة ذات مؤهلات تتكفل بأطفال النساء العاملات
- توفير بيئة عمل مناسبة تراعي خصوصية المرأة
- المساواة في الحوافز و إتاحة فرص الترقية للجميع
- تكيف الأعمال وفق ما يتوافق وطبيعة المرأة
- تدريب المرأة الشرطية على التقنيات الحديثة وفتح المجال أمامها للعمل في مجالات متعددة
- التحسيس بأهمية عمل المرأة في المجال الأمني
- تحسين ظروف العمل الفيزيائية داخل المؤسسة أكثر

هل هناك شيء تريد إضافته؟ .....

يرسم ما يأتي :

## الباب الأول

### أحكام عامة

### الفصل الأول

#### مجال التطبيق

**المادة الأولى :** تطبيقا لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني وكذا شروط الالتحاق بمختلف الرتب ومناصب الشغل المطابقة لذلك.

**المادة 2 :** يتشكل موظفو الأمن الوطني من :

- موظفي الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص، المكلفين بمهام أمن الأشخاص والممتلكات وحفظ النظام العام، وبصفة عامة أداء جميع المهام المسندة للأمن الوطني كما هي محددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما،

- المستخدمين الشبيهين المكلفين بنشاطات الدعم الإداري والتقني الضرورية لأداء مهام الأمن الوطني.

**المادة 3 :** يكون موظفو الشرطة في الخدمة لدى هيكل الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية للأمن الوطني وكذا لدى المؤسسات العمومية التابعة له.

**المادة 4 :** يحدد نص خاص الأحكام المطبقة على المستخدمين الشبيهين العاملين بالأمن الوطني.

**المادة 5 :** تعد أسلاكاً خاصة بالأمن الوطني، الأسلاك الآتية :

- سلك أعوان الشرطة،
- سلك حفاظ الشرطة،
- سلك مفتشي الشرطة،
- سلك ضباط الشرطة،
- سلك محافظي الشرطة،
- سلك مراقبي الشرطة.

## الفصل الثاني

### الحقوق والواجبات

**المادة 6 :** يخضع موظفو الشرطة للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03

مرسوم تنفيذي رقم 10 - 322 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير الداخلية والجماعات المحلية،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85 - 3 و 125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 97 - 09 المؤرخ في 27 شوال عام 1417 الموافق 6 مارس سنة 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، لا سيما المادة 43 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المادتان 3 و 11 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10 - 149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، المعدل والمتمم،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

**المادة 12 :** يجب على موظفي الشرطة أن يستجيبوا لأي تسخير قانوني يوجه إليهم.

ويعد موظف الشرطة في حالة خدمة في جميع الحالات التي يتدخل فيها خارج الساعات العادية للخدمة، سواء بمبادرة خاصة منه أو بناء على تسخير قانوني .

**المادة 13 :** يتعين على موظفي الشرطة ارتداء الزي الرسمي أثناء ممارسة مهامهم إلا بإعفاء صريح من السلطة السلمية.

ويخصون لهذا الغرض، حسب رتبهم ووظائفهم بكل الرموز التي تثبت صفتهم وتخولهم الصلاحيات القانونية كممثلين للسلطة والقوة العمومية.

تحدد خصائص ورموز الزي الرسمي طبقا للتنظيم المعمول به.

**المادة 14 :** يزود موظفو الشرطة بسلاح فردي. وهم مسؤولون عن المحافظة عليه واستعماله وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 15 :** يحمل موظفو الشرطة بطاقة مهنية تثبت صفتهم.

تحدد الخصائص التقنية للبطاقة المهنية بقرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 16 :** دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات، يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسري المهنية، سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبتها.

يستمر التزام موظفي الشرطة بهذا الواجب حتى بعد إنهاء الخدمة.

**المادة 17 :** على موظفي الشرطة أن يسهروا على حماية وثائق المصلحة وأمنها أيا كانت طبيعة الدعائم المستخدمة.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف ملفات أو مستندات أو وثائق أو دعائم ويعرض مرتكبيها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

**المادة 18 :** يلزم موظفو الشرطة بواجب التحفظ في أي مكان ومهما كانت الظروف.

ويجب عليهم الامتناع عن القيام بأي فعل أو سلوك من شأنه أن يشوه شرف أو كرامة مهنتهم أو المساس بسلطة الأمن الوطني وسمعته.

المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه ولأحكام هذا القانون الأساسي الخاص وكذا للأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في هذا المجال.

ويخضعون، زيادة على ذلك، لنظام الخدمة في الشرطة كما هو محدد في المادة 7 أدناه.

**المادة 7 :** مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون الأساسي الخاص، يحدد نظام الخدمة في الشرطة مبادئ القيادة والسلطة السلمية وسير المصالح. ويبين الواجبات والالتزامات وكذا النظام التأديبي الخاص بموظفي الشرطة.

يحدد نظام الخدمة في الشرطة بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

### الفرع الأول الواجبات

**المادة 8 :** يؤدي الأعوان والملازمون الأوائل للشرطة عند نهاية فترة التكوين، القسم الآتي نصه :

**"أقسم بالله العلي العظيم أن أكون مخلصا لوطني، وأن أؤدي واجبي بأمانة وصدق، ملتزما بالسري المهني، حريصا على سيادة القانون، جادا في المحافظة على أمن البلاد، والله على ما أقول شهيد".**

**المادة 9 :** يمارس موظفو الشرطة مهامهم في ظل احترام قواعد قانون أخلاقيات الشرطة المحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 10 :** يجب على كل موظف شرطة أثناء ممارسة وظائفه الالتزام بطاعة مسؤوليه.

يجب على موظفي الشرطة، مهما كانت رتبهم في السلم الإداري، أن يؤدوا كل المهام المرتبطة بالمناصب التي يشغلونها، في إطار احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

وهم بهذه الصفة، مسؤولون عن تنفيذ مهامهم تنفيذا سليما.

كما أنهم غير معفيين من أي من المسؤوليات المترتبة على المسؤولية الإدارية الخاصة بمروؤوسيتهم.

**المادة 11 :** على موظفي الشرطة واجب والتزام التدخل بمبادرة خاصة منهم قصد تقديم العون لأي شخص معرض للخطر أو قمع أي عمل من شأنه أن يخل بالنظام العام.

ولا تسقط هذه الواجبات بعد أدائهم الساعات العادية للعمل.

**المادة 19 :** موظفو الشرطة مطالبون بممارسة مهامهم بالنهار وبالليل.

ويمكن أن تؤجل أيام الراحة القانونية.

**المادة 20 :** تعوض ساعات العمل المنجزة خارج المدة القانونية للعمل بفترات راحة معادلة لها، تمنح في أجال متلائمة مع فائدة المصلحة.

**المادة 21 :** يمكن لأسباب ناتجة عن أحداث استثنائية وعندما تقتضي ذلك ضرورة المصلحة، أن يعاد نشر موظفي الشرطة بصفة مؤقتة خارج مناطق تعيينهم.

**المادة 22 :** يمكن إقرار وضع موظفي الشرطة في حالة تأهب عندما تقتضي ذلك ظروف ومستلزمات الخدمة.

يحدد إقرار وضع حالة التأهب ومستواها وامتدادها بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 23 :** يمارس موظفو الشرطة مهامهم في جميع مصالح الشرطة الموجودة عبر كامل التراب الوطني.

ويتعين عليهم الالتحاق بمناصب تعيينهم في الأجال المحددة.

ويلزمون بأداء فترة عمل في ولايات الجنوب يتم تحديدها بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 24 :** يتعين على موظفي الشرطة الإقامة في إقليم دائرة الاختصاص الإداري الذي يمارسون فيه مهامهم، إلا في حالة ترخيص صريح من السلطة السلمية.

