



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية



مذكرة لنيل شهادة ماستر أنتروبولوجيا
إختصاص : فضاءات حضارية

المعاش اليومي للمرأة الشرطية
بين الفضاء الخاص والفضاء
العام (مقاربة انتروبولوجية)

رئيسة اللجنة :

أ.بن هملة

الأستاذة المناقشة :

أ.ميلودي محمد

أ.مداني فواتيح صافية

من إعداد :

● الطالبة مزارى سلسبيل

تحت إشراف :

● أ.مداني فواتيح صافية

السنة الجامعية :

2026/2025

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا سندي

الأول في مسيرتي الدراسية، وإلى كل أفراد أسرتي الذين أحاطوني

بالدعم والتشجيع.

كما أهديه إلى أساتذتي الكرام الذين أناروا طريقي بالعلم والمعرفة، وإلى

جميع أصدقائي وزملائي الذين شاركوني لحظات الدراسة والاجتهاد.

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة، أهدي

ثمرة هذا الجهد المتواضع، راجياً أن يكون فيه النفع والفائدة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعاني على إتمام هذا العمل.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة فواتيح صافية على هذه

المذكرة، لما (قدمته) من توجيهات قيمة ونصائح علمية ساهمت في إنجاز هذا

البحث.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع على ما قدموه لنا من علم

ومعرفة طوال سنوات الدراسة.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل الأشخاص الذين ساهموا في إنجاز الدراسة

الميدانية، سواء من خلال تقديم المعلومات أو تسهيل عملية جمع البيانات.

كما أتوجه بالشكر إلى أفراد أسرتي وأصدقائي على دعمهم المتواصل وتشجيعهم

الدائم.

وفي الأخير، أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، سائلاً

الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

الفهرس

3	شكر وتقدير.....
6	مقدمة.....
10	الفصل الأول: المرأة العاملة والتوازن بين الحياة المهنية والأسرية.....
10	1- الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة والأسرة.....
10	مفهوم المرأة العاملة.....
12	مفهوم الأسرة ووظائفها.....
15	2- آليات تحقيق التوازن الأسري والمهني.....
15	تنظيم الوقت وإدارة الأدوار الأسرية.....
16	الحوار والتفاهم بين الزوجين.....
19	الدعم الأسري وتقاسم المسؤوليات المنزلية.....
21	3- المرأة العاملة.....
24	التطور التاريخي لمفهوم المرأة العاملة.....
26	التحديات التي تواجه المرأة العاملة.....
29	المرأة في الفضاء العام.....
31	المرأة في الفضاء الخاص.....
33	التوازن بين العمل والحياة الأسرية.....
35	السياسات والتشريعات الداعمة للمرأة العاملة.....
37	آفاق المرأة العاملة — نحو مستقبل أكثر مساواة.....
39	بروز المرأة في الفضاء المهني وانخراطها في المؤسسات الأمنية.....
40	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وتحليل المقابلات.....
40	1- الإجراءات المنهجية للدراسة.....
40	عينة الدراسة.....
42	أدوات جمع البيانات (المقابلة).....
43	ظروف إجراء المقابلة:.....
44	2- تحليل محاور المقابلات الخاصة بالمرأة الشرطية.....
44	مجالات/تخصصات العمل للمرأة الشرطية في الجزائر:.....
45	دوافع الالتحاق بسلك الشرطة والمسار المهني.....
47	الصعوبات المهنية والضغط اليومية.....
49	الطموحات المهنية للمرأة الشرطية.....
50	التوازن بين العمل والحياة الأسرية في ضوء المقابلات.....
50	التوفيق بين العمل والأسرة وتربية الأطفال.....
52	أثر العمل الشرطي على العلاقة الزوجية والحياة الأسرية.....
54	النزاعات الأسرية المحتملة واستراتيجيات مواجهتها.....
56	3- دور الزوج في دعم التوازن الأسري.....
56	المشاركة في المسؤوليات المنزلية.....
59	أهمية تقاسم الأدوار بين الزوجين.....

61	الحوار الأسري كآلية لتجاوز ضغوط العمل
63	الخاتمة العامة
65	قائمة المراجع والمصادر:
68	الملاحق:

تشهد المجتمعات المعاصرة تحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية متسارعة أثرت بصورة مباشرة في بنية سوق العمل وفي الأدوار الاجتماعية المنسوبة إلى الجنسين، الأمر الذي أتاح للمرأة فرصاً أوسع للمشاركة في مختلف المجالات المهنية التي كانت لفترات طويلة حكراً على الرجال. وقد أكدت العديد من الدراسات أن تزايد مشاركة المرأة في الحياة المهنية يمثل أحد أبرز مظاهر التغير الاجتماعي والتنمية البشرية في المجتمعات الحديثة¹.

وفي السياق الجزائري، عرفت مشاركة المرأة في سوق العمل تطوراً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، حيث اتجهت نحو شغل وظائف ومناصب متنوعة في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك القطاعات التي تتسم بخصوصية مهنية وأمنية عالية، وعلى رأسها جهاز الشرطة. ويعكس هذا التوجه التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري في نظرتة إلى أدوار المرأة وقدراتها المهنية، فضلاً عن الجهود المبذولة لتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مختلف المجالات².

غير أن انخراط المرأة في مهنة الشرطة لا يخلو من التحديات والصعوبات، نظراً لما تتسم به هذه المهنة من ضغوط نفسية ومهنية ومسؤوليات أمنية كبيرة، إضافة إلى طبيعة العمل التي تتطلب أحياناً ساعات عمل طويلة ومناوبات ليلية واستعداداً دائماً للتدخل في مختلف الظروف. وقد أشارت العديد من البحوث إلى أن المهن الأمنية تعد من أكثر المهن عرضة لمستويات مرتفعة من الضغط المهني، الأمر الذي قد يؤثر في الحياة الأسرية والاجتماعية للعاملين بها..

وفي المقابل، لا تزال المرأة في كثير من المجتمعات مطالبة بأداء أدوار أسرية متعددة تتمثل في رعاية الأبناء، وإدارة شؤون الأسرة، والمحافظة على التماسك العائلي، وهو ما يجعلها أمام تحدٍ دائم يتمثل في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة الأسرية. ويعد التوازن بين العمل والأسرة من الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات السوسيولوجية والنفسية، حيث يرى Greenhaus و Beutell (1985) أن تعارض الأدوار بين المجالين المهني والأسري قد يؤدي إلى ضغوط وصعوبات تؤثر في جودة الحياة والأداء الوظيفي على حد سواء.

ومن هذا المنطلق، تكتسي دراسة تجربة المرأة الشرطية أهمية خاصة، باعتبارها فئة تجمع بين خصوصية العمل الأمني ومتطلبات الحياة الأسرية، مما يجعلها نموذجاً ملائماً لفهم آليات التوفيق بين

¹ منظمة العمل الدولية، 2023

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2022

المجالين المهني والعائلي. فبعيداً عن الصور النمطية والأحكام المسبقة، تتيح دراسة الواقع المعاش للنساء الشرطيات الوقوف على التحديات اليومية التي يواجهنها والاستراتيجيات التي يعتمدنها لتحقيق التوازن بين مسؤولياتهن المختلفة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الكيفي الذي يعد من أكثر المناهج ملائمة لفهم التجارب الإنسانية المعقدة واستكشاف المعاني التي يمنحها الأفراد لخبراتهم اليومية. واعتمدت الدراسة على المقابلة النصف موجهة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات، حيث شملت سبع شرطيات جزائريات تختلف أوضاعهن الأسرية وخبراتهم المهنية، مما أتاح الحصول على معطيات متنوعة حول مساراتهن المهنية وتصوراتهن لموضوع التوازن بين العمل والأسرة. كما تم تدعيم الدراسة بمقابلات مع عدد من الأزواج بهدف استكمال فهم الظاهرة من مختلف جوانبها، مع الالتزام بمبادئ أخلاقيات البحث العلمي المتعلقة بالموافقة المستنيرة واحترام السرية وحماية خصوصية المشاركين

تتوزع الدراسة على فصلين رئيسيين: يُعنى الأول بالإطار النظري والمفاهيمي شاملاً مفهوم المرأة العاملة ومفهوم الأسرة ووظائفها وآليات التوازن الأسري والمهني وخصوصية العمل الشرطي وانعكاساته ويتناول الثاني التحليل الميداني للمقابلات عبر أربعة محاور: الإجراءات المنهجية، وتحليل المسار المهني والضغط والطموحات، وإشكاليات التوازن الأسري في ضوء الشهادات، ودور الزوج في دعم هذا التوازن أو إعاقته

الإشكالية

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول سؤال جوهري محوري يُلخص معضلة بالغة الراهنية والتعقيد في الواقع الاجتماعي الجزائري المعاصر:

إلى أي مدى تستطيع المرأة العاملة في سلك الشرطة تحقيق التوازن بين متطلبات مهنتها الأمنية ذات الطبيعة الاستثنائية وبين مسؤولياتها الأسرية المتشعبة، وما الآليات الفردية والجماعية التي تعتمد عليها في إدارة هذا التوازن، وما الدور الفعلي الذي يضطلع به الزوج والمحيط الأسري في دعم هذه المعادلة أو الإخلال بها؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية المركزية جملة من التساؤلات الفرعية التي وجّهت مسار التحليل الميداني: ما الدوافع الحقيقية التي تدفع المرأة الجزائرية إلى اختيار العمل في سلك الشرطة رغم ما ينطوي عليه من صعوبات استثنائية؟ وما طبيعة الضغوط المهنية اليومية التي تواجهها وكيف تنعكس على أدائها لأدوارها الأسرية؟ وكيف تُدير التوفيق بين دورها كأم وزوجة ومديرة للبيت ودورها كعنصر أمني

مسؤول؟ وهل يُسهم العمل الشرطي في تأجيج النزاعات الزوجية والأسرية أم أن ثمة استراتيجيات ناجعة لامتصاص هذه التوترات؟ وما الدور الفعلي للزوج في مشاركة الأعباء المنزلية، وهل يرقى هذا الدور إلى مستوى ما تحتاجه المرأة الشرطية حقاً؟ وهل الاستقرار الأسري للمرأة العاملة في هذا السلك ممكن التحقق، وما شروطه الحقيقية؟

تستمد هذه التساؤلات أهميتها من كونها تلتصق بواقع اجتماعي حي يتشكّل أمام أعيننا، وتُساوئ بنى ثقافية وذهنية راسخة في المجتمع الجزائري حول الأدوار الجنسانية وحدود المسؤولية الأسرية وعلاقة المرأة بالعمل في المجالات الصعبة

الفرضيات

- الفرضية الأولى: تتجاوز دوافع المرأة الجزائرية للالتحاق بسلك الشرطة البُعدَ الاقتصادي المادي لتشمل دوافع أعمق وأكثر جوهرية، منها الرغبة في إثبات الذات وكسر الأنماط الجنسانية السائدة وخدمة المجتمع والوطن وتحقيق تجربة مهنية مميزة، وهو ما يمنحها هوية مهنية راسخة ومتماسكة تُعينها على الصمود في مواجهة الضغوط وعدم الانسحاب من الميدان
- الفرضية الثانية: تُؤلّد الضغوط المهنية الخاصة بسلك الشرطة من إرهاق جسدي ونفسي وساعات عمل غير منتظمة ومناوبات ليلية تأثيراتٍ سلبية واضحة على جودة أداء المرأة لأدوارها الأسرية، ولا سيما الدور الأمومي، مما يُفضي إلى شعور متكرر بالتقصير وانتقال حتمي للتوتر من الفضاء المهني إلى الفضاء المنزلي الحميمي
- الفرضية الثالثة: تعتمد المرأة الشرطية استراتيجيات تكيفية فردية متنوعة للحفاظ على التوازن أبرزها تنظيم الوقت والتخطيط الاستباقي وتحسين جودة الوقت الأسري على حساب كميته، غير أن نجاعة هذه الاستراتيجيات تظل مرهونة إلى حد بعيد بمدى توفر الدعم الزوجي والأسري الفعلي
- الفرضية الرابعة: يُمثّل الحوار المستمر بين الزوجين وتقاسم الأدوار المنزلية بصورة عادلة ومرنة الآلية الأكثر فعاليةً وأثراً على المدى البعيد في الحدّ من النزاعات الأسرية الناجمة عن عمل المرأة الشرطي وفي صون جودة العلاقة الزوجية واستمراريتها

- الفرضية الخامسة: يتباين موقف الأزواج من مشاركتهم في الأعباء المنزلية تبايناً واضحاً تبعاً لخلفياتهم الثقافية وتمثلاتهم للأدوار الجنسانية، وتوجد فجوة حقيقية وملموسة بين الإقرار النظري بأهمية التشارك والتطبيق الفعلي له في الحياة اليومية
- الفرضية السادسة: الاستقرار الأسري للمرأة الشرطية حقيقة ممكنة التحقق في الواقع المعاش، لكنه ليس معطى تلقائياً بل هو ثمرة منظومة متكاملة من العوامل المتشابكة التي تجمع بين الدعم الزوجي الفعلي والحوار البناء والتقاسم العادل للمسؤوليات وشبكة الدعم الأسري الممتد

الفصل الأول: المرأة العاملة والتوازن بين الحياة المهنية والأسرية

1- الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة والأسرة

مفهوم المرأة العاملة

تُعدّ ظاهرة عمل المرأة من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي شهدت تطوراً ملحوظاً خلال القرن العشرين وامتداداً حتى مطلع الألفية الثالثة، إذ لم تعد المرأة حبيسة الأدوار التقليدية، المرتبطة بالمنزل والأسرة، بل باتت تحتل مكانة متقدمة في سوق العمل بمختلف قطاعاته وتخصصاته بما فيها القطاعات التي كانت تُعدّ حكراً على الرجل كالقطاعات الأمنية والعسكرية والسياسية

يرتبط مفهوم المرأة العاملة ارتباطاً وثيقاً بالتحويلات البنيوية التي شهدتها المجتمعات الحديثة على أصعدة متعددة؛ اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتشريعياً فمن الناحية الاقتصادية، أفرز التصنيع وتوسع الأسواق حاجة ماسة إلى يد عاملة وفيرة، مما دفع بالمرأة إلى الانخراط في الدورة الإنتاجية أما على الصعيد الاجتماعي والثقافي، فقد أسهمت حركات تحرر المرأة وتطور التعليم في تغيير الصورة النمطية للمرأة، وتعزيز انتمائها المهني وعلى الصعيد التشريعي، عملت الدول على سنّ قوانين تكفل المساواة في الحقوق والفرص بين الجنسين في مجال العمل

وفي سياق الدراسة الراهنة، تُعرّف المرأة العاملة بوصفها كل امرأة بالغة تمارس نشاطاً مهنيّاً منتظماً خارج المنزل مقابل أجر مادي، سواء في القطاع العام أو الخاص، وتضطلع في الوقت ذاته بمسؤوليات أسرية سواء أكانت متزوجة أم عازبة تعيش ضمن أسرة ممتدة وتتميز المرأة العاملة عن غيرها بكونها تجمع بين دورين أساسيين قد يكونان متكاملين أو متعارضين في آنٍ واحد: الدور المهني الذي يتطلب الإنجاز والاحتراف والالتزام الوظيفي، والدور الأسري الذي يستوجب الرعاية والتربية والحضور العاطفي

وعلى صعيد الدراسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي، يُفرّق عادةً بين ثلاثة مستويات في تعريف المرأة العاملة: أولاً، المستوى الوصفي الذي يُعنى بتحديد نوع العمل والقطاع والمنصب؛ وثانياً، المستوى التحليلي الذي يدرس العلاقة بين الاندماج المهني والتوقعات الاجتماعية المرتبطة بالأنوثة؛ وثالثاً، المستوى النقدي الذي يسائل منظومة القيم والبنى الاجتماعية التي تُحكم على المرأة الجمع بين العمل وإدارة الأسرة

وتكشف المقابلات الميدانية التي أجريت في إطار هذه الدراسة مع نساء شرطيات في الجزائر عن تنوع دوافع الانخراط في سوق العمل، مما يدل على أن مفهوم المرأة العاملة ليس كتلة متجانسة بل هو ظاهرة متشعبة الأبعاد فبينما أكدت إحدى المبحوثات المتزوجات أنها "اختارت سلك الشرطة بدافع خدمة المجتمع وتحقيق الأمن"، عبّرت أخرى عن "الرغبة في إثبات قدرة المرأة على العمل في"، "المجالات التي تُعتبر صعبة"، فيما ارتبطت دوافع ثالثة بالبحث عن "الاستقرار المهني والانضباط وبالغت رابعة في تجذير الأمر إذ وصفت الانضمام لسلك الشرطة بأنه "حلم من أحلام الطفولة"، مما يدل على أن الهوية المهنية تتشكل في وقت مبكر من مسار الفرد أما المبحوثات العازبات فقد تأثرن إما بالمحيط الأسري الأمني أو برغبة شخصية في خوض تجربة مهنية مميزة

وفيما يتعلق بالتعريف الأكاديمي الأكثر شيوعاً، يذهب كثير من علماء الاجتماع إلى أن المرأة العاملة هي تلك التي تُدمج بين العمل المأجور والإنتاج الاجتماعي داخل المنزل، وإن كانت الأعمال المنزلية لا تحظى دائماً بالاعتراف الاقتصادي الكافي ويلاحظ في هذا الصدد أن النظريات الفيمينية تنتقد هذا التصور لأنه يُضفي على الأدوار الأسرية طابع الطبيعية الذي يعيد إنتاج التمييز، إذ يُوطّر عمل المرأة المنزلي باعتباره استمراراً لطبيعتها لا عملاً اجتماعياً منتجاً

في السياق الجزائري تحديداً، شهد مسار دخول المرأة إلى سوق العمل ديناميكية خاصة تتشابه فيها عوامل قانونية وثقافية وتاريخية فمنذ الاستقلال، أولت الدولة الجزائرية اهتماماً بتعليم المرأة وإدماجها في منظومة العمل، غير أن البنى الذهنية الذكورية والعادات القبلية والدينية أبطأت في بعض الأحيان وتيرة هذا الإدماج ومع ذلك تمكنت المرأة الجزائرية من اقتحام قطاعات عدة بما فيها القطاع الأمني كالشرطة والجمارك والحرس البلدي، وإن ظلت نسبتهما فيها أقل من نظيراتها في الدول المتقدمة وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم المرأة العاملة يستلزم في الخطاب الأكاديمي المعاصر مراعاة لا الجنس البيولوجي وحده، فالعمل لا يُقاس بالتوظيف فحسب بل (Gender) بُعد النوع الاجتماعي بالتمكين والاستقلالية وإمكانية صنع القرار، وهي معايير تتجاوز مجرد الحضور في سوق العمل وعليه، فإن الحديث عن المرأة العاملة في المجال الأمني يستوجب مقاربة شاملة تأخذ بعين الاعتبار أبعاد الهوية المهنية والتمثلات الاجتماعية والديناميكيات الأسرية معاً

خلاصة القول، يتضح أن مفهوم المرأة العاملة هو مفهوم متعدد الأبعاد يتجاوز الحدود الضيقة للتعريف التقني ليمس جوهر الهوية والدور الاجتماعي والتوقعات الثقافية، وهو ما يجعل دراسته ضرورة منهجية قبل الخوض في التحليل الميداني لواقع المرأة الشرطية

مفهوم الأسرة ووظائفها

تُمثّل الأسرة الخلية الأولى في بناء المجتمعات الإنسانية، وقد احتلت مكانة محورية في تراث الفكر الاجتماعي والفلسفي والديني عبر العصور ومن منظور علم الاجتماع، تُعرّف الأسرة بوصفها جماعة اجتماعية أولية تقوم على روابط بيولوجية وقانونية واجتماعية وعاطفية، تضطلع بوظائف جوهرية في مقدمتها: التناسل والتنشئة الاجتماعية وإعادة إنتاج الثقافة، فضلاً عن توفير الحماية المادية والنفسية لأفرادها

والأسرة ليست تشكياً جامداً بل هي بنية حية متغيرة تتأثر بالتحولات الاقتصادية والثقافية التي سادت في المجتمعات الزراعية التقليدية (Extended Family) والسياسية فمن الأسرة الممتدة (Nuclear Family) والتي تضم أجيالاً متعاقبة تحت سقف واحد أو في تجاور مكاني وثيق، إلى الأسرة النواة التي أفرزها التحضر والتصنيع وتتألف عادة من الزوج والزوجة والأبناء المباشرين، تمر (Family) الأسرة بمسارات تحول عميقة تُعيد تشكيل أدوارها الداخلية وطبيعة علاقاتها

وفي السياق العربي الجزائري، تحتل الأسرة الممتدة مكانة رمزية ووظيفية بالغة الأهمية، إذ لا تزال شبكات القرابة الواسعة تؤدي دوراً تضامنياً حيوياً في مجالات التربية والرعاية والإسناد الاقتصادي وقد أشارت مبحثاتنا بوضوح إلى هذا البعد، إذ أكدت إحداهن أن "الدعم الذي تتلقاه من أفراد أسرته يُسهّل عليها كثيراً تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية"، وهو ما يُعكس قيمة الشبكة الأسرية الممتدة كرافد أساسي في مواجهة ضغوط العمل

(Structural) وتتعدد الأطر النظرية التي تتناول الأسرة بالدراسة والتحليل؛ فالوظيفية البنوية التي أسس لها عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز ترى في الأسرة نسقاً (Functionalism) وظيفياً يُسهم في إبقاء النظام الاجتماعي وضمان تكامله، بحيث تضطلع كل وحدة أسرية بتأدية أدوار محددة تُعزز الانسجام الاجتماعي العام في المقابل، ترى النظرية الصراعية المستوحاة من الفكر الماركسي في الأسرة ساحة للصراع حول الموارد والسلطة، وبخاصة في ظل التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين أما النظرية الفيمينية فتذهب إلى أن الأسرة قد تكون مصدراً للتمييز وإعادة إنتاج الهيمنة الذكورية إذا لم تقم على مبادئ المساواة والاحترام المتبادل

وقد أولى الفقه الإسلامي الأسرة اهتماماً بالغاً بوصفها الركيزة الأساسية للمجتمع، فأحكم تنظيمها عبر منظومة شاملة من الحقوق والواجبات التي تكفل لكل فرد مكانته وتحفظ توازن الكيان

، الأسري وفي هذا الإطار، يُعدّ الزواج عقدًا مقدسًا يترتب عليه حقوق وواجبات متبادلة بين الزوجين في حين تُورّع مسؤوليات الأبوة والأمومة وفق أطر أخلاقية تراعي المصلحة الفضلى للأبناء ولفهم وظائف الأسرة على نحو دقيق، يمكن استعراضها وفق تصنيف وظيفي أكاديمي متعارف عليه:

1. الوظيفة البيولوجية والتكاثرية: تضمن الأسرة استمرارية النوع البشري عبر الإنجاب وتهيئة البيئة السليمة لنمو الأبناء جسدياً ونفسياً
2. وظيفة التنشئة الاجتماعية: تُعدّ الأسرة المؤسسة الأولى التي يكتسب فيها الفرد منظومته القيمية والمعيارية وهويته الثقافية، إذ يتعلم الطفل من خلالها قواعد السلوك الاجتماعي ومعايير التفاعل مع الآخر
3. الوظيفة الاقتصادية: تضطلع الأسرة بالإنتاج والاستهلاك وتوفير الموارد المادية اللازمة لبقاء أفرادها وازدهارهم، كما تؤدي دوراً في توزيع الأدوار الاقتصادية داخلها
4. الوظيفة النفسية والعاطفية: توفر الأسرة للفرد بيئة احتضانية آمنة تُرسّخ الشعور بالانتماء والحب والطمأنينة، وتُشكّل سندا نفسياً في مواجهة ضغوط الحياة الخارجية
5. الوظيفة التربوية والتعليمية: تُهيئ الأسرة أبنائها للاندماج في المؤسسات التعليمية الرسمية وتمنحهم أساساً معرفية وأخلاقية تُرشدهم في مسيرتهم الأكاديمية والمهنية
6. الوظيفة الترفيهية والترابطية: تُوفر الأسرة لأفرادها فضاء للراحة والترفيه والتواصل الداخلي مما يُعزز الروابط العاطفية ويُجدد الطاقة النفسية

وفي ضوء المقابلات الميدانية، يتجلى بوضوح أن الأسرة لا تؤدي وظائفها باستقلالية تامة عن المحيط الاجتماعي والمهني، بل إنها تتأثر بصورة مباشرة بالضغوط الخارجية، ولا سيما تلك الناجمة عن عمل المرأة في قطاعات ذات خصوصية كالشرطة فقد عبّرت بحوثات الدراسة عن تفاوت ملحوظ في أداء الوظائف الأسرية تبعاً لطبيعة أعباء العمل؛ إذ أشارت إحدهن إلى "قلة الوقت وعدم الاهتمام بالأطفال كما ينبغي" كتحدٍ رئيسي، فيما ذكرت أخرى معاناتها من "التعب والشعور بالتقصير تجاههم" وهذه الشهادات تكشف عن احتقان حقيقي في الوظيفة التربوية للأسرة حين تتزامن مع المتطلبات المهنية للأم

كما أن الوظيفة النفسية والعاطفية للأسرة تتعرض بدورها للضغط؛ إذ أفادت إحدى المبحوثات بأن "ضغط العمل المستمر والإرهاق الجسدي" يُصعّبان عليها الحفاظ على جودة الحضور العاطفي

داخل الأسرة، بينما أكدت أخرى أن "التوتر المهني قد ينتقل إلى البيت" مما يُضعف أجواء الألفة والتواصل الأسري السليم

في المقابل، لا تُعدّ الأسرة مجرد وعاء سلبي يستقبل آثار ضغوط العمل، بل قد تكون هي ذاتها مصدر دعم ومؤازرة وتمكين فقد أشار بعض المبحوثين من الأزواج إلى أن الحوار والتفاهم يُشكّلان قاعدة صلبة للتوازن، وأن "الدعم المتبادل بين الزوجين" يُيسّر كثيراً مهمة الجمع بين المتطلبات المهنية والالتزامات الأسرية وهذا ما يؤكد أن الأسرة في صيغتها الوظيفية الحديثة لم تعد تقوم على التوزيع الصارم للأدوار الجنسانية، بل تتجه نحو نموذج تشاركي أكثر مرونة وتكاملاً

ولا يمكن إغفال التحولات التي طرأت على بنية الأسرة في المجتمعات المعاصرة من جراء التحضر والعولمة ودخول المرأة إلى سوق العمل بصورة متزايدة فقد باتت الأسرة الحديثة تواجه تحديات جديدة من قبيل: ضغط الوقت، والتوزيع غير المتكافئ للمسؤوليات المنزلية، والتعارض بين الطموح المهني والتكامل الأسري، والحاجة إلى إعادة التفاوض المستمر حول الأدوار والمسؤوليات بين الشريكين وهذه التحديات تجعل دراسة الأسرة في ارتباطها بعمل المرأة ضرورة علمية لا ترفاً معرفياً

2- آليات تحقيق التوازن الأسري والمهني

يُعدّ التوازن بين الحياة المهنية والأسرية من أكثر الإشكاليات تعقيداً التي تواجهها المرأة العاملة في العصر الحديث، وتزداد حدة هذه الإشكالية حين يكون العمل ذا طبيعة خاصة ومتطلبات استثنائية كالمعمل في سلك الشرطة وتستوجب مقاربة هذه المسألة الوقوف على جملة من الآليات العملية والاستراتيجيات الفردية والجماعية التي تُعين المرأة الشرطية على إدارة هذا التوازن الدقيق والحساس ويضم هذا المبحث ثلاثة مطالب تتكامل في ما بينها لتكوين صورة شاملة عن منظومة التوازن الأسري والمهني

تنظيم الوقت وإدارة الأدوار الأسرية

يُمثّل تنظيم الوقت الركيزة الأولى في منظومة التوازن بين العمل والأسرة، إذ يُعدّ الوقت الموردَ الأندر والأثمن في حياة المرأة العاملة عموماً، ولا سيما تلك التي تزاوّل مهنة مشبعة بالضغط كالمعمل الأمني وقد كشفت المقابلات الميدانية أن جميع المبحوثات اللواتي أبدين قدراً من التوازن في حياتهن يلجأن إلى آليات تنظيمية متشابهة، وإن تفاوتت في درجة انتظامها وعمق تطبيقها

فقد أكدت إحدى المبحوثات المتزوجات أنها "تحاول تنظيم وقتها جيداً وتقسم المسؤوليات مع الزوج والاستفادة من أوقات الراحة لقضاء وقت مع العائلة"، وهو ما يعكس وعياً بأن إدارة الوقت ليست مجرد جدولة للمهام بل هي فلسفة في الحياة تقوم على التوزيع الواعي للطاقة والحضور كذلك أوضحت مبحوثة أخرى أنها "تقوم بتحضير بعض الأمور المنزلية مسبقاً لتخفيف الضغط خلال أيام العمل المكثفة"، وهي استراتيجية استباقية تقوم على مبدأ الاستعداد المسبق والتخطيط الوقائي أما المبحوثة العازبة فقد بيّنت أنها "تحرص على تنظيم وقتها والاستفادة من أوقات الراحة في ممارسة أنشطتها الخاصة واهتماماتها الشخصية

وتُقسّم أدبيات إدارة الوقت استراتيجيات التوازن إلى مستويين: المستوى الأول هو التنظيم الزمني الكمي الذي يُعنى بتخصيص ساعات محددة لكل دور ووظيفة، والمستوى الثاني هو التنظيم النوعي الكيفي الذي يستهدف تحسين جودة الوقت المخصص لا زيادة كميته وقد عبّرت إحدى المبحوثات عن هذا التمييز بوضوح حين قالت إنها "تحاول تعويض قلة الوقت بجودته لا بكثرته مدركةً أن الحضور الفعّال المكثّف في فترة زمنية قصيرة قد يكون أجدى من التواجد الجسدي الشكلي الطويل

وعلى صعيد إدارة الأدوار الأسرية، تكشف الدراسة الميدانية أن المرأة الشرطية تتعامل مع تعدد أدوارها (الأم، الزوجة، العاملة) (لا بمنطق الإلغاء والاستبدال بل بمنطق التداخل المدروس

والأولويات المرنة وفي هذا الإطار، يغدو اليوم المعاش في حياة المرأة الشرطية بمثابة قصيدة منظومة من الانتقالات السريعة بين الأدوار؛ فمن وصفت إحداهن قائلةً: "أنهض باكراً في الصباح، أجهّز أطفالي للمدرسة وزوجي للذهاب لعمله، ثم أذهب لعملي، وعند انتهاء ساعات الدوام أعود مباشرة للبيت للاهتمام بالعائلة وإنجاز بعض المسؤوليات المنزلية "هذا اليوم المحشو بالأدوار المتقاطعة يستلزم قدرةً تنظيمية عالية وانضباطاً ذاتياً نادراً

وتبرز أهمية إدارة الأدوار الأسرية بصورة أجلى حين نتأمل الفارق بين المبحوثات المتزوجات وغير المتزوجات؛ فالأولى تواجه ضغطاً مركباً ناجماً عن تزامن الدور الزوجي والأمومي والمهني في آنٍ واحد، في حين تنصبّ اهتمامات الثانية على إدارة التوازن بين العمل والحياة الشخصية دون أعباء الزوجية والأمومة غير أن الفئتين تشتركان في ضرورة الانضباط الزمني، وهو ما أشارت "إليه إحدى المبحوثات العازبات بقولها": "أبدأ يومي بانضباط مهني وأنهيه بالهدوء في المنزل