**المادة 25 :** يتعين على موظفي الشرطة التصريح للإدارة التابعين لها بأي تغيير يطرأ على عنوان مسكنهم الشخصي.

**المادة 26 :** لا يمكن موظفي الشرطة عقد زواج دون حصولهم على رخصة كتابية مسبقة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويتعين عليهم التصريح بأي تغيير يطرأ على حالتهم العائلية.

**المادة 27 :** في حالة ما إذا كان قرين موظف الشرطة يمارس نشاطا مهنيا أو أي نشاط مربح، فإنه يجب التصريح بذلك للسلطة السلمية التي تتخذ عند الاقتضاء، التدابير الكفيلة بالمحافظة على فائدة المصلحة.

**المادة 28 :** لا يمكن موظفي الشرطة الانخراط أو النشاط أو استعمال صفتهم لفائدة حزب سياسي أو تنظيم نقابي أو جماعة ذات طابع ديني.

لا يكون الانخراط في أي نوع آخر من الجمعيات إلا برخصة كتابية مسبقة من السلطة السلمية.

**المادة 29 :** لا يحق لموظفي الشرطة مهما كانت وضعيتهم القانونية الأساسية، الترشح لعهدة سياسية انتخابية في هيئة وطنية أو جماعة إقليمية.

**المادة 30 :** طبقا للمادة 43 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، فإن اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل من أشكال التوقف المدير عن العمل، ممنوع منعاً قاطعاً على موظفي الشرطة. ويعاقب على أي فعل جماعي مخل بالانضباط طبقاً لأحكام المادة 112 من قانون العقوبات، دون الإخلال بالعقوبات التأديبية.

**المادة 31 :** يمنع على موظفي الشرطة تحرير أو طبع أو عرض أو نشر بأي شكل من الأشكال جرائد أو صحف دورية أو مناشير أو مطبوعات من شأنها الإخلال بانضباط الجهاز أو المساس بسمعة الأمن الوطني.

**المادة 32 :** يجب على موظفي الشرطة الامتناع عن نشر مقالات أو إلقاء محاضرات أو أخذ الكلمة في أوساط عمومية أو التحدث إلى وسائل الإعلام، باستثناء حالات الترخيص المسبق من السلطة السلمية.

**المادة 33 :** لا يمكن لموظفي الأمن الوطني مغادرة التراب الوطني إلا برخصة كتابية مسبقة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 34 :** يمنع على موظفي الشرطة جمع الهبات من أي نوع كانت و/أو القيام بمساعي لدى الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين بغرض الحصول عليها، إلا بترخيص استثنائي كتابي من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 35 :** يمنع على كل موظف شرطة، تحت طائلة المتابعات القضائية، أن يطلب أو يطالب بهدياً أو هبات أو مكافآت أو أي امتياز أياً كانت طبيعته أو يحصل عليها مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل الخدمة التي أداها في إطار المهام المسندة له.

**المادة 42 :** زيادة على الأوسمة الشرفية والمكافآت المنصوص عليها في أحكام المادتين 112 و113 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يمكن أن يستفيد موظفو الشرطة بصفة استثنائية من الترقية في الرتبة لاستحقاق خاص، عرفانا بعمل شجاع مثبت قانونا أو بالنظر إلى مجهود استثنائي ساهم في رفع قدرة المصالح وتحسين أدائها.

إذا كانت رتبة الترقية تستدعي إجراء دورة تكوينية، فإن موظفي الشرطة المعنيين ملزمون بإجرائها.

**المادة 43 :** يستفيد بعد الوفاة، موظفو الشرطة المتوفون أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء وظائفهم من ترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة أو من زيادة استدالية.

**المادة 44 :** تحدد كفاءات تطبيق المادتين 42 و43 أعلاه عن طريق تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 45 :** تقع تكاليف مراسيم الدفن والنقل إلى المقبرة، لجثث موظفي الشرطة المتوفين أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء مهامهم، على عاتق إدارة الأمن الوطني.

### الفصل الثالث

## التوظيف والترخيص والتعيين والترقية والترقية في الدرجة

### الفرع الأول

#### التوظيف والترقية

**المادة 46 :** يوظف ويرقى الموظفون الذين يحكمهم هذا القانون الأساسي الخاص حسب الشروط والنسب المنصوص عليها في هذا المرسوم.

يمكن تعديل النسب المطبقة على مختلف أنماط الترقية بناء على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بموجب مقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 47 :** تطبيقا لأحكام المادة 77 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن أن يوظف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية،
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،

**المادة 36 :** يتعين على موظفي الشرطة التصريح لدى السلطة السلمية التي يخضعون لها بكل هيئة أو مكافأة بما في ذلك ذات الطابع التشريفي، أيا كانت طبيعتها ومهما كان شكلها، المنوحة لهم من أشخاص طبيعيين أو معنويين، جزائريين كانوا أم أجنب.

**المادة 37 :** يتعين على موظفي الشرطة الخضوع لكل الفحوص الطبية المحددة بموجب نظام الخدمة في الشرطة أو المقررة من السلطة السلمية.

### الفرع الثاني

#### الحقوق

**المادة 38 :** تحمي الدولة موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، في شخصهم أو في عائلتهم أو في ممتلكاتهم، أثناء ممارسة وظائفهم أو بمناسبة أداءهم.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الضحية للحصول على التعويض عن الضرر الذي يتسبب فيه مرتكبه.

كما تملك الدولة، زيادة على ذلك، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة عن طريق التأسيس، عند الحاجة، كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

**المادة 39 :** عندما يكون موظفو الشرطة محل دعوى مباشرة من طرف الغير لأجل أفعال مرتكبة أثناء الخدمة ولا تكتسي طابع الخطأ المهني، فإنه يجب على الدولة أن تمنحهم المساعدة وتتكفل بما يترتب من إصلاح للضرر المدني المنطوق به حيالهم من طرف الجهات القضائية.

**المادة 40 :** تمتد الاستفادة من أحكام المادتين 38 و39 أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين على التقاعد وعائلاتهم، عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع المصلحة حينما كانوا في الخدمة.

**المادة 41 :** يمكن لموظفي الشرطة أن يستفيدوا من التعويض عن الخسائر التي تتعرض لها ممتلكاتهم نتيجة حوادث شغب أو اضطرابات أو أثناء أحداث استثنائية، عند التأكد من ثبوت وجود علاقة سببية بصفتهم شرطة أو بالمصلحة.

تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والوزير المكلف بالمالية.



## الفصل الخامس

### حركة نقل الموظفين

**المادة 53 :** تطبيقا لأحكام المواد من 156 إلى 159 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تقوم إدارة الأمن الوطني بحركة نقل موظفي الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص، وتعد لهذا الغرض جداول التحويل الدورية.

**المادة 54 :** تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين مخطط التحويل مع مراعاة :

- احتياجات وضرورات المصلحة،
- التوزيع المتوازن للعدد،
- فترات النشاط،
- الأغراض الشخصية.

## الفصل السادس

### التكوين

**المادة 55 :** تنظم إدارة الأمن الوطني بصفة مستمرة لفائدة موظفي الشرطة دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، بغرض تحسين معارفهم وتحسين مهاراتهم، وترقيتهم المهنية وتأهيلهم لمهام جديدة.

يتعين على موظفي الشرطة المشاركة بمتابرة في دورات التكوين التي عينوا من أجلها.

**المادة 56 :** يتم تكوين موظفي الشرطة :

- إما بمبادرة من الإدارة،
- وإما بطلب من موظف الشرطة، بعد التأكد من توافق ذلك مع حاجة المصلحة.

**المادة 57 :** تتكفل مؤسسات التكوين التابعة للأمن الوطني أو أية مؤسسة أخرى مؤهلة لذلك، بدورات التكوين المذكورة في المادة 55 أعلاه.

## الفصل السابع

### التقييم

**المادة 58 :** يخضع موظفو الشرطة بانتظام إلى التقييم من سلطتهم السلمية، الذي يهدف على وجه الخصوص إلى تقدير :

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية،

- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة العمل في أسلاك الأمن الوطني،

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه التزامات الخدمة الوطنية أو معفى لأسباب غير طبية،

- ألا تقل القامة عن 1.70 م للمترشحين و 1.65 م للمترشحات،

- أن يتمتع بحدّة رؤية العينين تعادل 10/15 بدون استعمال النظارات أو عدسات التصحيح، على ألا تكون حدّة رؤية العين الواحدة أقل من 10/7،

- أن يجتاز بنجاح الفحص الطبي والنفساني المنظم من قبل إدارة الأمن الوطني.

**المادة 48 :** يتوقف التعيين في أسلاك الأمن الوطني على نتائج التحقيق الإداري المسبق.

## الفرع الثاني

### التريص والترسيم والترقية في الدرجة

**المادة 49 :** تطبيقا لأحكام المادتين 83 و 84 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يعين المترشحون الذين يوظفون في الأسلاك والرتب التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص، بصفة متربصين. ويلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة (1) واحدة.

**المادة 50 :** يتم على إثر فترة التربص، إما ترسيم المتربصين أو إلزامهم بتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، وإما تسريحهم دون إشعار مسبق أو تعويض.

**المادة 51 :** تحدد وتيرة الترقية في الدرجة المطبقة على موظفي الشرطة وفق المدتين الدنيا والمتوسطة، المنصوص عليهما في المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه.

## الفصل الرابع

### الوضعيات القانونية الأساسية

**المادة 52 :** تطبيقا للمادة 127 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد النسب القصوى لكل سلك والمتعلقة بموظفي الشرطة الذين قد يوضعون بناء على طلبهم في وضعية قانونية أساسية للانتداب أو الإحالة على الاستيداع كما يأتي :

- وضعية الانتداب : 2 %،

- وضعية الإحالة على الاستيداع : 2 %.

**المادة 65 :** بغض النظر عن أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تصنف العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على موظفي الشرطة حسب جسامة الأخطاء المرتكبة، إلى أربع (4) درجات :

#### 1 - الدرجة الأولى :

- التنبيه،
- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ،

#### 2 - الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) أيام،
- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

#### 3 - الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
- التنزيل من درجة واحدة (1) إلى درجتين (2).

#### 4 - الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
- التسريح.

**المادة 66 :** بغض النظر عن أحكام المواد من 177 إلى 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد الأخطاء المهنية التي يرتكبها موظفو الشرطة والتي تعرضهم إلى إحدى العقوبات التأديبية المذكورة في المادة 65 أعلاه، بموجب نظام الخدمة في الشرطة المنصوص عليه في المادة 7 من هذا المرسوم.

### الفصل التاسع

#### أحكام عامة للإدماج

**المادة 67 :** يدمج ويرسم ويعاد ترتيب الموظفين المنتميين للأسلاك والرتب المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه، عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، في الأسلاك والرتب المطابقة المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص.

- الكفاءات المهنية،
- الفعالية والمردود،
- القدرات البدنية،
- السلوك وكيفية الخدمة،
- المميزات الشخصية.

#### المادة 59 :

- يهدف التقييم إلى :
- الترسيم،
- الترقية في الدرجة،
- الترقية،
- التعيين في منصب عال،
- الالتحاق بالتكوين،
- منح امتيازات مرتبطة بالمردود وتحسين الأداء،
- منح الأوسمة الشرفية والمكافآت.

#### المادة 60 :

يكون التقييم بصفة دورية، وينتج عنه تقييم منقط يرفق بملاحظات.

### الفصل الثامن

#### الانضباط

#### المادة 61 :

يلزم موظفو الشرطة مهما كانت وضعيتهم القانونية الأساسية بالامتناع عن كل فعل يتنافى مع طبيعة وظائفهم.

ويتعين عليهم أن يتسموا في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

#### المادة 62 :

يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون الإخلال، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

#### المادة 63 :

يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على موظف الشرطة على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية موظف الشرطة المعني ونتائج الخطأ المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بمستعملي المرفق العام.

#### المادة 64 :

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين، الإجراءات التأديبية، طبقا لأحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.

يتم الالتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 19 سنة على الأقل و23 سنة على الأكثر الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة ثانوي كاملة.

يحدد مضمون التكوين المتخصص وكيفيات تنظيمه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

### الفرع الثالث

#### الأحكام الانتقالية للإدماج

**المادة 74 :** من أجل التكوين الأولي للرتبة يدمج بصفة عون شرطة، أعوان النظام العمومي ومحققو الشرطة المرسمون والمتربصون.

### الفصل الثاني

#### سلك حفاظ الشرطة

**المادة 75 :** يضم سلك حفاظ الشرطة رتبتين (2) :

- رتبة حفاظ شرطة،

- رتبة حفاظ أول للشرطة .

### الفرع الأول

#### تحديد المهام

**المادة 76 :** زيادة على المهام الموكلة لأعوان الشرطة، يتولى حفاظ الشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، توزيع المهام والإشراف المباشر على نشاطات أعوان الشرطة الموضوعين تحت سلطتهم.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- إيصال التعليمات العامة والخاصة،

- الحرص على تطبيق توجيهات وتعليمات السلطة السلمية،

- ضمان انضباط المجموعة.

**المادة 77 :** زيادة على المهام الموكلة لحفاظ الشرطة، يقوم الحفاظ الأوائل للشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، بمهام التأطير والتنسيق والمراقبة.

ويمارسون في ميدان اختصاصهم، السلطة السلمية على حفاظ وأعوان الشرطة.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- الحرص على تطبيق توجيهات وتعليمات السلطة السلمية،

- القيام بالبحث وجمع المعلومات والتحقق منها،

- المشاركة في نشاطات التكوين.

**المادة 68 :** يرتب موظفو الشرطة المذكورون في المادة 67 أعلاه، في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية.

يؤخذ في الحسبان باقي الأقدمية المكتسب في الرتبة الأصلية، عند الترقية في الدرجة في رتبة الاستقبال.

**المادة 69 :** يدمج المتربصون الذين عينوا قبل تاريخ نشر هذا القانون الأساسي الخاص في الجريدة الرسمية بصفة متربصين ويرسمون بعد استكمال الفترة التجريبية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه.

**المادة 70 :** يجمع انتقاليا ولمدة خمس (5) سنوات ابتداء من تاريخ بداية سريان هذا المرسوم بين الرتبة الأصلية ورتبة الإدماج في تقدير الأقدمية المطلوبة للترقية في رتبة أعلى أو التعيين في منصب عال بالنسبة للمستخدمين الذين أدمجوا في رتب غير تلك المطابقة للرتب التي سبق إحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه.

### الباب الثاني

#### الأحكام المطبقة على الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

### الفصل الأول

#### سلك أعوان الشرطة

**المادة 71 :** يضم سلك أعوان الشرطة رتبة وحيدة :

- رتبة عون الشرطة.

### الفرع الأول

#### تحديد المهام

**المادة 72 :** يكلف أعوان الشرطة، تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، لا سيما بتأدية مهام حفظ واستتباب النظام العام وأمن الأشخاص والممتلكات.

ويتولون لهذا الغرض، نشاطات الوقاية والتدخل والمساعدة.

ويمكن أن يستعان بهم، زيادة على ذلك، لتأدية مهام الدعم الإداري والتقني.