ومن أبرز الاستراتيجيات التنظيمية التي استخلصتها الدراسة من المقابلات الميدانية:

1. التخطيط المسبق للمهام المنزلية في أيام الراحة تفادياً لتراكمها في أيام العمل المكثف
2. الفصل الوظيفي بين فضاء العمل وفضاء البيت، أي تجنب نقل ضغوط العمل إلى المنزل بقدر الإمكان
3. تحديد أوقات ثابتة للتواصل الأسري كوجبة العشاء الجماعية أو وقت اللعب مع الأطفال، بغض النظر عن مستوى الإرهاق
4. استغلال عطلات نهاية الأسبوع لتعويض الغياب خلال أيام العمل، مع التركيز على أنشطة بناء ذات قيمة عاطفية وتربوية
5. الاستعانة بأفراد الأسرة الممتدة (الأم، الحماة، الأخوات (في متابعة الأطفال حين يتعذر ذلك

وتجدر الإشارة إلى أن تنظيم الوقت لا يكون مثمراً إلا إذا اقترن بمرونة ذهنية عالية وقدرة على إعادة ترتيب الأولويات بسرعة في مواجهة المستجدات الطارئة وفي بيئة العمل الشرطي التي تتسم بعدم الانتظام وكثرة المناوبات الليلية وتقلّب ساعات العمل، تصبح المرونة شرطاً وجودياً لا مجرد فضيلة اختيارية وقد لخصت إحدى المبحوثات هذه المعادلة بقولها: "التوفيق بينهما ليس بالأمر السهل لكنه يصبح ممكناً بفضل حسن تنظيم الوقت"، مُثبتةً بذلك أن الصعوبة لا تعني الاستحالة

الحوار والتفاهم بين الزوجين

إذا كان تنظيم الوقت يمثل البُعد الإجرائي في منظومة التوازن، فإن الحوار والتفاهم بين الزوجين يمثلان البُعد الوجداني والعلائقي الذي يضخ الروح في تلك الإجراءات ويمنحها معناها الإنساني العميق ولا يمكن لأي تخطيط زمني أو تقسيم للمهام أن ينجح على المدى البعيد في ظل غياب تواصل حقيقي وحوار بناء بين الشريكين

وقد تقاطعت إجابات المبحوثين من الجنسين حول هذه المسألة في نقطة محورية واحدة: الحوار المستمر هو العمود الفقري للاستقرار الأسري في مواجهة ضغوط العمل فمن جهة المبحوثات المتزوجات، أكدت إحداهن أن "التفاهم مع الزوج والتعاون داخل البيت يساعدها كثيراً على التوفيق بين كلا الجانبين"، مؤكدة أن الوحدة في مواجهة الأعباء المزدوجة أكثر استنزافاً بكثير من تقاسمها مع شريك متفهم ومن جهة الأزواج المبحوثين، أكد أحدهم أن "الحوار المستمر يُقوّي الثقة بين الزوجين ويُساعد على تجاوز أي سوء فهم ويمنع تراكم الخلافات"، وهو توصيف يُبين أن الحوار ليس مجرد أداة حل للنزاعات بل هو بالأساس آلية وقاية منها

وتُفيد أدبيات علم النفس الزواجي بأن جودة التواصل بين الزوجين هي أقوى مؤشر للتنبؤ بالرضا الزوجي والاستقرار الأسري على المدى البعيد، وذلك بصرف النظر عن المستوى الاقتصادي أو طبيعة عمل كلٍ منهما ويُفرّق الباحثون في هذا السياق بين التواصل الوصفي الذي يقتصر على تبادل المعلومات والتعليمات، والتواصل التعاطفي الذي يقوم على الاستماع الفعّال والاعتراف بالمشاعر وإيجاد أرضية من التفهم المتبادل والنوع الثاني هو وحده الكفيل بإحداث التغيير الحقيقي في ديناميكيات العلاقة الزوجية

وقد كشفت المقابلات عن أن مناطق التوتر الزوجي لدى المبحوثات تتمحور في معظمها حول مسائل تنظيمية يمكن حلها بالحوار؛ ف"الخلافات البسيطة المتعلقة بتقاسم الأدوار داخل المنزل" وفق تعبير إحدى المبحوثات، ليست في أصلها خلافات وجدانية عميقة بل هي مناطق ضبابية في توزيع المسؤوليات يمكن إزالة غموضها بالتفاوض والاتفاق الصريح وبالمثل، فإن ما وصفته مبحوثة أخرى بـ"ساعات العمل غير المنتظمة التي تتسبب في بعض الصعوبات" هو مشكلة لوجستية في المقام الأول، يمكن التكيف معها متى توفر الحوار الصريح حول التوقعات والاحتياجات

ولا يتوقف دور الحوار عند حل الخلافات الآنية، بل يمتد ليشمل بناء "عقد أسري" ضمني متجدد يُعيد الزوجان صياغته كلما تغيرت ظروف الحياة فمتطلبات طفل في مرحلة الرضاعة تختلف عن متطلبات طفل في سن المدرسة، وطبيعة الضغوط المهنية في السنوات الأولى من العمل تختلف عن تلك التي تتراكم مع سنوات الخبرة ولهذا كانت أجدى نصيحة قدّمها أحد الأزواج المبحوثين هي

يجب على الزوجين تقاسم المسؤوليات وأن يكون بينهما حوار مستمر لتقليل الضغوطات"، مؤكداً أن "الاستمرارية في الحوار لا انقطاعه هي السمة المميزة للأزواج المتوافقين

الدعم الأسري وتقاسم المسؤوليات المنزلية

يُشكّل الدعم الأسري بمختلف أشكاله الركيزة الثالثة في منظومة التوازن بين العمل والأسرة، وهو يتضمن الدعم المادي المتمثل في المساهمة في الأعباء المنزلية، والدعم المعنوي المتجلى في التشجيع والتقدير والتحفيز، فضلاً عن الدعم اللوجستي المرتبط بتنظيم الحياة اليومية المشتركة

وقد كشفت الدراسة الميدانية عن تفاوت واضح في أنماط الدعم الأسري المُقدّم للمرأة الشرطية؛ فبينما أكدت إحدى المبحوثات أن "دعم أفراد الأسرة يُسهّل عليها كثيراً تحقيق التوازن"، أفصحت مبحوثة أخرى عن أن هذا الدعم لا يتوفر دائماً بالقدر الكافي، مما يُضاعف عبء الجمع بين الدورين وهنا تتجلى أهمية الشبكة الاجتماعية للمرأة بوصفها امتداداً لمنظومة الدعم الأسري، إذ تُعوّض أحياناً غياب الزوج أو محدودية مشاركته

أما على صعيد تقاسم الأدوار المنزلية بين الزوجين تحديداً، فقد برز تبايناً في تصريحات الأزواج المبحوثين؛ إذ أقرّ أحدهم بأن "مشاركته تكون غالباً في الأمور التي لا تتطلب وقتاً طويلاً كشراء المستلزمات أو الاعتناء بالأطفال"، مضيفاً أنه يعتبر الأعمال المنزلية كالطبخ والتنظيف "من واجبات وأعمال الزوجة"، وهو تصريح يعكس استمرار البنى الذهنية التقليدية حتى في الأوساط المهنية في المقابل، دافع زوج آخر عن قناعة مغايرة مؤكداً أن "تقاسم الأدوار بين الزوجين يعكس الاحترام المتبادل ويساهم في تقوية العلاقة الزوجية وتقليل الخلافات"

وتُشير هذه الشهادات إلى أن تقاسم المسؤوليات المنزلية ليس مسألة إجرائية فحسب، بل هو في جوهره موقف قيمى يعكس تصورات الزوجين لطبيعة الأدوار الجنسانية ومفهوم الشراكة الزوجية فحين يُدرك الزوج أن مشاركته في الأعمال المنزلية ليست تنازلاً عن رجولته بل تجسيداً لاحترامه لشريكة حياته ولواجبه المشترك، تنقلب المعادلة ويصبح التقاسم مصدراً للتوافق لا الخلاف

وقد رصدت الدراسة نماذج متباينة في تعامل المبحوثات مع هذه المسألة: فبعضهن اعتمدن على الشبكة الأسرية الممتدة (الأمهات والحموات والأخوات) لتغطية الثغرات الناجمة عن غياب الزوج أو محدودية مشاركته وبعضهن طوّرن قدرات تنظيمية استثنائية تُمكنهن من إنجاز المهام المنزلية في وقت قياسي مما يُعوّض شحّ الوقت المتاح وقليلات منهن نجحن في إرساء نمط تشاركي حقيقي مع أزواجهن يقوم على توزيع المهام وفق مبدأ الكفاءة والإتاحة لا وفق مبدأ الجنس والتقليد

ويبقى الدعم الأسري في نظر المبحوثات جميعهن شرطاً جوهرياً لا بديل عنه في تحقيق "الاستقرار، وقد كانت إجاباتهن على سؤال "هل تعتقدين أن المرأة العاملة تحظى باستقرار أسري؟"

مُتطابقة في خلاصتها :نعم، بشرط أن يكون هناك تفاهم ودعم بين الزوجين وتقسيم عادل للمسؤولية فيما بينهما، وهو توافق لافت يؤكد أن الاستقرار الأسري في حالة المرأة العاملة ليس هبة عفوية بل هو ثمرة عمل مشترك ووعي مشترك ومسؤولية مشتركة

3- المرأة العاملة

التعريف اللغوي والاصطلاحي

من الناحية اللغوية، يُشتق مصطلح "المرأة العاملة" من الفعل "عمل"، أي بذل الجهد أو القيام بنشاط معين لتحقيق غاية محددة والعمل في اللغة العربية يدلّ على كل نشاط إنساني هادف، سواء كان مادياً أو فكرياً وقد أشار ابن منظور في معجمه الشهير إلى أن العمل يعني "الفعل الذي يصدر عن صاحبه بقصد وإرادة"، مما يُعطي المفهوم بعداً إرادياً وتوجيهياً

أما اصطلاحاً، فتُعرّف المرأة العاملة بأنها كل امرأة تمارس نشاطاً اقتصادياً أو مهنيّاً، سواء كان مأجوراً أو غير مأجور، داخل أو خارج المنزل، بهدف إنتاج السلع أو تقديم الخدمات ويتجاوز هذا التعريف النظرة الضيقة التي تربط المرأة العاملة فقط بالموظفة ذات الدخل الثابت، ليشمل كل نشاط منتج يُسهم في الاقتصاد الوطني أو يوفر خدمة اجتماعية³

في الاقتصاد، تُعتبر المرأة العاملة جزءاً من القوة العاملة (Labour Force)، أي الفئة القادرة والراغبة في العمل ضمن سوق الشغل وقد اعتمد الاقتصاديون الكلاسيكيون في البداية نماذج تحليلية تُهمّش مساهمة المرأة، قبل أن تتطور النظريات الاقتصادية لتشمل عمل المرأة سواء في القطاع الرسمي أو غير الرسمي

وتُفرّق الأدبيات الاقتصادية الحديثة بين نوعين أساسيين من عمل المرأة: العمل المأجور الذي تتقاضى عنه راتباً مالياً في القطاعين العام والخاص، والعمل غير المأجور الذي يشمل الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والمشاركة في المشاريع العائلية وقد أثبتت الدراسات أن العمل غير المأجور للمرأة يُساهم بما بين 10% و39% من الناتج المحلي الإجمالي في بعض الدول، وهو ما يجعل إغفاله اقتصادياً خسارة منهجية

كما يُشير تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2023 إلى أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل عالمياً بلغت نحو 47%، مقارنة بـ 72% للرجل، وهي فجوة لا تزال واسعة رغم التحسّن الملحوظ خلال العقود الأخيرة⁴

³ ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1994، المجلد 11، مادة "عمل"، ص 466
، مشاركة المرأة في سوق العمل: الاتجاهات العالمية، جنيف، 2023، ص 14-19 (ILO) منظمة العمل الدولية - 4

المرأة العاملة في المنظور الاجتماعي

من الناحية الاجتماعية، يرتبط مفهوم المرأة العاملة ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الأدوار الاجتماعية وتوزيعها بين الجنسين فقد ظلت الثقافات التقليدية تُحدّد للمرأة دوراً منزلياً محورياً يتمحور حول الإنجاب والتربية وإدارة شؤون البيت، في حين كان الرجل مسؤولاً عن الإعالة والتمثيل في الفضاء العام⁵

أحدث خروج المرأة للعمل تحولات اجتماعية عميقة، أبرزها: إعادة التفاوض على توزيع الأدوار داخل الأسرة، وتحقيق استقلالية اقتصادية تُعزّز مكانة المرأة الاجتماعية، وتغيير القيم المرتبطة بالنوع الاجتماعي في اتجاه أكثر مساواة كما أسهم عمل المرأة في تحوّل نموذج الأسرة من النمط الممتد التقليدي نحو الأسرة النووية الأكثر انسجاماً مع متطلبات الحياة الحديثة⁶

وفي السياق الجزائري تحديداً، شهدت العقود الأخيرة تزايداً ملحوظاً في حضور المرأة بقطاعات التعليم والصحة والإدارة، وإن كانت بعض القطاعات لا تزال تُعاني من تفاوت واضح في التمثيل بين الجنسين

المرأة العاملة في المنظور القانوني

يختلف تعريف المرأة العاملة قانونياً بحسب التشريعات الوطنية والدولية، غير أنه يركز عموماً على الاعتراف الرسمي بالنشاط المهني وتنظيم الحقوق والواجبات المترتبة عليه وعلى المستوى الدولي، تُشكّل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1979 المرجعية القانونية الأساسية في هذا الشأن⁷

وفي التشريع الجزائري، يُحدّد قانون العمل رقم 90-11 إطاراً قانونياً للمرأة العاملة يكفل لها جملة من الحقوق، منها: الحق في الأجر المتساوي مع الرجل عن العمل المتكافئ، والحق في إجازة الأمومة لمدة 14 أسبوعاً، والحماية من الفصل التعسفي أثناء الحمل والنفاس، والحماية من أشكال التمييز والتحرش داخل بيئة العمل⁸

⁵ - Judith Butler, Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity, Routledge, New York, 1990, pp 24-43

⁶ - Arlie Hochschild, The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home, Penguin Books, New York, 1989, pp 3-21

⁷ ، الأمم المتحدة، نيويورك، 1979، المادة 11 (CEDAW) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة -

⁸ قانون العمل الجزائري رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 4-18 -

ومع ذلك، يُلاحظ كثير من الباحثين وجود فجوة بين النصوص القانونية والواقع المُعاش، إذ لا تُطبَّق هذه الحقوق بصورة كاملة في جميع القطاعات، لا سيما في القطاع الخاص وقطاع الاقتصاد غير الرسمي

التطور التاريخي لمفهوم المرأة العاملة

ما قبل الثورة الصناعية

في المجتمعات التقليدية ما قبل الثورة الصناعية، لم يكن غياب المرأة عن العمل المنتج، بل كان عملها منخرطاً في الأطر الزراعية والحرفية والمنزلية دون أن يحظى بأي اعتراف اقتصادي أو قانوني فقد أسهمت المرأة الريفية في زراعة الأرض ورعاية الماشية وصناعة المنسوجات اليدوية، كما كانت بعض النساء في المدن يُدرن محلات تجارية صغيرة أو يُمارسن مهناً حرفية