### الفرع الثاني

#### شروط التوظيف

**المادة 73 :** يوظف بصفة عون شرطة على أساس الشهادة، المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين (2) .

## الفرع الأول تحديد المهام

**المادة 84 :** يتولى مفتشو الشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، مهام حفظ واستتباب النظام العام وأمن الأشخاص والممتلكات. ويمارسون مهام التأطير والتنشيط والتوجيه والتنسيق والمراقبة.

ويكلفون، لا سيما بما يأتي :

- ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباطا للشرطة القضائية عند حصولهم على هذه الصفة،

- مساعدة ضابط الشرطة القضائية في إطار التحقيقات والتحريات بالنسبة لأعوان الشرطة القضائية،

- القيام بالبحث عن المعلومة وجمعها ومعالجتها،

- التأكد من وضع التشكيلات الأمنية في إطار صلاحياتهم،

- السهر على تطبيق توجيهات وتعليمات السلطة السلمية،

- المشاركة في نشاطات التكوين.

**المادة 85 :** زيادة على المهام الموكلة لمفتشي الشرطة، يكلف المفتشون الرئيسيون للشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، لا سيما بما يأتي :

- ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباطا للشرطة القضائية عند حصولهم على هذه الصفة،

- مساعدة ضابط الشرطة القضائية في إطار التحقيقات والتحريات بالنسبة لأعوان الشرطة القضائية،

- قيادة فرق التحقيق والتحري والتدخل،

- التحقق من مطابقة تشكيلات الأمن والأمان والمراقبة،

- اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين مناهج العمل،

- المشاركة في نشاطات التكوين.

## الفرع الثاني شروط الترقية

**المادة 86 :** يرقى بصفة مفتش شرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، الحفاظ الأوائل للشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

## الفرع الثاني شروط الترقية

**المادة 78 :** يرقى بصفة حافظ شرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، أعوان الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين أعوان الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع الموظفون المقبولون طبقا للحالتين 1 و 2 أعلاه، قبل ترقيتهم، لمتابعة تكوين بنجاح تحدد مدته ومحتواه وكيفية تنظيمة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 79 :** يرقى بصفة حافظ أول للشرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، حفاظ الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين حفاظ الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

## الفرع الثالث الأحكام الانتقالية للإدماج

**المادة 80 :** يدمج بصفة حافظ شرطة، حفاظ النظام العمومي والمحققون الرئيسيون للشرطة المرسمون والمتربصون.

**المادة 81 :** بغض النظر عن أحكام المادة 74 من هذا المرسوم، يدمج بصفة حافظ شرطة، أعوان النظام العمومي ومحققو الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية في أسلاك الأمن الوطني، عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

**المادة 82 :** يدمج بصفة حافظ أول للشرطة، حفاظ النظام العمومي الأوائل المرسمون والمتربصون.

## الفصل الثالث

### سلك مفتشي الشرطة

**المادة 83 :** يضم سلك مفتشي الشرطة رتبتين (2) :

- رتبة مفتش شرطة،

- رتبة مفتش رئيسي للشرطة .

- إدارة فرق التحقيق والتدخل،
- معالجة المعلومات وتحليلها،
- إدارة النشاطات المتعلقة بالشرطة الجوارية،
- المشاركة في نشاطات التكوين.

## الفرع الثاني

### شروط التوظيف والترقية

**المادة 92 :** يوظف أو يرقى بصفة ملازم أول

للشرطة :

1 - على أساس الشهادة، المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين (2).

يتم الالتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 22 سنة على الأقل و25 سنة على الأكثر، والمتحصلين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لهما.

يحدد مضمون التكوين المتخصص وكيفية تنظيمه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تحدد قائمة التخصصات المطلوبة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

2 - عن طريق الامتحان المهني، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين المفتشين الرئيسيين للشرطة، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة وفقا للمادة 81 (1 و 5) من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه،

3 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها، من بين المفتشين الرئيسيين للشرطة، الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة وفقا للمادة 81 (1 و 5) من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه.

## الفرع الثالث

### الأحكام الانتقالية للإدماج

**المادة 93 :** يدمج بصفة ملازم أول للشرطة، ضباط

الشرطة وضباط الشرطة للنظام العمومي المرسمون والمتربصون.

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، الحفاظ الأوائل للشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع الموظفون المقبولون طبقا للحالتين 1 و2 أعلاه، قبل ترقيتهم، لمتابعة تكوين بنجاح، تحدد مدته ومحتواه وكيفية تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 87 :** يرقى بصفة مفتش رئيسي للشرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، مفتشو الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، مفتشو الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

## الفرع الثالث

### الأحكام الانتقالية للإدماج

**المادة 88 :** يدمج بصفة مفتش شرطة، مفتشو الشرطة المرسمون والمتربصون.

**المادة 89 :** من أجل التكوين الأولي للرتبة، يدمج بصفة مفتش رئيسي للشرطة، مفتشو الشرطة الذين يثبتون ثماني (8) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

## الفصل الرابع

### سلك ضباط الشرطة

**المادة 90 :** يضم سلك ضباط الشرطة رتبة وحيدة:

- رتبة ملازم أول للشرطة.

## الفرع الأول

### تحديد المهام

**المادة 91 :** يمارس الملازمون الأوائل للشرطة تحت إشراف مسؤوليهم السلميين، مهام حفظ واستتباب النظام العام وأمن الأشخاص والممتلكات.

وتوكل لهم مهام القيادة والتنسيق والمراقبة.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفتهم ضباط للشرطة القضائية،

- الإشراف على صياغة التقارير المتعلقة  
بالنشاطات والحالات واعتمادها،  
- المساهمة في إعداد برامج التكوين،  
- المشاركة في نشاطات التكوين.

**المادة 97 :** زيادة على المهام الموكلة لعمداء الشرطة،  
يتولى العمداء الأوائل للشرطة مهام القيادة والدراسة  
والتحليل والمراقبة والتفتيش.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :  
- ضبط الإشكاليات الأمنية عن طريق الكشف عن  
الرهانات والمخاطر،  
- تحديد الأهداف العملية وترتيب الأولويات،  
- دفع مسار المساعدة على اتخاذ القرار بإعداد  
الدراسات والتقارير،  
- القيام بدراسات ترمي إلى تحسين تنظيم  
المصالح وسيورها وحسن أدائها،  
- ضمان تنسيق ومتابعة ومراقبة كل المستويات  
العملية المكلفة بتأدية مهام الأمن الوطني،  
- المساهمة في تطوير منظومة التكوين،  
- المشاركة في التكوين.

### الفرع الثاني شروط الترقية

**المادة 98 :** يرقى بصفة محافظ شرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، الملازمون الأوائل  
للشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة  
الفعلية بهذه الصفة،  
2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في  
قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب  
شغلها، الملازمون الأوائل للشرطة الذين يثبتون عشر  
(10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.  
تتوقف المشاركة في الامتحان المهني  
والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة محافظ  
شرطة على اجتياز بنجاح لدورة تكوين خاصة بالاتقان،  
تحدد مدتها ومضمونها وكيفية تنظيمها بقرار من  
الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 99 :** يرقى بصفة عميد شرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، من بين محافظي  
الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة  
الفعلية بهذه الصفة،

### الفصل الخامس

#### سلك محافظي الشرطة

**المادة 94 :** يضم سلك محافظي الشرطة ثلاث (3)

رتب :

- رتبة محافظ شرطة،  
- رتبة عميد شرطة،  
- رتبة عميد أول للشرطة.

#### الفرع الأول

#### تحديد المهام

**المادة 95 :** يمارس محافظو الشرطة تحت إشراف

مسؤوليهم السلميين، مهام حفظ واستتباب النظام  
العام وأمن الأشخاص والممتلكات.

ويتولون بهذه الصفة، مهام القيادة والتنسيق  
وتنشيط ومراقبة المصالح والوحدات الموضوعة تحت  
سلطتهم.