بيد أن هذا النشاط ظلّ مُخفياً ومُهمّشاً في التوثيق الرسمي، وغير معترف به ضمن المنظومات الاقتصادية الرسمية وقد أشارت المؤرخة ميشيل بيرو إلى أن "صمت التاريخ" حول عمل المرأة يعكس في جوهره انحيازاً ذكورياً في كتابة السرديات التاريخية، لا غياباً فعلياً للمرأة عن الحياة الاقتصادية⁹

الثورة الصناعية وعمل المرأة في المصانع

شكّلت الثورة الصناعية في النصف الثاني من القرن الثامن عشر وامتدادها طوال القرن التاسع عشر نقطة تحوّل جذرية في تاريخ عمل المرأة فقد استقطبت المصانع في بريطانيا وفرنسا وألمانيا أعداداً كبيرة من النساء والأطفال للعمل في قطاعات النسيج والمعادن والطباعة، في ظروف قاسية وأجور منخفضة جداً مقارنة بالرجال

ودفع هذا الواقع المُزري المرأة العاملة إلى المطالبة بحقوقها، فكانت المشاركة الأولى لها في الحركات العمالية والنقابية، مما أسهم في بروز الوعي النسوي وتطور الحركة النسائية وقد نشأت الحركات الاشتراكية والنسوية الأولى في هذا السياق مطالبةً بالمساواة في الأجور وتحسين شروط العمل¹⁰

القرن العشرون: الحروب العالمية وتحرر المرأة

أحدثت الحربان العالميتان الأولى والثانية تحولاً غير مسبوق في مكانة المرأة العاملة؛ إذ اضطرت المجتمعات الغربية التي استُنزف فيها الرجال في الجبهات إلى توظيف المرأة بكثافة في المصانع

⁹ - Merry Wiesner-Hanks, Women and Gender in Early Modern Europe, Cambridge University Press, Cambridge, 2008, pp 88-110

¹⁰ - Ivy Pinchbeck, Women Workers and the Industrial Revolution 1750–1850, Virago Press, London, 1930/1981, pp 2-15

الحربية والقطاعات الحيوية وقد كشف هذا الواقع عن قدرة المرأة على إدارة الاقتصاد الوطني في ظروف بالغة الصعوبة

وبعد الحرب العالمية الثانية، عرف العالم موجات نسوية متعاقبة أسهمت في تقنين حقوق المرأة العاملة؛ فكانت الموجة النسوية الثانية في ستينيات وسبعينيات القرن العشرين التي ركزت على المساواة في الأجور وحقوق الإنجاب والمشاركة السياسية ثم جاءت الموجة الثالثة في التسعينيات لتوسّع نطاق النقاش ليشمل التقاطع بين النوع والعرق والطبقة

وفي العالم العربي والجزائر، ارتبط تطور عمل المرأة بسياق الاستقلال الوطني وبناء الدولة ما بعد الاستعمار، حيث وُظفت المرأة في قطاعات التعليم والصحة كأداة لتطوير المجتمع، وإن ظلّ التمكين الاقتصادي الكامل غائباً في كثير من الحالات¹¹

العصر الحديث: العولمة وتحديات المرأة العاملة

في ظل العولمة وثورة المعلومات، أصبحت المرأة عنصراً محورياً في الاقتصاد العالمي وقد انخرطت النساء في مجالات كانت حكراً تقليدياً على الرجال كالهندسة والطب والقانون والسياسة والأعمال كما فتحت التكنولوجيا الرقمية آفاقاً جديدة من خلال العمل عن بُعد والاقتصاد الرقمي

غير أن العولمة أفرزت أيضاً ضغوطاً جديدة؛ إذ أدى تدويل الإنتاج إلى تركّز النساء في القطاعات الأكثر هشاشة كالمناطق الحرة والقطاع غير الرسمي وتُشير إحصاءات منظمة العمل الدولية إلى أن المرأة تُمثّل أكثر من 70% من عمال القطاعات الرعائية والخدمات المنزلية عالمياً، وهي قطاعات تتسم بانخفاض الأجور وضعف الحماية القانونية¹²

مصطفى الحسني، المرأة الجزائرية بين متطلبات التنمية والموروث الثقافي، منشورات جامعة وهران، 2015، ص 33-55 - 11

12 - UN Women, Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World, New York, 2019, pp 55-78

التحديات التي تواجه المرأة العاملة

التمييز المهني

يُعدّ التمييز المهني من أبرز العقبات الهيكلية أمام المرأة العاملة، وهو تمييز متعدد الأوجه يمسّ التوظيف والترقية والأجور والبيئة العلائقية داخل مكان العمل وتشير الدراسات إلى أن الصور النمطية الجنسانية المتعلقة بقدرة المرأة على تحمّل المسؤوليات القيادية تُغذي هذا التمييز وتُعيد إنتاجه باستمرار

وتتجلى إحدى أكثر صور التمييز توثيقاً في ظاهرة "السقف الزجاجي" (Glass Ceiling)، وهو مصطلح أطلقته الباحثتان الأمريكيتان مورينا مارينر توماسون وليندا سيفرت عام 1978 للدلالة على الحواجز غير المرئية التي تحول دون وصول المرأة إلى المناصب العليا كما تعاني المرأة من فجوة الأجور (Gender Pay Gap) التي تُقدّرها منظمة العمل الدولية بنحو 20% عالمياً، مما يعني أن المرأة تحصل في المتوسط على 80 دولاراً مقابل كل 100 دولار يكسبها الرجل عن العمل ذاته

وفي الجزائر، أشارت دراسات ميدانية نشرتها مجلة ASJP عام 2025 إلى أن المرأة العاملة في القطاعين العام والخاص بولايات سعيدة وسيدي بلعباس تواجه صعوبات جوهريّة في الترقّي المهني، وأن النظرة المجتمعية التي تربطها بالدور الأسري تُشكّل العائق الأبرز دون مسارها المهني¹³

فجوة الأجور بين الجنسين

تُعدّ فجوة الأجور بين الجنسين مؤشراً كاشفاً عن التفاوت البنوي في سوق العمل وتعدد أسباب هذه الفجوة، إذ تشمل: تركز المرأة في القطاعات الأدنى أجراً، وانقطاعها المتكرر عن العمل بسبب مسؤوليات الرعاية الأسرية، وتقييمها الأدنى لمهاراتها عند التفاوض على الراتب، فضلاً عن التمييز الصريح من بعض أصحاب العمل

وتُشير بيانات الأمم المتحدة إلى أن المرأة تكسب عالمياً ما بين 60% و80% من أجر الرجل عن العمل المتساوي القيمة، وأن هذه الفجوة أوسع في الدول النامية مما هي عليه في الدول المتقدمة وتُرافق فجوة الأجور ظاهرة "فجوة المعاش" التي تجعل النساء أكثر عرضة للفقر في مرحلة التقاعد بسبب سنوات عملهن المتقطعة وأجورهن الأدنى¹⁴

¹³ حول التحديات المهنية للمرأة في واليات سعيدة وسيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية، 2025، ص ASJP دراسة - 67-45

¹⁴ - OECD, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, Paris, 2017, pp 51-65

صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة

تُشكّل صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل المهني والواجبات الأسرية تحدياً يومياً ثقيلاً، لا سيما بالنسبة للمرأة المتزوجة والأم إذ تجد المرأة نفسها في وضع ما يُعرف في الأدبيات الاجتماعية بـ"اليوم المزدوج (Double Day) "أو (Second Shift) ، حيث تُضيف إلى ساعات عملها الرسمية خارج المنزل ساعات طويلة من العمل غير المدفوع في إدارة شؤون الأسرة ورعاية الأطفال

وتُقدّر منظمة العمل الدولية في تقرير 2018 الخاص بالعمل الرعائي أن النساء يقضين ما بين 32 و42 أضعاف ما يقضيه الرجال في أعمال الرعاية غير المدفوعة ويؤثر ذلك سلباً على مستويات الإنتاجية والطموح المهني، ويُعرّض المرأة لأعباء نفسية مضاعفة قد تتطور إلى حالات إرهاق مزمن¹⁵ (Burnout)

وفي الجزائر، كشفت دراسات جامعية أجريت في ولايتي وهران وغرداية أن المرأة العاملة تُعاني من نقص حادّ في خدمات الحضانة المدعومة، وأن ذلك يُلقِي بظلاله السلبية على العلاقات الزوجية والأسرية، ويدفع بعض النساء إلى التخلي عن مسيرتهن المهنية أو قبول وظائف جزئية الوقت¹⁶

الضغوط الاجتماعية والثقافية

تتجلى الضغوط الاجتماعية التي تُواجهها المرأة العاملة في مستويات متعددة: فهناك الضغط الأسري من قِبَل الزوج أو الأهل الذي يرى في خروجها للعمل تهديداً لتماسك الأسرة، وهناك الضغط المجتمعي المتجسّد في التعليقات والأحكام السلبية حول المرأة التي تُفضّل مسيرتها المهنية على التفرغ الكامل للأسرة

ويُفرز هذا الضغط ما يُعرف في علم النفس الاجتماعي بـ"صراع الأدوار (Role Conflict) "، إذ تجد المرأة نفسها ممزّقة بين توقعات متعارضة: توقع الأسرة منها أن تكون أماً ومربية وربة بيت متفرغة، وتوقع بيئة العمل منها أن تكون موظفة منتجة وملتزمة وقد أثبتت الأبحاث النفسية أن هذا الصراع له تداعيات صحية خطيرة تشمل القلق والاكتئاب واضطرابات النوم

¹⁵ - Greenhaus JH & Beutell NJ, Sources of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review, Vol 10, No 1, 1985, pp 76-88

¹⁶ - دراسة استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، غير مؤرخ، ص 12-28 -

وفي الجزائر، أشارت دراسة صادرة عن جامعة تيارت عام 2022 إلى أن المرأة العاملة في القطاع الصحي والصناعي تواجه ضغوطاً نفسية متصلة بالنظرة المجتمعية، ولا سيما في المناطق ذات التنظيم الاجتماعي التقليدي حيث لا يزال خروج المرأة للعمل يُعدّ استثناءً غير مألوف¹⁷

الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة تيارت، 2022، ص 18-34 - 17

المرأة في الفضاء العام

مفهوم الفضاء العام وحضور المرأة فيه

يُقصد بالفضاء العام مجمل الفضاءات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تتحدد فيها الأدوار الإنتاجية والتمثيلية في المجتمع، في مقابل الفضاء الخاص الذي ظلّ تاريخياً مرتبطاً بالمنزل والأسرة وقد حلّل الفيلسوف الألماني يورغن هابرماس مفهوم الفضاء العام بوصفه مجالاً للنقاش العام والتشكّل الديمقراطي، مُشيراً إلى الإقصاء التاريخي للمرأة منه

في مجتمعات ما قبل الحداثة، كان حضور المرأة في الفضاء العام مقيداً بقيود قانونية وثقافية صارمة وقد تراجعت هذه القيود تدريجياً مع تطور المجتمعات الديمقراطية، وإن ظلّ الحضور الكامل للمرأة في مراكز صنع القرار السياسي والاقتصادي دون مستوى التوقعات حتى اليوم وتُشير بيانات الاتحاد البرلماني الدولي لعام 2023 إلى أن نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات العالمية لم تتجاوز 265%

مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري

شهد سوق العمل الجزائري تحولات ملموسة في مستوى مشاركة المرأة منذ الاستقلال، حيث تضاعفت نسبة المرأة في التعليم العالي لتتخطى نسبة الرجل في بعض التخصصات وتُشير إحصاءات الديوان الوطني للإحصاء (ONS) لعام 2022 إلى أن نسبة نشاط المرأة في سوق العمل الجزائري بلغت نحو 173%، وهي نسبة تظل منخفضة مقارنة بالمتوسطات الإقليمية والدولية¹⁸

ويتركز عمل المرأة الجزائرية بشكل رئيسي في قطاعات التعليم (حوالي 60% من موظفيه نساء)، والصحة (أكثر من 55% من الكوادر الصحية نساء)، والإدارة العامة وفي المقابل، تبقى حصتها ضعيفة في القطاع الصناعي والزراعي وقطاع الأعمال الخاصة كما تعكس الفجوة بين المدن الكبرى (الجزائر، وهران، قسنطينة) والمناطق الريفية تفاوتاً واضحاً في مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل¹⁹

¹⁸ - Karima Benali, L'emploi féminin en Algérie: Enjeux et perspectives, Éditions ENAG, Alger, 2018, pp 45-68

¹⁹ ، نتائج مسح القوى العاملة 2022، الجزائر العاصمة، 2022، ص 22-31 (ONS) الديوان الوطني للإحصاء -

المرأة في الفضاء الخاص

تأثير عمل المرأة على ديناميكية الأسرة

يحدث عمل المرأة خارج المنزل تحولات عميقة في ديناميكية الأسرة، تتجلى على مستويين متعارضين أحياناً: مستوى التمكين والاستقلالية من جهة، ومستوى الضغوط والتوترات من جهة أخرى فعلى صعيد التمكين، يمنح الدخل المستقل المرأة قدراً أكبر من القوة التفاوضية داخل الأسرة، ويُعزّز مكانتها في اتخاذ القرار المتعلق بالتعليم والصحة والمصروف اليومي

وقد رصدت دراسة صادرة عن جامعة باتنة عام 2017 حول "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري في المجتمع الجزائري" أن المرأة العاملة في المدن الكبرى تكتسب استقلالية مالية تُسهم في تحسين جودة القرارات الأسرية وتقليص التبعية التقليدية كما أن الأسر ذات الدخلين (زوج وزوجة عاملين) تتمتع بمستوى معيشي أفضل وقدرة أكبر على تمويل تعليم الأبناء ومتطلباتهم الصحية²⁰

غير أن العمل يُفرز في الوقت ذاته ضغوطاً تتجلى في الإرهاق الجسدي والنفسي للمرأة التي تتحمل "اليوم المزدوج"، وفي احتمال نشوء توترات زوجية مرتبطة بإعادة توزيع الأدوار والمسؤوليات

تغير توزيع الأدوار داخل الأسرة

أدى عمل المرأة إلى مراجعة النموذج التقليدي القائم على ثنائية "الرجل معيل / المرأة ربة منزل"، إذ باتت الزوجة العاملة تشارك في الإعالة المادية للأسرة، مما يستلزم بالمقابل إعادة توزيع المهام المنزلية وتُشير الدراسات إلى أن هذه الإعادة لم تحدث بشكل متوازٍ في جميع الأسر؛ إذ لا يزال الجزء الأكبر من الأعمال المنزلية يقع على عاتق المرأة حتى حين تعمل خارج المنزل

وقد كشفت أبحاث ميدانية أجريت في الأسر الحضرية الجزائرية أن الزوج في الأسر ذات المستوى التعليمي المرتفع بات يُسهم بصورة متزايدة في مهام التنظيف والطهي ورعاية الأطفال، مُعتبراً ذلك

دراسة عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، جامعة باتنة 1، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017، - 20 ص 105-88

تعبيراً عن المساواة وليس تنازلاً عن الهوية الذكورية غير أن هذا النمط يبقى غائباً إلى حدٍ بعيد في الأسر ذات المستوى التعليمي المنخفض وفي المناطق الريفية²¹

مشاركة الرجل في الأعمال المنزلية

تُعدّ مشاركة الرجل في الأعمال المنزلية مؤشراً على عمق التغير في الثقافة الأسرية فرغم الصورة النمطية السائدة في المجتمعات التقليدية التي تُعدّ المنزل فضاءً حصرياً للمرأة، بدأت الأجيال الشابة تتبنّى نموذجاً مختلفاً قائماً على التقاسم والمشاركة

وقد أثبتت دراسة نُشرت في مجلة American Journal of Public Health استناداً لبيانات لبنانية أن مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية ترتبط إيجابياً بالرضا الزوجي والصحة النفسية للزوجة، مما يُعزّز الاستقرار الأسري ويُقلّص احتمالات الطلاق وفي الجزائر، كشفت دراسة جامعة ورقلة حول "تأثير عمل المرأة على تحوّل الأسرة الجزائرية" عن ميل أكبر لتقاسم المهام في الأسر ذات الدخل المرتفع والمستوى التعليمي العالي²²