ويكلفون، لا سيما بما يأتي :

- المشاركة في إعداد وتقدير التشكيلات الخاصة  
بمخططات النشاط ووضعها حيز التنفيذ،  
- ممارسة الصلاحيات المتعلقة بصفقتهم ضباطا  
للشرطة القضائية،  
- نشر وتعميم توجيهات وتعليمات السلطة  
السلمية وضمن متابعتها،  
- إعداد تقارير تلخيصية دورية أو منتظمة  
متصلة بنشاطهم،  
- اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين التسيير في  
ميدان تدخلهم،  
- المساهمة في تحديد احتياجات التكوين،  
- المشاركة في نشاطات التكوين.

**المادة 96 :** زيادة على المهام الموكلة لمحافظي

الشرطة، يكلف عمداء الشرطة، تحت إشراف مسؤوليهم  
السلميين، بمهام تصميم المخططات والتشكيلات الأمنية  
وتخطيط النشاطات وتحديد الوسائل والموارد  
الضرورية.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- إجراء تحاليل لإطار ممارسة العمل،  
- تفتيش مصالح الشرطة ومراقبتها وتقييمها،  
- تحديد النقائص وتصحيح الاختلالات،  
- وضع مخطط الاتصال الداخلي والخارجي حيز  
التنفيذ،

**الفرع الأول****تحديد المهام**

**المادة 105 :** يمارس مراقبو الشرطة مهام المراقبة والتفتيش والدراسة والاستشارة وإدارة مشاريع الأمن الوطني.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- تقديم الاستشارة للسلطة العليا في تحضير القرار واتخاذها،

- المشاركة في تحديد الموارد والوسائل الضرورية لتأدية المهام الموكلة للأمن الوطني،

- اقتراح كل إجراء يرمي إلى تحسين أداء مصالح الأمن الوطني وسيرها،

- إدارة وتوجيه مشاريع تطوير الأمن الوطني،

- تحليل واقتراح التدابير الكفيلة بتحسين نظام الاتصال الداخلي والخارجي،

- المشاركة في وضع أنظمة التقييم والرقابة.

**المادة 106 :** زيادة على المهام الموكلة لمراقبي الشرطة، يتولى المراقبون العامون للشرطة مهام التدقيق والاستشراف وتسيير الأزمات.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- دراسة الحوادث وتحليلها وتقييمها،

- إدارة الدراسات الاستراتيجية المتعلقة بالأمن الوطني وإعدادها،

- القيام بعمليات تدقيق التسيير،

- تصميم المناهج الضرورية لتحسين التنسيق بين المصالح واقتراحها،

- القيام بإحكام أنظمة التقييم والرقابة،

- إنجاز الدراسات الاستشرافية،

- اقتراح أنظمة المراقبة وتسيير الأزمات.

**الفرع الثاني****شروط الترقية**

**المادة 107 :** يرقى بصفة مراقب شرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، العمداء الأوائل للشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، العمداء الأوائل للشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، محافظو الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تتوقف المشاركة في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة عميد شرطة على اجتياز بنجاح لدورة تكوين عال للشرطة درجة أولى، تحدد مدتها ومضمونها وكيفيات تنظيمها بقرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 100 :** يرقى بصفة عميد أول للشرطة :

1 - عن طريق الامتحان المهني، من بين عمداء الشرطة الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

2 - على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها، عمداء الشرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تتوقف المشاركة في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة عميد أول للشرطة على اجتياز بنجاح لدورة تكوين عال للشرطة درجة ثانية، تحدد مدتها ومضمونها وكيفيات تنظيمها بقرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**الفرع الثالث****الأحكام الانتقالية للإدماج**

**المادة 101 :** يدمج بصفة محافظ شرطة، محافظو الشرطة المرسمون والمتربصون.

**المادة 102 :** يدمج بصفة عميد شرطة، عمداء الشرطة المرسمون والمتربصون.

**المادة 103 :** يدمج بصفة عميد أول للشرطة، العمداء الأوائل للشرطة المرسمون والمتربصون.

**الفصل السادس****سلك مراقبي الشرطة**

**المادة 104 :** يضم سلك مراقبي الشرطة رتبتين (2) :

- رتبة مراقب شرطة،

- رتبة مراقب عام للشرطة.

- المشاركة في تقييم نظام التكوين والتأطير  
البيداغوجي والتدقيق ومراقبة منظومات التكوين،  
- المساهمة في تحديد مراجع الكفاءات وإعداد  
البرامج التكوينية والأدوات البيداغوجية،  
- المشاركة في الدراسات والبحوث المتصلة  
بهندسة التكوين والمهن والمؤهلات بالأمن الوطني.

**المادة 112 :** يكلف المكونون من الدرجة الثانية  
العاملون في مؤسسات التكوين، بالتكوين القاعدي  
المتخصص وتحسين مستوى وتجديد معلومات موظفي  
الشرطة المنتمين لسلكي الضباط ومحافظي الشرطة.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- ضمان التكوين في المهن والتخصصات المتصلة  
بسلكي الضباط ومحافظي الشرطة،  
- المشاركة في إعداد البرامج التكوينية والوثائق  
الملحقة بها،  
- المشاركة في تنظيم وسير المسابقات  
والامتحانات المهنية،

- المشاركة في أشغال الدراسات والبحوث  
التقنية والبيداغوجية.

**المادة 113 :** يكلف المكونون من الدرجة الأولى  
العاملون في مؤسسات التكوين، بالتكوين القاعدي  
المتخصص وتحسين مستوى وتجديد معلومات موظفي  
الشرطة المنتمين لأسلاك أعوان وحفاظ ومفتشي  
الشرطة.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- ضمان التكوين في المهن والتخصصات المتصلة  
بأسلاك أعوان وحفاظ ومفتشي الشرطة،  
- المشاركة في إعداد البرامج التكوينية والوثائق  
الملحقة بها،  
- المشاركة في تنظيم المسابقات والامتحانات  
المهنية وسيرها،

- المشاركة في أشغال الدراسات والبحوث  
التقنية والبيداغوجية.

**المادة 114 :** يكلف المدربون العاملون في  
مؤسسات التكوين والمصالح غير الممركزة للأمن  
الوطني، من الناحية التطبيقية، بوضع حيز التنفيذ  
ومتابعة إنجاز البرامج التكوينية المتعلقة بمجال  
الأسلحة والرماية والتدريب شبه العسكري وكذا كل  
مجال آخر متصل بنشاطات ومهام الأمن الوطني  
ومتابعة إنجازها.

**المادة 108 :** يرقى بصفة مراقب عام للشرطة عن  
طريق التسجيل في قائمة التأهيل، مراقبو الشرطة  
الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية  
بهذه الصفة.

### الباب الثالث

#### الأحكام المطبقة على المناصب العليا

**المادة 109 :** تطبيقا للمادة 11 (الفقرة الأولى) من  
الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام  
1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد  
قائمة المناصب العليا، بعنوان الأسلاك الخاصة بالأمن  
الوطني، كما يأتي :

#### أ - بعنوان التكوين :

- 1 - مكون المكونين،
- 2 - مكون درجة ثانية،
- 3 - مكون درجة أولى،
- 4 - مدرب،
- 5 - ممرن.

#### ب - بعنوان الشرطة التقنية والعلمية :

- 1 - مكلف بالخبرة في الشرطة التقنية والعلمية.

#### ج - بعنوان وحدة الطيران :

- 1 - طيار ربان.

#### د - بعنوان الإعلام الآلي :

- 1 - مسؤول قواعد المعطيات الأمنية،
- 2 - مسؤول أمن الشبكة،
- 3 - مسؤول المنظومات المعلوماتية.

**المادة 110 :** يحدد عدد المناصب العليا المنصوص  
عليها في المادة 109 أعلاه بقرار مشترك بين الوزير  
المكلف بالداخلية والوزير المكلف بالمالية والسلطة  
المكلفة بالوظيفة العمومية.