ومع ذلك، يواجه هذا التحوّل مقاومة في السياقات الريفية والتقليدية، حيث يُنظر إلى مساعدة الرجل في المنزل كإشارة إلى ضعفه أو سيطرة المرأة عليه، وهو ما يعكس عمق اشتراطات الهيمنة الذكورية في بعض البنى الاجتماعية

دراسة عمل المرأة وتغير أدوار الأسرة الحضرية، جامعة بسكرة، 2021، ص 34-50 - 21

، 2025، ص 30-48ASJPدراسة المرأة والعائلة الجزائرية: رحلة التغيير في الأدوار والتحديات، - 22

التوازن بين العمل والحياة الأسرية

مفهوم التوازن وأهميته

يُعرّف التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance) بأنه قدرة الفرد على إدارة مسؤولياته المهنية والأسرية والشخصية بكفاءة دون أن يطغى أحدها على الآخر طغياناً يُخلّ بالصحة النفسية والجسدية وقد أصبح هذا المفهوم محور اهتمام المنظمات الدولية والسياسات الحكومية، نظراً لانعكاساته المباشرة على الإنتاجية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي

وتُتميز الأبحاث النفسية بين نوعين من الصراع: الصراع القائم على الوقت (Time-Based Conflict)، حيث تتنافس ساعات العمل مع ساعات الحياة الأسرية، والصراع القائم على الإجهاد (Strain-Based Conflict)، حيث تُضعف الضغوط المهنية قدرة الشخص على الاستجابة لمتطلبات الحياة الأسرية وكلا النوعين أكثر حدة في تجربة المرأة العاملة مقارنة بالرجل²³

استراتيجيات المرأة لتحقيق التوازن

في مواجهة هذه التحديات، طوّرت المرأة العاملة مجموعة من الاستراتيجيات التكيفية تتصدّر هذه الاستراتيجيات إدارة الوقت وتحديد الأولويات، إذ تعتمد كثيرات على التخطيط اليومي والأسبوعي لتوزيع المهام المهنية والمنزلية بصورة تُقلّص الهدر الزمني كما تلجأ بعضهن إلى تقنية التجميع (Batching) لإنجاز المهام المتشابهة معاً

ويُشكّل الدعم الاجتماعي والأسري ركيزة أساسية؛ إذ يلعب الزوج الداعم والأسرة الممتدة دوراً محورياً في تخفيف الأعباء من خلال تقاسم المهام ورعاية الأطفال وتُشير الأبحاث إلى أن المرأة التي تتلقى دعماً أسرياً قوياً تحقق مستويات أعلى من الرضا المهني والشخصي

وعلى المستوى المؤسسي، تُسهم سياسات المرونة في العمل كجداول الدوام المرنة والعمل عن بُعد وإجازة الأمومة المدفوعة في تمكين المرأة من الموازنة بين مسؤولياتها المختلفة وقد أثبتت هذه السياسات فعاليتها في تقليص معدلات ترك المرأة لسوق العمل في الدول التي طبّقتها بشكل فعّال

²³ - Stephen Covey, The 7 Habits of Highly Effective People, Free Press, New York, 1989, pp 145-162

السياسات والتشريعات الداعمة للمرأة العاملة

الإطار الدولي لحقوق المرأة العاملة

تُشكّل منظومة المعاهدات والاتفاقيات الدولية المرجعية القانونية الكبرى لتمكين المرأة العاملة وتأتي في مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 وتُعدّ الوثيقة الدولية الأكثر شمولاً في هذا الشأن كما تُعدّ اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولا سيما الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور (1951) والاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة (1958)، ركائز أساسية في منظومة حماية حقوق المرأة العاملة²⁴

وفي إطار خطة التنمية المستدامة 2030، يُشكّل الهدف الخامس المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين والهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق التزاماً دولياً بتحسين أوضاع المرأة في سوق العمل وقد أسهمت مبادرة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) في ترجمة هذه الالتزامات إلى برامج عملية على المستوى الوطني

السياسات الوطنية في الجزائر

صادقت الجزائر على اتفاقية CEDAW عام 1996، وأدرجت مبدأ المساواة بين الجنسين في دستورها المُعدّل عام 2020 كما أصدرت قانون الأسرة المُعدّل عام 2005 الذي أعطى المرأة حقوقاً أوسع في الطلاق والولاية وعلى صعيد العمل، يُلزم قانون العمل رقم 90-11 أصحاب العمل بمنح المرأة إجازة أمومة مدّتها 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر²⁵

وفيما يخص الحصص (Quotas)، اعتمدت الجزائر في عام 2012 نظام الحصص النسائية في القوائم الانتخابية، مما رفع تمثيل المرأة في البرلمان إلى نحو 31.6% آنذاك، وهي نسبة تفوق المتوسط العالمي كما أطلقت الحكومة استراتيجية وطنية للنهوض بالمرأة تضمّنّت برامج لدعم ريادة الأعمال النسوية وتوفير الحضانات في القطاع العام

²⁴ ، الأمم المتحدة، نيويورك، 1979، المواد 11-13 CEDAW اتفاقية - 24

²⁵ قانون العمل الجزائري رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17 - 25

غير أن الباحثين يُلفتون إلى الهوة القائمة بين ما تنصّ عليه النصوص القانونية وما يجري تطبيقه فعلياً على أرض الواقع، إذ لا تزال آليات الرقابة والتطبيق غير كافية في كثير من الأحيان

آفاق المرأة العاملة — نحو مستقبل أكثر مساواة

تمكين المرأة اقتصادياً كرافعة للتنمية

لا يُعدّ تمكين المرأة اقتصادياً مجرد قضية عدالة اجتماعية، بل هو بالأساس استثمار في التنمية الاقتصادية فقد أثبتت الأبحاث أن رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بمقدار 10 نقاط مئوية يؤدي إلى نمو في الناتج المحلي الإجمالي يتراوح بين 2% و4% وقد أشار تقرير ماكنزي العالمي لعام 2015 إلى أن تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في سوق العمل قد يُضيف ما يصل إلى 28 تريليون دولار إلى الاقتصاد العالمي بحلول عام 2025²⁶

وفي السياق الجزائري، تُمثّل المرأة ذات التعليم العالي ثروة بشرية غير مُستثمرة إلى الحد الكافي؛ إذ تشير الإحصاءات إلى أن نسبة النساء في التعليم العالي تفوق نسبة الرجال في عدة تخصصات، في حين أن تحوّل هذا الرأسمال البشري إلى مشاركة فعلية في سوق العمل لا يزال دون مستوى هذه الإمكانيات

ويتطلب بناء مستقبل اقتصادي عادل اتخاذ جملة من الإجراءات المتكاملة: إصلاح المنظومة التعليمية لمحاربة الصور النمطية الجنسانية منذ الطفولة، وتوسيع شبكة الحضانات والمدارس التحضيرية، وتشجيع ريادة الأعمال النسوية عبر التمويل الميسر والتدريب، وتعزيز حضور المرأة في مجالس الإدارة والمناصب القيادية

تحديات المرأة الجزائرية في أفق 2030

تُواجه المرأة الجزائرية جملة من التحديات الهيكلية التي ستحدد معالم مشاركتها الاقتصادية خلال العقد القادم، أبرزها: التباطؤ الاقتصادي الناجم عن اعتماد الاقتصاد الوطني على المحروقات وما يُفرزه من ضغوط على التشغيل العام، وتداعيات التحوّل الرقمي على أسواق العمل التي قد تُحدث تحولات جوهرية في طبيعة المهن المتاحة

غير أن ثمة فرصاً واعدة أيضاً؛ إذ تُتيح ريادة الأعمال الرقمية للمرأة إمكانية الانخراط في الاقتصاد الرقمي من منزلها أو من خلال مشاريع مرنة تتجاوز إكراهات التنقل والتوقيت التقليديين كما أن

²⁶ - McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, McKinsey & Company, 2015, pp 2-20

التحولات الثقافية لدى الأجيال الشابة تُبشّر بتقبّل أوسع لعمل المرأة وتحقيق توازن أكبر في الأدوار
الأسرية²⁷

أحمد بلمقدم، المرأة الجزائرية ورهانات التنمية في القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، العدد 18، - 27
2023، ص 44-62

بروز المرأة في الفضاء المهني وانخراطها في المؤسسات الأمنية

ساهمت التحولات الاجتماعية والقانونية التي عرفها المجتمع الجزائري في تعزيز حضور المرأة داخل مختلف المجالات المهنية، خاصة من خلال السياسات الداعمة لمبدأ تكافؤ الفرص والمشاركة النسوية ويُعد نظام الكوتا من أهم الآليات التي هدفت إلى رفع مستوى تمثيل المرأة وإبراز دورها في مواقع المسؤولية وصنع القرار، حيث مكّنها من الظهور بشكل أكبر في الفضاء العام وإثبات كفاءتها في مختلف المجالات المهنية والسياسية وقد ساهمت هذه التحولات في انتقال المرأة من الأدوار التقليدية المرتبطة بالأسرة إلى أدوار أكثر فاعلية داخل المؤسسات الرسمية للدولة

وفي هذا السياق، لم يعد حضور المرأة مقتصرًا على القطاعات الإدارية أو التعليمية والصحية فقط، بل امتد إلى قطاعات حساسة واستراتيجية كانت تُعد في السابق حكرًا على الرجال، مثل جهاز الشرطة، والدرك الوطني، والحماية المدنية، والجمارك، والمؤسسات العسكرية والأمنية المختلفة وأصبحت المرأة تشغل مناصب متعددة تشمل العمل الميداني، والتحقيقات الأمنية، والشرطة العلمية، وأمن الحدود، الجمارك، القضاء، والإدارة والقيادة والإشراف، مما يعكس الثقة المتزايدة في قدراتها المهنية ودورها في خدمة المجتمع والمحافظة على الأمن والاستقرار

غير أن العمل داخل هذه القطاعات يفرض على المرأة، كما الرجل، الالتزام بمجموعة من القواعد والضوابط المهنية الصارمة التي تقوم على الانضباط الصارم واحترام التسلسل الإداري والمحافظة على السر المهني وعدم إفشاء الأسرار الداخلية (يحلفون عليها) إضافة للالتزام بأخلاقيات الوظيفة واحترام القوانين والتعليمات المنظمة للعمل الأمني وبالخصوص المحافظة على السلاح والتخلي بالمسؤولية والانضباط والجاهزية المهنية المستمرة، نظراً لطبيعة المهام الحساسة المرتبطة بحماية المواطنين وحفظ النظام العام ومن ثم فإن نجاح المرأة داخل هذه المؤسسات لا يرتبط فقط بإتاحة فرص الولوج إليها، بل كذلك بقدرتها على التكيف مع متطلبات العمل الأمني واحترام القواعد المهنية التي تحكمه، بما يساهم في بناء هوية مهنية قائمة على الكفاءة والالتزام والمسؤولية²⁸

- عياشي دليلة، نظام الكوتا والمشاركة السياسية للمرأة في الجزائر، جامعة الوادي، 2021
- وزاني جميلة، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 6، العدد 1، ص 337-348، 2017
- بخوش صبيحة، نظام الكوتا كآلية لتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 53، العدد 2، ص 51-84، 2016
- يهمي محمد (2022)، "قراءة تحليلية لقانون أخلاقيات الشرطة"، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 3، ص 401-425

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وتحليل المقابلات

يُشكّل هذا الفصل المحور التطبيقي للدراسة، إذ يُترجم الأسس النظرية التي أُرسيت في الفصل الأول إلى تحليل ميداني دقيق ومتعمق يستند إلى مقابلات أُجريت مع نساء شرطيات جزائريات في مرحلتها الحياتية المتزوجة والعازبة، إضافة إلى مقابلات استكمالية مع أزواج بعضهن ويُحاول هذا الفصل أن يُنصت بامعان إلى صوت المرأة الشرطية ذاته، بدلاً من الاكتفاء بالقراءة من فوق أو من بُعد

1- الإجراءات المنهجية للدراسة

عينة الدراسة

تُعَدّ العينة في البحث الكيفي ركيزةً منهجية حاسمة تُحدد مدى صدق البيانات وعمقها وإمكانية توظيفها في بناء المعرفة وخلافاً للبحث الكمي الذي يُعنى بتمثيلية العينة الإحصائية ودلائها على (Purposive Sample) مجتمع البحث الكلي، يستهدف البحث الكيفي أساساً الحصول على عينة هادفة تُمثّل نماذج غنية بالمعلومات ومتنوعة في التجارب

وقد اشتملت عينة هذه الدراسة على سبعة مبحوثين موزعين على النحو الآتي: خمس نساء شرطيات متزوجات يعشن واقع الجمع بين المسؤولية المهنية والأسرية بكل تعقيداته، واثنان من النساء الشرطيات العازبات اللواتي يعشن إشكالية مغايرة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية وزوجان من أزواج النساء الشرطيات المتزوجات أُضيفا لاستكمال الصورة من زاوية الطرف الأسري الآخر الشريك في معادلة التوازن

وقد روعي في اختيار المبحوثات تنوع في مدة الخبرة المهنية؛ إذ تتراوح سنوات عملهن في سلك الشرطة بين سنة ونصف (المبحوثة الأحدث خبرةً) واثنيتي عشرة سنة (المبحوثة الأوسع خبرةً) ويُتيح هذا التنوع رصد التطور في التجربة وتحوّل الاستراتيجيات من مرحلة التكيف الأولي إلى مرحلة الاستقرار الوظيفي ويمكن توزيع العينة وفق مدة الخبرة على النحو التالي:

6. سنة ونصف إلى ثلاث سنوات: مرحلة الاندماج والتأقلم (مبحوثتان)

7. خمس إلى ثماني سنوات: مرحلة الاستقرار وتطوير الكفاءة (مبحوثتان)

-محمد جبري (2016)، "الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 2، ص 74-89

8. عشر إلى اثنتا عشرة سنة :مرحلة النضج المهني وتراكم الخبرة (مبجوتتان)

ويتميز مجتمع البحث بكونه ينتمي إلى فئة اجتماعية مهنية ذات خصوصية مزدوجة :فهو يجمع بين انتماء المرأة إلى مهنة تقليدياً ذكورية وبين ضغوط الدور الأسري في مجتمع لا يزال يُرسّخ التوقعات التقليدية حول الأمومة والزوجية وهذه الخصوصية المزدوجة هي ما يمنح هذه العينة قيمتها البحثية الخاصة

وقد التزمت الدراسة بمعايير أخلاقيات البحث العلمي في التعامل مع مجبوتها؛ فقد حُرص على الحصول على موافقتهم المستنيرة وإحاطتهم علماً بأهداف البحث وطريقة استخدام بياناتهم، كما "جرى الحفاظ على سرية هوياتهم واستعِيض عن الأسماء الحقيقية بمسمى "المبجوت الأول و"المبجوت الثاني "وهكذا، مما يُتيح الحفاظ على أصالة الشهادات دون المساس بالخصوصية الشخصية للمبجوتين

أدوات جمع البيانات (المقابلة)

اعتمدت الدراسة أداة المقابلة النصف موجهة بوصفها الوسيلة الرئيسية لجمع البيانات، وهي في تنظيم المحاور (Structured Interview) أداة بحثية كيفية تجمع بين مزايا المقابلة الموجهة في إتاحة الفضاء للمبحوث للتعبير (Unstructured Interview) الكبرى، ومزايا المقابلة الحرة بعفوية وتلقائية عن تجربته

تتكون أداة المقابلة المستخدمة في هذه الدراسة من أحد عشر محوراً رئيسياً تمتد بين الجانب المهني والجانب الأسري وتستكشف مناطق التقاطع بينهما وقد شملت المحاور المرتبطة بالجانب المهني: دوافع الالتحاق بسلك الشرطة، ومدة العمل في القطاع، والصعوبات اليومية، والمواقف المزعجة، والطموحات المهنية أما المحاور المتعلقة بالجانب الأسري فقد اشتملت على: التوفيق بين العمل والأسرة، وصعوبات تربية الأطفال، وأثر العمل على العلاقة الزوجية، ويوم حياة نموذجي والنزاعات الأسرية المحتملة، ومدى استقرار المرأة العاملة أسرياً وقد أضيفت محاور مكملّة للأزواج تتمحور حول المشاركة في الأعمال المنزلية وأهمية تقاسم الأدوار والحوار الأسري

وتتمتع المقابلة النصف موجهة بجملة من المزايا المنهجية تجعلها الأنسب لمثل هذه الدراسة؛ إذ تُتيح للمبحوثين حرية التعبير عن تجاربهم بلغتهم الخاصة ومفاهيمهم الذاتية، مما يُمكن الباحث من الوصول إلى التمثيلات الذهنية الحقيقية بدلاً من الحصول على إجابات جاهزة تعكس ما يُتوقع من المبحوث قوله كما أن المرونة التي تتيحها تُمكن من الاستفسار والتعمق في النقاط التي تبدو ذات أهمية كبرى في سياق كل مقابلة

وقد طُبِّقت المقابلات في ظروف مناسبة تُضمن راحة المبحوثين وتشجعهم على الانفتاح والصراحة، ووظُفت تقنية الاستماع الفعّال والأسئلة الاستيضاحية لاستخراج أكبر قدر ممكن من العمق والتفاصيل وبعد الانتهاء من المقابلات جرى تفرّغها وتنظيمها وفق محاورها الأصلية تمهيداً لمرحلة التحليل والتأويل التي شكّلت الجوهر الحقيقي لعمل الباحثة

وتؤكد الدراسة على أن البيانات المستخلصة من المقابلات لا تُعامل بوصفها حقائق موضوعية ثابتة بل بوصفها تعبيرات عن تجارب ذاتية وتمثيلات اجتماعية في سياق زمني ومكاني محدد ومن هذا المنطلق، فإن التحليل المُقدّم في الفصول اللاحقة يستهدف فهم هذه التجارب وتفسيرها في ضوء المحيط الاجتماعي والمهني الذي تنشأ فيه، لا الادعاء بتعميمها على سائر النساء الشرطيات في الجزائر أو خارجها

ظروف إجراء المقابلة:

-تم إجراء المقابلات الميدانية داخل مؤسستين أمنييتين بولاية وهران، تقع الأولى بحي الصباح والثانية بحي كاستور، وذلك بعد الحصول على الموافقة اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية وقد أنجزت المقابلات خلال الفترة الصباحية داخل مكاتب إدارية بالمؤسستين؛ حيث أجريت المقابلة الأولى يوم الأحد 12 أبريل 2026 على الساعة التاسعة والنصف (09:30) صباحًا بالمركز الأمني لحي الصباح، وذلك نظرًا لقربه من مكان إقامة الباحثة، في حين أجريت المقابلة الثانية بمديرية الأمن الحضري العاشر بحي كاستور يوم الاثنين 13 أبريل 2026 على الساعة الحادية عشرة (11:00) صباحًا

وقد تم اختيار مؤسستين مختلفتين بهدف تنويع مصادر المعلومات والإجابات، غير أن الباحثة واجهت صعوبات كبيرة أثناء إنجاز الدراسة الميدانية، ويرجع ذلك إلى حساسية المؤسسة الأمنية وطبيعة القوانين الصارمة التي تحكمها، حيث يُمنع منعًا باتًا الحصول على معلومات تخص العاملين أو التدخل في شؤون العمل، كما يُحظر التقاط الصور أو إجراء التسجيلات الصوتية نظرًا للطابع الأمني الحساس لهذه المؤسسة ورغم هذه الصعوبات والتعقيدات، تمكنت الباحثة من الوصول إلى عدد من المبحوثات والحصول على المعلومات والإجابات المطلوبة بما يخدم أهداف الدراسة

استغرقت كل مقابلة مدة تراوحت بين عشر (10) وخمس عشرة (15) دقيقة، وتم اعتماد المقابلة نصف الموجهة، وذلك بالاستناد إلى مجموعة من الأسئلة المُحضّرة مسبقًا مع ترك المجال للمبحوثات للتوسع في الإجابة وسرد تجاربهن الشخصية

وقد جرى الحديث في جو من الاحترام والتفاعل الإيجابي، اتسم بشيء من العفوية، حيث أبدت أغلب المبحوثات تعاونًا ملحوظًا رغم وجود نوع من التحفظ والتشدد في بداية المقابلات لدى بعضهن، وهو أمر طبيعي بالنظر إلى طبيعة العمل الأمني، غير أن هذا التحفظ تراجع تدريجيًا مع سير المقابلة

شملت عينة الدراسة نساء شرطيات تتراوح أعمارهن بين 25 و55 سنة، وتفاوتت خبراتهن المهنية بين سنتين وأكثر من عشرين سنة، كما تنوعت أوضاعهن الاجتماعية بين متزوجات وأمهات وعازبات، الأمر الذي سمح بالحصول على معطيات متنوعة حول واقع المرأة الشرطية داخل المؤسسة الأمنية وعلاقتها بالحياة الأسرية

-وقد شملت العينة كذلك عونين من رجال الشرطة، حيث تركزت الأسئلة المطروحة عليهما حول الحياة الأسرية، والمسؤوليات المنزلية، وكيفية تقاسم الأدوار داخل الأسرة غير أن الباحثة اكتفت بإجراء مقابلتين فقط، وذلك بالنظر إلى طبيعة الدراسة النوعية، وصعوبة الوصول إلى عدد أكبر من المبحوثين المذكور بسبب خصوصية المؤسسة الأمنية وحساسية بيئة العمل، إضافة إلى أن موضوع الدراسة يركز

أساساً على المرأة العاملة داخل سلك الشرطة، مما جعل إدراج الرجال ضمن العينة يتم بشكل محدود وبهدف استكشافي فقط

ورغم محدودية عدد المبحوثين من الذكور، فقد سمح ذلك بالحصول على معطيات نوعية مهمة حول تصورات الرجل الشرطي لدوره داخل الأسرة، ومدى انخراطه في تقاسم المسؤوليات المنزلية، وهذا ما ساهم في فهم أعمق لطبيعة العلاقات الأسرية داخل الأسر التي تنتمي إلى الوسط الأمني

2- تحليل محاور المقابلات الخاصة بالمرأة الشرطية

يُمثل هذا المبحث قلب الدراسة الميدانية وجوهرها الحقيقي، إذ يُقدّم قراءةً تحليلية معمّقة في المحاور الثلاثة الرئيسية المستخلصة من المقابلات مع النساء الشرطيات، وهي: الدوافع والمسار المهني، والصعوبات والضغوط اليومية، والطموحات المهنية وتُشكّل هذه المحاور مجتمعةً خارطةً نفسية واجتماعية لتجربة المرأة في سلك الشرطة، تُعيننا على فهم بواعث اختيارها لهذا المسار وما تعانيه في ممارسته وما تصبو إليه منه مستقبلاً

مجالات/تخصصات العمل للمرأة الشرطية في الجزائر:

تُمارس المرأة الشرطية في الجزائر مهامًا متعددة ومتنوعة داخل مركز الأمن الوطني، وتشمل هذه المهام مجالات إدارية وميدانية وتقنية واجتماعية، بما يعكس تطور مكانة المرأة داخل المؤسسة الأمنية واتساع نطاق مسؤولياتها المهنية فمن جهة، تشغل المرأة الشرطية وظائف إدارية وتنظيمية تتمثل في تسيير الملفات، والموارد البشرية، والأرشفة، والاستقبال والتوجيه ومن جهة أخرى، تشارك في المهام الميدانية المرتبطة بحفظ النظام العام، والمراقبة الأمنية، وتنظيم حركة المرور، وتأمين المنشآت والتظاهرات الرسمية

كما تؤدي المرأة الشرطية دورًا مهمًا في مجال الشرطة القضائية من خلال المساهمة في التحقيقات، وتحرير المحاضر، واستقبال الشكاوى، خاصة القضايا التي تتعلق بالنساء والأطفال كما انها تبرز حضورها في فرق حماية الأسرة والأحداث، حيث تتكفل بالقضايا ذات البعد الاجتماعي والأسري، وليس هذا فقط بل امتد دورها إلى التخصصات التقنية والعلمية كالشرطة العلمية والتقنية، والتحقيق في الجرائم الإلكترونية، وعملها ايضاً في شرطة الحدود والمطارات وفي مجالات أخرى كالإعلام الأمني والتوعية والتحسيس

ويعكس هذا التنوع في التخصصات حجم المسؤوليات التي تتحملها المرأة الشرطية، والتحديات التي تواجهها في التوفيق بين متطلبات العمل الأمني، وبين مسؤولياتها الأسرية والاجتماعية²⁹

دوافع الالتحاق بسلك الشرطة والمسار المهني

تُعدّ دراسة الدوافع التي تقف وراء اختيار المرأة للعمل في سلك الشرطة مدخلاً أساسياً لفهم هويتها المهنية وعلاقتها بعملها على المدى البعيد فالدافع ليس مجرد سبب آني بل هو حافز وجودي يُطبع تجربة العمل كلها بطابع خاص، ويُحدد درجة الانتماء والرضا والمثابرة في مواجهة الصعاب وقد كشفت المقابلات عن طيف واسع من الدوافع يمتد من الحلم الشخصي العميق إلى الدوافع الاجتماعية والأيدولوجية

وتتوزع دوافع الالتحاق بسلك الشرطة لدى المبحوثات على ثلاث فئات رئيسية متشابكة:

أولاً: دوافع الخدمة الجماعية والانتماء الوطني، وهي الفئة الأوسع انتشاراً بين المبحوثات؛ إذ، "أعربت إحداهن بصريح العبارة عن أنها "اختارت سلك الشرطة بدافع خدمة المجتمع وتحقيق الأمن، كما صرّحت أخرى بأنها انضمت إلى هذا السلك "من أجل خدمة الوطن والمجتمع "وتعكس هذه التصريحات وعياً مدنياً راسخاً يرى في العمل الأمني رسالةً ومسؤولية اجتماعية لا مجرد وظيفة وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من الدوافع ارتبط في الغالب بالمبحوثات الأكثر خبرةً مما يوحي بأن الرسالية تزداد ترسخاً مع مرور السنوات

ثانياً: دوافع الإثبات الذاتي وكسر الحواجز الجنسانية، وتتجلى هذه الفئة في تصريح مبحوثة أكدت فيه "رغبتها في إثبات قدرة المرأة على العمل في المجالات التي تُعتبر صعبة"، وهو دافع ذو بُعد نسوي واضح يُجسّد الرغبة في تحدي الصور النمطية التي تحصر المرأة في وظائف بعينها، "وبالمثل، عبّرت مبحوثة عازبة عن "رغبتها في خوض تجربة مهنية مميزة وجريئة مليئة بالتحدي مما يدل على أن جاذبية الاستثنائية المهنية تُشكّل بذاتها محركاً قوياً للاختيار

ثالثاً: دوافع الاستقرار والتشكّل الشخصي المبكر، وتمثلها إجابتان بارزتان: الأولى حين ربطت إحدى المبحوثات اختيارها بـ"البحث عن الاستقرار المهني والانضباط"، وهو دافع براغماتي يعكس وعياً بالأمان الوظيفي الذي يوفره سلك الشرطة في السياق الجزائري والثانية حين وصفت مبحوثة انضمامها بأنه كان "حلماً من أحلام الطفولة"، وهو أعمق الدوافع جذراً في الشخصية إذ يُشير إلى أن الهوية المهنية تكوّنت في مرحلة التشكّل الأولى قبل سن الرشد

²⁹ المديرية العامة للأمن الوطني DGSN

أما الدوافع المرتبطة بالتأثر بالمحيط الأسري، فتتمثل في شهادة المبحوثة العازبة التي أكدت أنها "تأثرت بأحد أفراد عائلتها العاملين في السلك الأمني"، مما يكشف عن دور النموذج المرجعي الأسري في توجيه المسارات المهنية للأبناء والبنات وهذا النمط معروف في أدبيات سوسيولوجيا المهن ويُعرف بـ"التوريث المهني" حتى في غياب الإلزام الرسمي

وعلى صعيد المسار المهني، تكشف بيانات المقابلات عن أن مدد الخبرة المتفاوتة بين المبحوثات لا تعكس فقط تراكمًا زمنيًا للخبرة بل تُشير أيضاً إلى تطور في الوعي المهني وفي القدرة على التعامل مع التحديات فبينما عبّرت المبحوثة ذات السنتين من الخبرة عن أنها "لا تزال في مرحلة اكتساب الخبرة والتأقلم مع طبيعة العمل"، وصفت المبحوثة ذات الاثنتي عشرة سنة تجربتها قائلةً إنها اكتسبت خبرة واسعة في التعامل مع جميع الظروف المهنية المختلفة "وبين هذين القطبين، تقع تجارب" متدرجة تُجسّد مسار الاحتراف الذي يتشكّل عبر السنين

ومما يستحق الإشارة أن كل المبحوثات بصرف النظر عن مدة خبرتهن وصفن مرحلة الخبرة بالإيجابية والتراكم، إذ ربطتها إحداهن بـ"اكتساب مهارات أمنية متنوعة"، وأخرى بـ"تطوير الشخصية المهنية"، مما يدل على أن العمل في هذا السلك يُنتج هوية مهنية متطورة لا مجرد كفاءات تقنية

الصعوبات المهنية والضغوط اليومية

لا تكتمل صورة تجربة المرأة الشرطية دون الوقوف عند الجانب المظلم منها، ألا وهو ثقل الضغوط المهنية اليومية وتداعياتها على الحياة الشخصية والأسرية وقد كانت إجابات المبحوثات في هذا المحور من أكثر الإجابات صراحةً وعمقاً، إذ لامست وجعاً حقيقياً لا يمكن تغليفه بخطاب مثالي حول شرف المهنة ونبيلها

وتتوزع الصعوبات التي رصدتها المقابلات الميدانية على ثلاثة مستويات متداخلة

المستوى الأول: الضغوط المادية والجسدية، وتشمل طول ساعات العمل والإرهاق الجسدي المصاحب له وقد ذكرت أكثر من مبحوثة هذا البُعد بشكل صريح؛ إذ أشارت إحداهن إلى أن "طول ساعات العمل يُسبب تعباً وإرهاقاً شديداً"، فيما ركزت أخرى على "ضغط العمل المستمر والإرهاق الجسدي" بوصفه أشد ما تواجهه يومياً ويكتسب هذا البُعد أهمية مضاعفة حين نتذكر أن الإرهاق الجسدي يُخفّض بصورة مباشرة الطاقة المتاحة للأدوار الأسرية، مما يُفضي إلى ما يُعرف في الأدبيات (Role Spillover) "العلمية بـ"نقل التوتر بين الأدوار

المستوى الثاني: الضغوط النفسية والعاطفية، وتعكسها التصريحات المتعلقة بـ"القلق والتوتر المتواصل طول اليوم" الذي ذكرته إحدى المبحوثات، وكذلك ما أبدته أخرى من معاناة جراء "التعامل مع حالات العنف أو مشاكل اجتماعية مؤلمة" وهذا النوع من الضغوط يختلف جوهرياً عن الإرهاق الجسدي لأنه يستهدف الموارد الانفعالية للمرأة ويستنزف طاقتها التعاطفية، وهي الطاقة ذاتها التي يستوجب الدور الأمومي والزوجي توافرها