### الفصل الأول

#### تحديد المهام

**المادة 111 :** يكلف مكونو المكونين العاملون في  
مؤسسات التكوين، بتكوين المكونين والمدربين وممرني  
الأمن الوطني.

ويكلفون بهذه الصفة، لا سيما بما يأتي :

- ضمان التكوين وتجديد المعلومات وتحسين  
المستوى التقني والبيداغوجي لمكوني ومدربي وممرني  
الأمن الوطني،



**المادة 117 :** يكلف الطيارون الربان، لا سيما بما يأتي :

- ضمان إدارة وتنسيق جميع النشاطات المتصلة بالملاحة الجوية وتسيير الرحلة،
- ضمان متابعة عمليات المراقبة والتجارب والفحوص بغرض ضمان أمن الرحلة والطاقم،
- جمع وتحليل وتلخيص المعطيات المتعلقة بالملاحة الجوية، بالاتصال مع المصالح المؤهلة،
- المشاركة في كل نشاطات التكوين وأعمال البحوث المتصلة بميدان اختصاصهم.

**المادة 118 :** يشارك مسؤولو قواعد المعطيات للأمن الوطني في تصميم وتصور منظومة تنظيم المعلومة وأنظمة تسييرها.

ويضمنون الاستغلال الأمثل والوحدة والانسجام بين مختلف قواعد المعطيات المتعلقة بمهام ونشاطات الأمن الوطني.

ويشاركون، زيادة على ذلك، في كل مشروع لتصميم البرامج المعلوماتية التي يبادر بها الأمن الوطني وتحليلها وصيانتها وتطويرها.

**المادة 119 :** يكلف مسؤولو أمن الشبكة بضمن استمرارية تشغيل منظومة إرسال المعلومات طبقا لهندسة شبكات الأمن الوطني.

ويراقبون، زيادة على ذلك، أداءات الموارد وجاهزيتها وأمنها وكذا ظروف استغلالها وصيانتها والولوج فيها.

ويشاركون في عمليات تدقيق المعلوماتية والاستشارات الخاصة باستراتيجيات وضع شبكات الإعلام الآلي للأمن الوطني وتطويرها واستغلالها.

**المادة 120 :** يكلف مسؤولو المنظومات المعلوماتية بإدارة وتنسيق ومراقبة جميع المهام المتصلة بتصميم وتشكيل بنية البرامج المعلوماتية القاعدية بغرض تطوير التطبيقات المتعلقة بمجالات نشاطات الأمن الوطني.

ويضمنون الانسجام بين العديد من البرامج المعلوماتية أو البرمجيات وكذا مراقبة ظروف استغلالها.

ويشاركون، زيادة على ذلك، في مهام التدقيق والاستشارات والأبحاث الخاصة بتطوير المنظومة المعلوماتية للأمن الوطني.

ويكلفون بهذه الصفة، كل حسب ميدان نشاطه، لا سيما بما يأتي :

- ضمان التدريب التقني والتطبيقي في مجالات التكوين للأمن الوطني وفق برامج التكوين المقررة،
- ضمان تحضير مادة وأدوات العمل والدعائم البيداغوجية واللواحق اللازمة لإنجاز البرامج التكوينية،
- المشاركة في التقييم الدوري للمتمرنين بالاتصال مع مكونيهم،
- التأكد من احترام قواعد الانضباط العام وتعليمات الوقاية والأمن.

**المادة 115 :** يكلف المرنون العاملون في مؤسسات التكوين والمصالح غير المركزية للأمن الوطني بالتكوين التطبيقي في مجال الأسلحة والرماية والتربية البدنية والفروسية وترويض الكلاب وقيادة المركبات والدراجات النارية للشرطة.

ويكلفون بهذه الصفة، كل حسب ميدان نشاطه، لا سيما بما يأتي :

- تنفيذ وتنشيط التمهين التطبيقي والتمرين والتمثيل وفق برامج التكوين المقررة،
- المشاركة في تحضير مادة وأدوات العمل والدعائم البيداغوجية واللواحق اللازمة لإنجاز وحدات التمهين التطبيقية،
- المشاركة في سير المسابقات والامتحانات المهنية.

**المادة 116 :** يتولى المكلفون بالخبرة في الشرطة العلمية والتقنية العاملون بالمصالح المختصة التابعة للأمن الوطني، لا سيما المهام الآتية :

- الإشراف على الأعمال والعمليات المتصلة بطلبات التحليل التي تقدمها السلطة القضائية المختصة وتنسيقها،

- ضمان التصميم والتحديث في ميدان التحكم في سيرورة التحليل والدراسات والبحوث الضرورية التي يتطلبها إنجاز مهام الشرطة التقنية والعلمية،

- المساهمة في وضع المراجع الأساسية في مجال تطوير الشرطة التقنية والعلمية،

- المساهمة في التنميط والاستعمال الأمثل لبروتوكولات خبرة الدلائل الجنائية المطبقة في المخبر المختصة،

- المشاركة في مهام التكوين وتجديد المعلومات وتحسين المستوى في الميادين المتصلة بالشرطة التقنية والعلمية.

**المادة 130 :** يعين مسؤولو أمن الشبكة من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة الحائزين شهادة التعليم العالي في الاختصاص والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

**المادة 131 :** يعين مسؤولو المنظومات المعلوماتية من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة الحائزين شهادة التعليم العالي في الاختصاص والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

### الفصل الثالث

#### أحكام انتقالية

**المادة 132 :** يعين بصفة مكون الكونين، موظفو الشرطة المعينون بانتظام في المنصب العالي لمكون طبقا لأحكام المادة 105 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه، الممارسون لمهام مكوني الكونين.

**المادة 133 :** يعين بصفة مكون من الدرجة الثانية، موظفو الشرطة المعينون بانتظام في المنصب العالي لمكون طبقا لأحكام المادة 105 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه، الممارسون لمهام تكوين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى أسلاك ضباط الشرطة.

**المادة 134 :** يعين بصفة مكون من الدرجة الأولى، موظفو الشرطة المعينون بانتظام في المنصب العالي لمكون طبقا لأحكام المادة 105 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه، الممارسون لمهام تكوين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأكثر إلى سلك مفتشي الشرطة.

**المادة 135 :** يعين بصفة مدرب، موظفو الشرطة المعينون بانتظام في المنصب العالي لمدرب طبقا لأحكام المادة 108 من المرسوم التنفيذي رقم 91-524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه.

### الفصل الثاني

#### شروط التعيين

**المادة 121 :** يعين مكونو المكونين من بين الموظفين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة محافظ شرطة الذين يثبتون عشر (10) سنوات أقدمية في الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، من بينها خمس (5) سنوات ممارسة فعلية بصفة مكون من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية.

**المادة 122 :** يعين المكونون من الدرجة الثانية من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة محافظ شرطة بعد متابعة بنجاح تكويننا مسبقا.

**المادة 123 :** يعين المكونون من الدرجة الأولى من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة والذين يثبتون خمس (5) سنوات أقدمية بعد متابعة بنجاح تكويننا مسبقا.

**المادة 124 :** يعين المدربون من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة مفتش شرطة والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة بعد متابعة بنجاح تكويننا مسبقا.

**المادة 125 :** يعين المرنون من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة حافظ شرطة والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة بعد متابعة بنجاح تكويننا مسبقا.

**المادة 126 :** تحدد مدة ومحتوى وكيفيات تنظيم التكوين المسبق المنصوص عليه في المواد 122 و 123 و 124 و 125 من هذا المرسوم بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

**المادة 127 :** يعين المكلفون بالخبرة في الشرطة التقنية والعلمية من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

**المادة 128 :** يعين الطيارون الربان من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة والمتحصلون على رخصة طيار محترف مع حيازتهم إجازة ربان الطائرة.