المستوى الثالث: الضغوط المرتبطة بالتوفيق بين دورين متعارضين، وهو أكثر المستويات خصوصية لدى المرأة تحديداً وقد لخصت إحدى المبحوثات هذه المعضلة بعبارة موجزة بليغة: صعوبة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية"، مُعبّرةً عن إشكالية مزمنة لا حلاً نهائياً لها بل تدبيراً" يومياً متجدداً وأشارت مبحوثة عازبة من جهتها إلى "صعوبة المناوبات الليلية والتعامل مع بعض الحالات الاجتماعية الصعبة"، مما يُثبت أن الضغط لا يرتبط حصراً بالوضع الأسري بل هو كامن في طبيعة المهنة ذاتها

وفيما يخص المواقف الأكثر إزعاجاً في حياة المرأة الشرطية، فقد تنوعت الإجابات بين ما هو مرتبط بسلوك المواطنين وما هو مرتبط بطبيعة المهام ذاتها فمن الجانب الأول، أشارت مبحوثة إلى أن "بعض التصرفات غير المتفهمة من المواطنين" تمثل مصدر إزعاج دائم، وذهبت مبحوثة أخرى إلى أن "التعرض لسوء الفهم من بعض الأشخاص بسبب طبيعة عملها" يُثقل كاهلها نفسياً

وهذان التصريحان يكشفان عن أن المرأة الشرطية تُعاني من ضغط مضاعف: ضغط المهنة من جهة وضغط التمثلات الاجتماعية السلبية تجاه وجودها في هذا السلك من جهة أخرى

ومن الجانب الثاني، عبّرت مبحوثات عن ضيقهن من "الضغط في أوقات الذروة وكثرة الملفات التي تتطلب تدخلات سريعة"، ومن "عدم احترام بعض المواطنين للتعليمات الأمنية أثناء أداء المهام" وهذه الصعوبات ذات طابع بنيوي متجذّر في منظومة العمل الأمني ولا يمكن معالجتها بالإجراءات الفردية بل تستلزم تدخلات مؤسسية وسياساتية

القلق والتوتر المتواصل طوال اليوم — مبحوثة متزوجة، 10 سنوات خبرة

صعوبة المناوبات الليلية والتعامل مع بعض الحالات الاجتماعية الصعبة — مبحوثة عازبة

ضغط العمل المستمر والإرهاق الجسدي — مبحوثة متزوجة، 5 سنوات خبرة

وخلاصة القول في هذا المطلب أن الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة الشرطية ليست ظاهرة هامشية عارضة بل هي سمة بنيوية في طبيعة العمل الأمني تتشابك مع البُعد الجنساني لتنتج ضغطاً مضاعفاً لا يُعانيه الرجل في الغالب بالدرجة ذاتها وهو ما يُحتّم التفكير في آليات دعم مؤسسية تُراعي الخصوصية المُركّبة لوضع المرأة الشرطية

الطموحات المهنية للمرأة الشرطية

تشكل دراسة الطموحات المهنية امتداداً ضرورياً لدراسة الدوافع والضغوط، إذ تُجيب عن سؤال محوري: هل تؤثر الصعوبات في كبح الطموح أم أن الطموح يظل حياً متجدداً رغم الضغوط؟ وقد كشفت المقابلات بوضوح أن المرأة الشرطية لا تكتفي بالصمود في وجه التحديات بل تحمل رؤيةً مستقبلية نحو التطور والترقي والإسهام في تغيير الصورة النمطية عن المرأة في المجال الأمني وتتوزع طموحات المبحوثات على مستويين متكاملين:

المستوى الأول: الطموحات الذاتية الفردية، وتشمل السعي نحو الترقّي في السلم الوظيفي والمادي فقد أعربت إحدى المبحوثات عن سعيها إلى "تطوير نفسها مهنيًا والترقي في الراتب"، وهو طموح مشروع يعكس وعياً بالقيمة الاقتصادية للعمل وضرورة تحسين المستوى المعيشي وبالمثل سعت أخرى إلى "الوصول إلى مرتبة أعلى في هذا المجال"، فيما حرصت ثالثة على "اكتساب مهارات أكثر في المجال الأمني" بوصف ذلك استثماراً في الكفاءة المهنية لا اكتفاءً بما هو حاصل وعلى الصعيد نفسه، أبدت المبحوثتان العازبتان طموحاتٍ مشابهةً تتمحور حول "الوصول إلى رتبة أعلى وتحقيق ترقّيات مستقبلية" و"تحقيق نجاح مهني أكبر واكتساب خبرة واسعة في المجال الأمني".

المستوى الثاني: الطموحات ذات البعد الجمعي والرمزي، وهي أكثر الطموحات ثراءً من الناحية السوسيولوجية إذ تجاوزت بعض المبحوثات حدود الطموح الفردي لتصلن إلى رؤية أشمل تتعلق بدور المرأة في المجتمع؛ فأعربت إحداهن عن طموحها في أن "تكون نموذجاً ناجحاً للمرأة"، (Social Inspiration Effect) العاملة، وهو طموح يحمل في طياته وعياً بأثر الإلهام الاجتماعي أي أن نجاحها الشخصي يُمثل رسالةً للأجيال القادمة ودليلاً حياً على إمكانية التحقق وسعت أخرى بشكل أوضح إلى "تحسين صورة المرأة الشرطية"، معترفةً بأن هذه الصورة لا تزال تعاني من قصور في التمثيل الإيجابي داخل المجتمع

ويكشف تحليل هذه الطموحات أن المرأة الشرطية تتعامل مع مهنتها لا بوصفها مجرد مصدر رزق بل بوصفها أداةً للتغيير الاجتماعي وفضاءً لتكوين هوية متكاملة تجمع بين الكفاءة المهنية والوعي الجنساني وهذا التوجه ينسجم مع ما أثبتته الدراسات المتعلقة بالقيادة الأنثوية من أن المرأة في المواقع القيادية أو المهنية الصعبة تميل إلى توسيع أثر تجربتها ليمتد إلى الأخريات من نساء جيلها وجيل بناتها ومما يستدعي التأمل أن الطموحات المهنية لم تتراجع لدى المبحوثات ذوات الخبرة الأطول رغم تراكم الصعوبات وازدياد الأعباء الأسرية بل إن التجربة الطويلة يبدو أنها تُغذي الطموح لا

تُخمد، وكان الشعور بالكفاءة المكتسبة يفتح آفاق الرغبة في المزيد وهو مؤشر صحي يدل على أن المرأة الشرطية تستمد طاقتها من داخل مسارها المهني لا بالرغم منه

التوازن بين العمل والحياة الأسرية في ضوء المقابلات

يُمثل هذا المبحث المحور الجوهري في الدراسة الميدانية بأسرها، إذ يُجيب عن السؤال الذي تنبثق منه كل تساؤلات البحث: كيف تُدير المرأة الشرطية التوازن بين ما تتطلبه مهنتها وما تستوجبه: أسرتها؟ ويُعالج المبحث هذه الإشكالية عبر ثلاثة مطالب تُغطي أبعاد الحياة الأسرية بكاملها الأطفال، والزوجية، والنزاعات والاستراتيجيات

التوفيق بين العمل والأسرة وتربية الأطفال

تُجسد إشكالية التوفيق بين العمل الشرطي وتربية الأطفال أحد أكثر التوترات حدة وعمقاً في حياة المرأة الشرطية المتزوجة والأم ذلك أن العمل الأمني بمناوباته الليلية وساعاته غير المنتظمة وضغوطه المتراكمة يُعارض في كثير من الأحيان متطلبات الأمومة التي تستوجب الحضور الدائم والرعاية المستمرة والانتباه المتواصل للاحتياجات المتغيرة للأطفال

وقد تجلّت هذه المعضلة بصورة واضحة في شهادات المبحوثات اللواتي أمّات؛ إذ عبّرت إحداهن عن معاناتها من "قلة الوقت بسبب العمل وعدم الاهتمام بالأطفال كما ينبغي"، واكتفت أخرى بعبارة أشد وطأة تتضمن "التعب وأحياناً الشعور بالتقصير تجاههم" وهذا الشعور بالتقصير هو أكثر ما يُثقل كاهل الأم العاملة، لأنه يمسّ الجانب العاطفي في هويتها الأمومية ويُشعرها بالفجوة بين الدور المثالي الذي تتمناه والدور الفعلي الذي تُمارسه في الواقع

وفي السياق ذاته، كشفت مبحوثة ثالثة عن صعوبة لا تقل ألماً، وهي "عدم رؤية الأطفال والاستمتاع معهم"، مُضيفَةً أنها "تحاول تعويض ذلك بجودة الوقت لا بكمّيته"، وهو توجه يعكس وعياً نفسياً بأهمية نوعية التفاعل مع الأطفال لا مجرد مدته وقد أثارت مبحوثة رابعة بُعداً أشد حساسيةً حين ذكرت أن "عدم التواجد مع أطفالها في بعض المناسبات المدرسية والعائلية يؤثر على نفسيّتها أحياناً"، مما يُسلط الضوء على الأثر النفسي التراكمي للغياب المتكرر في المحطات الرمزية الكبرى من حياة الأبناء

ومن أبرز ما لفت الانتباه تصريح إحدى المبحوثات بأنها "أصبحت متشددة مع أطفالها بسبب طبيعة عملها"، وهو اعتراف بالغ الأهمية يكشف عن ظاهرة التلوّث المهني للأسلوب التربوي؛ إذ

تنتقل مفردات السلطة والانضباط من الفضاء الأمني المهني إلى الفضاء الأسري الحميمي دون وعي كافٍ بهذا التسرّب

في المقابل، أبدت المبحوثات قدرةً لافتةً على الإبداع في التكيف؛ فالتنظيم المسبق للمهام المنزلية، والاستعانة بالجدات والأخوات، وتحسين جودة وقت القرب مع الأطفال، والإبقاء على طقوس أسرية ثابتة مهما كانت الضغوط — كل هذه الاستراتيجيات تُثبت أن الأمومة لا تغيب حين تعمل المرأة، بل تتشكّل من جديد بأساليب أكثر وعياً وتخطيطاً

وقد أجمعت المبحوثات على أن دور الزوج ومشاركته الفعلية يظلل العامل الأكثر حسماً في جودة الأداء الأمومي؛ إذ أكدت إحداهن أن "الدعم الذي تتلقاه من أسرتها يُسهّل عليها كثيراً تحقيق التوازن"، مما يؤكد أن الأمومة في سياق العمل الشرطي الشاق لا يمكن أن تكون مسؤولية فردية منفردة بل هي مهمة مشتركة تستوجب تضامن الأسرة بأكملها

أثر العمل الشرطي على العلاقة الزوجية والحياة الأسرية

تُمثّل العلاقة الزوجية النسيج الرابط للمنظومة الأسرية بأسرها، وأي تصدع فيها ينعكس حتماً على التوازن العام داخل الأسرة وقد أولت الدراسة الميدانية هذا المحور اهتماماً خاصاً لاستجلاء طبيعة الأثر الذي تُحدثه الحياة المهنية الشرطية على جودة الحياة الزوجية لدى المبحوثات

وقد جاءت الإجابات على سؤال تأثير العمل في العلاقة الزوجية متفاوتة في درجة الصراحة والعمق؛ إذ أقرّت إحدى المبحوثات بصورة مباشرة أن العلاقة الزوجية "قد تتأثر أحياناً بسبب ضغط العمل أو الإرهاق"، مُعترفةً بالتداخل المحتوم بين ما يحدث في مكان العمل وما يعيشه الزوجان في فضائهما المشترك وأضافت مبحوثة ثانية أن "ساعات العمل غير المنتظمة تُسبب بعض الصعوبات في الحياة الزوجية لكن التنظيم والتفاهم بين الطرفين يُساعدان على استقرار العلاقة"، وهو إقرار بالمشكلة واقتراح للحل في آنٍ واحد

وأشارت مبحوثة ثالثة إلى طبيعة الخلافات الزوجية الناجمة عن وضعها المهني، موضحةً أن "أحياناً تحدث خلافات بسيطة تتعلق بتقاسم الأدوار داخل المنزل مما يُنتج توتراً بسيطاً في العلاقة الزوجية" وهذا التشخيص دقيق؛ فالخلافات حول تقاسم الأدوار المنزلية ليست في جوهرها خلافات وجدانية بل هي مواقع احتكاك وظيفية يمكن حلها بالتفاوض والاتفاق الواضح في المقابل، أكدت مبحثتان أخريان أن العمل لا يؤثر سلباً على العلاقة الزوجية، مما يُثبت أن العامل الحاسم ليس طبيعة المهنة في حد ذاتها بل كيفية تعامل الزوجين معها

ويبرز من تحليل هذه الإجابات نمطان رئيسيان في علاقة العمل بالحياة الزوجية:

1. حيث تنتقل ضغوط العمل وإرهاقاته إلى فضاء (Negative Spillover) نمط التداخل السلبي الحياة الزوجية، فتقلّص الطاقة العاطفية المتاحة للزوجة وتُفضي إلى فترات عرضية
2. حيث ينجح الزوجان في الحفاظ على (Functional Containment) نمط الضبط الوظيفي حدود فاصلة بين متطلبات العمل وديناميكيات الحياة الزوجية، بفضل الحوار المستمر والاتفاق المسبق على قواعد التعامل

وتؤكد النتائج أن النمط الثاني لا يتحقق بصورة تلقائية بل يستلزم عملاً مشتركاً واعياً ومتواصلًا من كلا الزوجين كما تُشير إلى أن الأزواج الذين يدركون طبيعة عمل زوجاتهم الأمني ويُقدّرون الضغوط التي ينطوي عليها، يميلون إلى امتلاك مرونة أعلى وصبر أوسع في التعامل مع تبعاته، مما يُعزز الاستقرار الزوجي ويُصون جودة العلاقة

وعلى الصعيد الأشمل، يتضح من مجمل الشهادات أن الحياة الزوجية لدى المرأة الشرطية ليست نتيجة جامدة حتمية تُفرضها المهنة، بل هي معادلة ديناميكية يُعيد الزوجان صياغتها باستمرار في ضوء المتغيرات الطارئة والاحتياجات المتطورة

النزاعات الأسرية المحتملة واستراتيجيات مواجهتها

لا تقتصر الدراسة الميدانية على رصد النزاعات القائمة فعلاً بل تستشرف كذلك مناطق الهشاشة والتوتر المحتملة التي قد تُفجّر نزاعات أسرية مستقبلاً إن لم تُعالج بوعي واستباقية وقد تنوعت إجابات المبحوثات حول هذا المحور بين ما هو مرتبط بالحياة الزوجية وما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية الأوسع

"وتتصدر قائمة أسباب النزاعات الأسرية المحتملة ظاهرة "نقل التوتر المهني إلى البيت وهي ظاهرة أكدت عليها أكثر من مبحوثة إذ قالت إحداهن إن "الضغط المهني يكون سبباً في نقل التوتر إلى البيت وذلك التعب الجسدي والنفسي الناتج عنه قد يؤدي إلى سوء فهم داخل الأسرة "ويُعدّ هذا التشخيص علمياً دقيقاً؛ فالتعب الجسدي المتراكم يُضعف الاحتمال العاطفي ويُقلّص أفق التفاوض والحوار، مما يجعل أتفه الخلافات مُفجّراً لنزاعات ذات وزن غير متناسب

كما رصدت الدراسة أسباباً بنيوية للنزاع ترتبط بصعوبة تقاسم المسؤوليات المنزلية؛ إذ أشارت مبحوثة إلى أن "بعض النزاعات تظهر نتيجة لصعوبة تقاسم المسؤوليات المنزلية والتقصير، الغير مقصود في بعض الواجبات الأسرية "وهنا يبرز مفهوم بالغ الأهمية وهو التقصير غير المقصود، أي الإخفاق في الالتزامات الأسرية الناجم لا عن الإهمال بل عن الاستنزاف الزمني والطاقي للعمل وهو نوع من التقصير يصعب التعامل معه لأنه يفتقر إلى النية الواضحة التي يسهل محاسبتها