**المادة 129 :** يعين مسؤولو قواعد المعطيات الأمنية من بين موظفي الشرطة الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملازم أول للشرطة الحائزين شهادة التعليم العالي في الاختصاص والذين يثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

الباب الرابع  
تصنيف الرتب والزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول  
تصنيف الرتب

**المادة 136 :** تطبيقا لأحكام المادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، طبقا للجدول الآتي :

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف		
379	8	عون شرطة	أعوان الشرطة
418	9	حافظ شرطة	حفاظ الشرطة
453	10	حافظ أول للشرطة	
498	11	مفتش شرطة	مفتشو الشرطة
537	12	مفتش رئيسي للشرطة	
621	14	ملازم أول للشرطة	ضباط الشرطة
666	15	محافظ شرطة	محافظو الشرطة
713	16	عميد شرطة	
762	17	عميد أول للشرطة	
930	قسم فرعي 1	مراقب شرطة	مراقبو الشرطة
990	قسم فرعي 2	مراقب عام للشرطة	

الفصل الثاني

الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

**المادة 137 :** تطبيقا لأحكام المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا التابعة للأمن الوطني طبقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
255	9	مكون المكونين
195	8	مكون درجة ثانية
145	7	مكون درجة أولى
105	6	مدرب
75	5	ممرن
255	9	مكلف بالخبرة في الشرطة التقنية والعلمية
325	10	طيار ربان
195	8	مسؤول قواعد المعطيات الأمنية
195	8	مسؤول أمن الشبكة
195	8	مسؤول المنظومات المعلوماتية

## الباب الخامس

### أحكام خاصة

**المادة 138 :** يمكن أن يستدعى موظفو الشرطة التابعون للأسلاك المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص إلى تولي المهام الخاصة المتعلقة بمناصب الشغل الآتية :

- حراق،
- قيم الأسلحة،
- دراج،
- عون التركيبة الموسيقية،
- طيار اختبار،
- طيار،
- تقني طيران،
- مستغل الكاميرا المحمولة جوا،
- مستغل تجهيزات التحكم عن بعد،
- مراقب أجهزة الإرسال،
- مستغل أجهزة الإرسال،
- مستغل جهاز الاتصال المشفر،
- مستغل جهاز المراقبة عن بعد،
- مستغل جهاز التيلكس والرسائل الإلكترونية،
- سائق آلات تدخل الشرطة،
- سائق مركبات حماية الشخصيات،
- سائق مركبات الشرطة،
- مروض كلاب،
- خيال،
- تقني في مسرح الجريمة،
- عون قياس القامة،
- مختص تقني في فن الكتابة،
- محلل في مجال الشرطة التقنية والعلمية.

يمكن أن تكون قائمة مناصب الشغل المتخصصة محل تعديل أو تميم عند الحاجة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 139 :** يخضع التعيين في مناصب الشغل المنصوص عليها في المادة 138 أعلاه إلى متابعة تكوين متخصص تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 140 :** يحدد توزيع التعداد بحسب مناصب الشغل بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

## الباب السادس

### أحكام انتقالية وختامية

**المادة 141 :** يعين إثر انتهاء فترة تكوينهم، على التوالي، بصفة عون شرطة ومفتش شرطة وملازم أول للشرطة، الطلبة الذين تم قبولهم في التكوين الخاص بأعوان النظام العمومي ومفتشي الشرطة وضباط الشرطة وضباط الشرطة للأمن العمومي عند نهاية السداسي الأول من سنة 2011.

**المادة 142 :** يرقى إثر انتهاء فترة تكوينهم بصفة ملازم أول للشرطة، كل من مفتشي الشرطة وحفاظ النظام العمومي الأوائل الذين تم قبولهم في التكوين للترقية إلى رتبة أعلى، عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية.

**المادة 143 :** يرقى إثر انتهاء فترة تكوينهم بصفة محافظ شرطة، ضباط الشرطة وضباط الشرطة للنظام العمومي الذين تم قبولهم في التكوين للترقية إلى رتبة أعلى، عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية.

**المادة 144 :** بصفة انتقالية ولمدة سنتين (2) ابتداء من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، يعفى موظفو الشرطة الذين يستوفون شروط الترقية إلى رتب محافظ شرطة وعميد شرطة وعميد أول للشرطة من دورة تحسين المستوى ودورة التكوين العالي المنصوص عليهما في المواد 98 و 99 و 100 أعلاه.

**المادة 145 :** باستثناء الأحكام الخاصة بالمنصبين العالين للمكون والمدرب، تبقى الأحكام المطبقة على المناصب العليا الأخرى سارية المفعول، فيما يخص المهام وشروط التعيين وذلك إلى غاية صدور النصوص التنظيمية التي تحدد تنظيم المصالح المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للأمن الوطني.

**المادة 146 :** تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91 - 524 المؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، المعدل والمتمم.

**المادة 147 :** يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

**المادة 148 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010.

أحمد أويحيى

## مرسوم تنفيذي رقم 10 - 323 مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير الداخلية والجماعات المحلية،  
- وبناء على الدستور، لا سيّما المادتان 85 - 3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 97 - 09 المؤرخ في 27 شوال عام 1417 الموافق 6 مارس سنة 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيّما المادة 43 منه، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10 - 149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93 - 182 المؤرخ في 7 صفر عام 1414 الموافق 27 يوليو سنة 1993 الذي يحدد الأحكام الخاصة التي تطبق على المستخدمين الشبهيين التابعين للأمن الوطني،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 05 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني،  
- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

### الفصل الأول

#### مجال التطبيق

**المادة الأولى :** طبقا لأحكام المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني.

**المادة 2 :** يتشكل المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني الذين يحكمهم هذا المرسوم، من الأسلاك الآتية:  
- الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية،

- أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب،

- كل سلك آخر للموظفين، نص القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه على إمكانية وضعه في الخدمة.

**المادة 3 :** يكلف المستخدمون الشبهيون بنشاطات الدعم الإداري والتقني الضرورية لأداء مهام الأمن الوطني.

**المادة 4 :** مع مراعاة أحكام هذا المرسوم، يبقى المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني خاضعين للقوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم.

**المادة 5 :** تعين إدارة الأمن الوطني المستخدمين الشبهيين الذين يحكمهم هذا المرسوم وتتولى تسيير مسأرتهم المهني.

### الفصل الثاني

#### الحقوق والواجبات

##### الفرع الأول

##### الواجبات

**المادة 6 :** يجب على كل مستخدم شبيه للأمن الوطني الالتزام بطاعة مسؤوليه السلميين أثناء ممارسة وظائفه.

**المادة 14 :** يحظر على المستخدمين الشبيهين جمع الهبات من أي نوع كانت و/ أو القيام بمساعي لدى الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين بغرض الحصول عليها، إلا بترخيص استثنائي كتابي من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 15 :** يمنع على المستخدمين الشبيهين، تحت طائلة المتابعات القضائية، أن يطلبوا أو يطالبوا بهدايا أو هبات أو مكافآت أو أي امتياز أيا كانت طبيعته أو يحصلوا عليها مباشرة أو بواسطة شخص مقابل الخدمة التي أدوها في إطار المهام المسندة إليهم.

**المادة 16 :** المستخدمون الشبيهون للأمن الوطني مطالبون بممارسة مهامهم بالنهار وبالليل. ويمكن أن تؤجل أيام الراحة القانونية.

**المادة 17 :** تعوض ساعات العمل المنجز خارج المدة القانونية المحددة للعمل بفترة راحة معادلة، تمنح في أجال متلائمة مع فائدة المصلحة.

**المادة 18 :** يمكن إقرار إبقاء المستخدمين الشبيهين في مناصب عملهم عندما تقتضي ظروف ومستلزمات المصلحة ذلك. تحدد كفاءات وشروط إقرار هذه الحالة بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 19 :** لا يمكن للمستخدمين الشبيهين للأمن الوطني عقد زواج دون حصولهم مسبقا على رخصة كتابية من السلطة التي لها صلاحية التعيين. ويتعين عليهم التصريح بأي تغيير يطرأ على حالتهم العائلية.

**المادة 20 :** إذا كان قرين الموظف المنتمي للمستخدمين الشبيهين للأمن الوطني يمارس نشاطا مهنيا أو أي نشاط مريح، فإنه يجب عليه التصريح به للسلطة السلمية وذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على فائدة المصلحة عند الاقتضاء.

**المادة 21 :** على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني أن يسهروا على حماية وثائق المصلحة وأمنها أيا كانت الدعائم المستخدمة.

يعرض كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفات أو المستندات أو الوثائق أو الدعائم مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

**المادة 22 :** يجب على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني التصريح كتابيا للسلطة السلمية بكل تغيير يطرأ على عنوان مسكنهم الشخصي.

**المادة 7 :** يجب على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني، مهما كانت مرتبتهم في السلم الإداري، أن يؤديوا كل المهام المرتبطة بمناصب شغلهم في ظل احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

وبهذه الصفة، هم مسؤولون عن التنفيذ السليم لمهامهم. وهم، زيادة على ذلك، غير معفيين من المسؤولية المنوطة بهم بسبب المسؤولية الإدارية الخاصة بمرؤوسيتهم.

**المادة 8 :** دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات، يتعين على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني الالتزام بالسفر المهني، سواء تعلق الأمر بالوقائع أو المعلومات أو الوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة.

يستمر التزام المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني بهذا الواجب حتى بعد إنهاء الخدمة.

**المادة 9 :** يلزم المستخدمون الشبيهون للأمن الوطني بواجب التحفظ في أي مكان وفي جميع الظروف.

كما يجب عليهم الامتناع عن القيام بأي فعل أو سلوك من شأنه المساس بسلطة وسمعة الأمن الوطني.

**المادة 10 :** لا يمكن للمستخدمين الشبيهين التابعين للأمن الوطني الانخراط أو النشاط أو استعمال صفتهم لفائدة حزب سياسي أو تنظيم نقابي أو جماعة ذات طابع ديني.

لا يكون الانخراط في أي نوع آخر من الجمعيات إلا برخصة كتابية مسبقة صادرة عن السلطة السلمية.

**المادة 11 :** طبقا للمادة 43 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، يمنع اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، منعا قاطعا على المستخدمين الشبيهين. ويعاقب على أي فعل جماعي مخل بالانضباط طبقا لأحكام المادة 112 من قانون العقوبات، دون الإخلال بالعقوبات التأديبية.

**المادة 12 :** يمنع على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني تحرير أو طبع أو عرض أو نشر بأي شكل من الأشكال جرائد أو صحف دورية أو مناشير أو مطبوعات من شأنها الإخلال بالانضباط أو المساس بسمعة الأمن الوطني.

**المادة 13 :** يجب على المستخدمين الشبيهين للأمن الوطني الامتناع عن نشر مقالات أو إلقاء محاضرات أو أخذ الكلمة في أوساط عمومية أو التحدث إلى وسائل الإعلام باستثناء حالات الترخيص المسبق من السلطة السلمية.

**المادة 29 :** تحدد كفاءات تطبيق المادة 28 عن طريق تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 30 :** يزود المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني ببطاقة مهنية تثبت صفتهم.

تحدد الخصائص التقنية للبطاقة المهنية بقرار من الوزير المكلف بالداخلية.

### الفصل الثالث النظام التأديبي

**المادة 31 :** يخضع المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني للنظام التأديبي المنصوص عليه في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه وكذا أحكام القوانين الأساسية الخاصة التي تحكمهم.

### الفصل الرابع التوظيف

**المادة 32 :** زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية المنصوص عليها لا سيما في مختلف القوانين الأساسية الخاصة التي يخضع لها المستخدمون الشبهيون، لا يمكن أيًا كان أن يوظف بهذه الصفة في صفوف الأمن الوطني ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية،
- أن يكون مؤهلا صحيا بعد فحص طبي،
- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة العمل في إدارة الأمن الوطني.

**المادة 33 :** يخضع المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني لتحقيق إداري.

يتوقف الترسيم على نتائج التحقيق الإداري.

### الفصل الخامس أحكام ختامية

**المادة 34 :** تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93 - 182 المؤرخ في 7 صفر عام 1414 الموافق 27 يوليو سنة 1993 الذي يحدد الأحكام الخاصة التي تطبق على المستخدمين الشبهيين التابعين للأمن الوطني.

**المادة 35 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010.

أحمد أويحيى

**المادة 23 :** لا يمكن المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني مغادرة التراب الوطني إلا برخصة كتابية مسبقة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

**المادة 24 :** يخضع المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني لكل الفحوص الطبية المقررة من السلطة السلمية.

### الفرع الثاني الحقوق

**المادة 25 :** مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكمهم في أسلاكهم الأصلية، تحمي الدولة المستخدمين الشبهيين مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، في شخصهم أو في ممتلكاتهم، بحكم صفتهم أو أثناء ممارسة وظائفهم أو بمناسبةها.

تحل الدولة في هذه الظروف محل الضحية للحصول على التعويض عن الضرر الذي يلحق به من طرف مرتكب تلك الأفعال.

وتملك الدولة، زيادة على ذلك، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء، عند الحاجة، عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

**المادة 26 :** عندما يكون المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني محل دعوى مباشرة من طرف الغير لأجل أفعال مرتكبة أثناء الخدمة ولا تكتسي طابع الخطأ المهني، فإنه يجب على الدولة أن تمنحهم المساعدة وتتكفل بما يترتب من إصلاح للضرر المدني المنطوق به حيالهم من طرف الجهات القضائية.

**المادة 27 :** تمتد الاستفادة من أحكام المادتين 25 و26 أعلاه إلى المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني المتقاعدين، عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم أو مع المصلحة حينما كانوا في الخدمة.

**المادة 28 :** بغض النظر عن الأحكام القانونية الأساسية التي يخضعون لها، يمكن أن يستفيد المستخدمون الشبهيون للأمن الوطني الذين أثبتوا أثناء أداء وظائفهم جدارة متميزة، من الترقية بصفة استثنائية، إما لفعاليتهم ولمرودهم وإما لمجهودات شخصية ساهمت في تحسين أداء المصالح.

إذا كانت رتبة الترقية تستدعي إجراء دورة تكوينية، فإن المستخدمين الشبهيين المعنيين ملزمون بمتابعتها.

## صور لشرطيات جزائريات



صور لأولى الدفعات من النساء الشرطيات في الجزائر



استعراض أول دفعة للطالبات مفتشات الشرطة بالمدرسة العليا للشرطة 1975



تخرج أول دفعة لضباط الشرطة الشرطيات من المدرسة العليا للشرطة عام 1986



تخرج أول دفعة لأعوان الأمن من الشرطيات من المدرسة التطبيقية للأمن الوطني - الصومعة - في 29 أبريل 1982

صور للتدريبات التي تتلقاها المرأة الشرطة الجزائرية







صور لبعض الشرطيات تعملن في اختصاصات مختلفة في الشرطة الجزائرية





صورة لشرطية في اختصاص أمن المطارات والموانئ



صورة لشرطية في اختصاص مكافحة الشغب



صورة لشرطية في اختصاص الشرطة العلمية



صورة لشرطية في اختصاص الاستعلامات والاتصالات