وأضافت مبحوثة خامسة تشخيصاً أكثر تشعباً حين ذكرت جملةً من المحاور المؤلدة للنزاع، تشمل: "تنظيم الوقت، والتقصير تجاه الأسرة بسبب الانشغال المهني، وعدم مساعدة الزوج في المنزل والإهمال العاطفي أحياناً، وخلافات حول غياب الأم المتكرر "وهذا التشخيص المفصّل يكشف عن وعي حاد بتعقيد المشهد الأسري وتداخل عوامله

وعلى الصعيد المقارن، تختلف طبيعة النزاعات المحتملة لدى المبحوثات العازبات؛ فهي تدور أساساً حول "قلة الوقت للحياة اليومية الاجتماعية "وفق تعبير إحداهن، و"التعرض لسوء الفهم من المحيط بسبب طبيعة العمل "وفق تعبير أخرى وهذه النزاعات ذات طابع اجتماعي أكثر منها أسرياً مما يؤكد أن الضغوط لا تختفي بغياب الالتزامات الأسرية المباشرة بل تتخذ أشكالاً مختلفة

أما استراتيجيات مواجهة هذه النزاعات فقد تمحورت في الغالب حول محورين

3. الحوار والتفاهم: أجمعت المبحوثات والأزواج على أن الحوار المفتوح هو السلاح الأجدى في

مواجهة النزاعات قبل استفحالها، وأن "مشاكل العمل يجب ألا تنتقل إلى البيت "وفق نصيحة أحد

الأزواج المبحوثين

4. الوقاية بالتنظيم :اعتمدت عدد من المبحوثات على التنظيم المسبق والتخطيط الوقائي بوصفه أسلوباً لتجنب النزاعات بدلاً من انتظارها والتعامل معها بعد نشوئها

وُثِّلَ هذه الاستراتيجيات مجتمعةً على أن المرأة الشرطية تتسلح في مواجهة التحديات بثلاثة أسلحة :الوعي بمكامن الهشاشة، والانضباط التنظيمي، والإيمان بقيمة الحوار وهي أسلحة لا تنتمي إلى عالم العمل الأمني وحده بل تُمثِّل كفاءات حياتية متكاملة تُنمِّيها التجربة المزدوجة في الميدان المهني والأسري معاً

3- دور الزوج في دعم التوازن الأسري

يُمثل هذا المبحث الحلقة التكميلية الجوهرية في منظومة الدراسة الميدانية، إذ لا يمكن استيعاب تجربة المرأة الشرطية في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة دون إدراج الطرف الآخر في المعادلة وهو الزوج بوصفه شريكاً في الأعباء ومحددّاً رئيسياً لنجاح هذه التجربة أو إخفاقها وقد أفضت هذه القناعة المنهجية إلى إجراء مقابلات مع عدد من الأزواج، مما أتاح قراءة ثنائية المنظور تُغني التحليل وتكشف عن التوافقات والتناقضات بين وجهتي نظر الطرفين

ويشتمل هذا المبحث على ثلاثة مطالب: يتناول الأول مسألة المشاركة الفعلية للزوج في المسؤوليات المنزلية، ويُعالج الثاني أهمية تقاسم الأدوار من منظور قيمي واجتماعي، فيما يختتم الثالث بالوقوف على دور الحوار الأسري بوصفه آليةً لتجاوز ضغوط العمل وصون التوازن الأسري

المشاركة في المسؤوليات المنزلية

يُطرح سؤال المشاركة في المسؤوليات المنزلية في سياق الدراسات الجندرية بوصفه مؤشراً كاشفاً على طبيعة العلاقة الزوجية وعلى المدى الذي تجاوزت فيه الأسرة النموذج التقليدي القائم على الفصل الصارم بين أدوار الرجل وأدوار المرأة وحين يتعلق الأمر بزوج امرأة تعمل في سلك الشرطة يصبح هذا السؤال أكثر إلحاحاً وأشد تعقيداً، نظراً لما تنتطوي عليه هذه المهنة من ضغوط غير اعتيادية وغياب متكرر عن الفضاء المنزلي

وقد كشفت مقابلات الأزواج عن نمطين متباينين في التعامل مع هذه المسألة يتمثل النمط الأول في المشاركة الانتقائية المحدودة؛ إذ أوضح أحد الأزواج المبحوثين أن "مشاركته تكون غالباً في الأمور التي لا تتطلب وقتاً طويلاً بسبب ضغط العمل، كسراء المستلزمات أو الاعتناء بالأطفال"، ثم أضاف تصريحاً بالغ الدلالة حين قال إن "الأعمال المنزلية كالطبخ والتنظيف هي من واجبات وأعمال الزوجة ولا يتدخل فيها" هذا الموقف يُجسّد استمرار التصورات التقليدية لتوزيع الأدوار الجنسانية حتى في وسط مهني عصري، وهو ما تُعبّر عنه الأدبيات الاجتماعية بمفهوم "الفجوة بين الخطاب والممارسة"، أي الإقرار النظري بحق المرأة في العمل مع الإصرار العملي على احتفاظها بكامل مسؤولياتها المنزلية

في المقابل، يتجلى النمط الثاني في الوعي التشاركي المبدئي؛ حيث أكد الزوج الثاني من المبحوثين أنه "يحاول تعويض غيابه بالمشاركة عندما تسمح له الظروف ويحرص على تخفيف العبء عن زوجته كلما كان ذلك ممكناً" وهذا الموقف وإن لم يصل إلى حد التشارك الكامل والمتساوي، فإنه ينطوي على قدر من الوعي بالمسؤولية المشتركة وعلى نية صادقة في التخفيف من ثقل الأعباء المُلقاة على الزوجة العاملة

وتشير هذه التباينات إلى أن مسألة المشاركة المنزلية للزوج لا تنفصل عن المنظومة الثقافية الأشمل التي نشأ فيها كل زوج وتشرب قيمها فالرجل الذي تربى في بيئة تعتبر العمل المنزلي حكراً على المرأة سيجد صعوبةً بالغة في تجاوز هذا الموروث حتى حين تكون زوجته مُنهكة من عمل شرطي مُضني وهذا ما يُفسر التناقض الصارخ الذي رصدته الدراسة بين ما تُعانيه المرأة الشرطية يومياً من إرهاق مضاعف وبين ما يعتبره بعض الأزواج واجبه الطبيعي تجاه المنزل والأسرة

ولا تعني هذه القراءة النقدية إصدار حكم أخلاقي مجتزأ على الأزواج، بل تستهدف الكشف عن البنى الذهنية الكامنة التي تُشكل السلوك الفعلي فتغيير هذه البنى يستلزم عملاً تربوياً وثقافياً طويلاً المدى يتجاوز نطاق الأسرة الفردية إلى منظومة التنشئة الاجتماعية برمتها

وفيما يتعلق بأثر المشاركة المنزلية للزوج على واقع المرأة الشرطية، فقد أجمعت المبحوثات، على أن هذه المشاركة حين تتوفر تُحدث فارقاً جوهرياً لا في الكم المُنجز من الأعمال المنزلية فحسب بل في الحالة النفسية للمرأة ومستوى طاقتها العاطفية المتاحة لبقية أدوارها ذلك أن الشعور بأن الزوج يحمل معها جزءاً من الثقل يُعيد إليها الإحساس بالشراكة والاحترام، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة العلاقة الزوجية ككل

بحكم طبيعة عملي لا يمكن أن أكون حاضراً دائماً لكنني أحاول تعويض ذلك بالمشاركة

— "عندما تسمح لي الظروف وأحرص على تخفيف العبء عن زوجتي كلما كان ذلك ممكناً

زوج مبحوث

بالنسبة لي الأعمال المنزلية كالطبخ والتنظيف هي من واجبات وأعمال الزوجة — زوج

مبحوث

يتضح من هذين التصريحين المتناقضين أن التصور الذكوري للأدوار المنزلية لا يزال متشعباً
ومتنوعاً حتى داخل الفئة الاجتماعية ذاتها، وأن الوعي بضرورة التشارك لم يتحول بعد إلى ثقافة
راسخة ومكتسبة في معظم الأوساط

أهمية تقاسم الأدوار بين الزوجين

يرتقي تقاسم الأدوار بين الزوجين في الدراسات الأسرية الحديثة من مستوى الحل البراغماتي للمشاكل اليومية إلى مستوى المبدأ القيمي الذي يُعبّر عن طبيعة العلاقة الزوجية في جوهرها فالأسرة التي تقوم على تقاسم عادل للمسؤوليات تُعلن ضمناً عن إيمان أفرادها بمبادئ الاحترام المتبادل والمساواة في القيمة وتكافؤ الأعباء

وقد أبدى الأزواج المبحوثون قناعات متباينة في نظرتهم إلى تقاسم الأدوار، غير أن المشترك بينهم كان الإقرار بأهميته حتى حين كانت ممارساتهم الفعلية تتخلف عن ذلك فقد أكد أحدهم أنه "يرى تقاسم الأدوار أمراً ضرورياً لتحقيق التوازن والاستقرار داخل الأسرة بحيث يُخفّف ذلك الضغط عن الطرفين ويُقوّي روح التعاون بينهما" وهذا الموقف يُسبغ على تقاسم الأدوار طابعاً وظيفياً براغماتياً؛ فهو مفيد لأنه يُخفّف الضغط ويُعزز التعاون

أما الزوج الثاني فقد تجاوز البعد الوظيفي إلى البعد القيمي الأعرق حين أكد أن "تقاسم المسؤوليات بالنسبة له يعكس الاحترام المتبادل بين الأزواج ويُساهم في تقوية العلاقة الزوجية وتقليل الخلافات" وفي هذا التأطير يصبح التقاسم تجسيدا للاحترام لا مجرد حلاً لوجستياً، وهو مستوى من الوعي أرقى وأشد أثراً في صياغة سلوكيات الحياة الزوجية

وُثِّقَ الأدبيات الاجتماعية أن درجة تقاسم الأدوار المنزلية ترتبط بعوامل متعددة في مقدمتها: المستوى التعليمي للزوجين، وطبيعة الخطاب الثقافي السائد في المحيط الاجتماعي للأسرة، ومستوى استقلالية المرأة الاقتصادية، والمرجعية القيمية والدينية للزوج وفي السياق الجزائري تتشابه هذه العوامل على نحو يجعل التقاسم الكامل نادراً، غير أن اتجاهاً تدريجياً نحو التشاركية يلوح في الأفق بفعل تصاعد نسبة المرأة العاملة في قطاعات ذات ثقل اجتماعي كالشرطة والقضاء والطب

والجدير بالملاحظة أن المرأة الشرطية في حد ذاتها تُمثّل عاملاً ضاعطاً نحو مراجعة التوزيع التقليدي للأدوار داخل أسرتها؛ فطول ساعات عملها وحدة ضغوطها المهنية وغيابها المتكرر لأوقات مديدة تجعل من التقاسم ضرورة وجودية لا خياراً ترفيهاً وقد أفضى هذا الواقع في كثير من الحالات إلى إعادة رسم حدود الأدوار داخل الأسرة، ولو بصورة تدريجية وغير معلنة

وتكشف الدراسة أن ثمة ارتباطاً وثيقاً بين مستوى تقاسم الأدوار ومستوى الرضا الزوجي لدى المبحوثات؛ فالمبحوثات اللواتي أشرن إلى مشاركة أزواجهن في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال

أبدین رضاً أعلى عن حیاتهن الأسریة وأقل شکوى من الإرهاق والتقصیر، فی حین عبّرت من یتحملن الأعباء وحیدات عن ضغوط مرکبة تطال صحتهن النفسیة وجودة علاقتهن الزوجیة

:وتتوزع نماذج تقاسم الأدوار المرصودة فی الدراسة على ثلاثة أنماط متمایزة

1. ،النمط التقلیدی المحافظ: تضطلع فیہ المرأة بکامل الأعمال المنزلیة بالإضافة إلى مهامها المهنیة ولا یتدخل الزوج إلا استثناءً فی حالات الضرورة القصوى
2. ،النمط التشارکی الانتقائي: یُسهم فیہ الزوج فی أعمال بعینها کمصاحبة الأطفال وشراء الحاجیات مع احتفاظ المرأة بمعظم المسؤولیات المنزلیة الأخرى
3. النمط التشارکی الكامل: یتوزع فیہ العمل المنزلی توزیعاً مرناً وفق الإتیاحة والكفاءة لا وفق الجنس، ویقوم على اتفاق صریح أو ضمنی بین الزوجین على مبدأ الشراكة الكاملة

وقد تبین من المقابلات أن النمط الأول هو الأكثر انتشاراً، تلیه النمط الثانی، فی حین یبقى النمط الثالث الأقل حضوراً وإن کان الأكثر ارتباطاً بالرضا الأسری والاستقرار العلائقی وهو ما یستدعی التأمل فی سبل تعزيز ثقافة التشارکیة الأسریة بوصفها أحد مرتکزات دعم المرأة العاملة فی المجتمع الجزائري المعاصر

الحوار الأسري كآلية لتجاوز ضغوط العمل

يأتي هذا المطلب ختاماً للمبحث الرابع وللدراسة الميدانية برمتها، ليُكرّس مكانة الحوار الأسري بوصفه الآلية الأكثر شمولاً وأثراً في مواجهة الضغوط المتأنتية من عمل المرأة في سلك الشرطة وقد توافقت تصريحات الأزواج المبحوثين وشهادات الزوجات على منح الحوار هذه المكانة المحورية، مما يُضفي عليه مشروعيةً مزدوجة: مشروعية الخطاب الذكوري ومشروعية التجربة الأنثوية في آنٍ واحد

فقد أكد أحد الأزواج المبحوثين بصريح العبارة أن للحوار أهمية بالغة في "المساعدة على تخفيف التوتر الذي ينتج عن ضغط العمل"، مُدركاً أن الضغوط المهنية لا تبقى حبيسة مكان العمل بل تتسرّب حتماً إلى الفضاء الأسري، وأن الحوار هو الصمّام الذي يمنع هذا التسرّب من التحول إلى أزمة وأضاف الزوج الثاني بعداً أشمل حين أكد أن "الحوار المستمر يُقوّي الثقة بين الزوجين ويُساعد على تجاوز أي سوء فهم ويمنع تراكم الخلافات"، مُشيراً إلى الوظيفة الوقائية للحوار قبل وظيفته العلاجية

ونُجَلّي هذه الشهادات ثلاثة أبعاد للحوار الأسري في سياق الدراسة

4. البعد التنفيسي: يُتيح الحوار للزوجة التعبير عن ضغوطها ومخاوفها وإرهاقها دون خشية الحكم أو الإقصاء، مما يُخفّف العبء النفسي التراكمي ويمنع انفجاره على هيئة نزاعات حادة
5. البعد التفاوضي: يُشكّل الحوار الفضاء الذي يُعيد فيه الزوجان التفاوض على توزيع الأدوار وإعادة صياغة التوقعات المتبادلة كلما طرأ تغيير في ظروف الحياة، سواء أكان ذلك ترقية مهنية أم قدوم طفل جديد أم تحولاً في ساعات العمل
6. البعد البنائي: يُعزز الحوار الثقة بين الزوجين ويُرسّخ الشعور بأن كلا منهما يرى الآخر ويُقدّر تجربته، وهو أساس الألفة الحقيقية التي لا تبنيها الأيام المشتركة وحدها بل يُشيدها التواصل الصادق المتواصل

ولا يُعدّ الحوار في هذا السياق مجرد أسلوب تواصلٍ بل هو في عمقه موقف حضاري يُعلن فيه كل طرف احترامه لتجربة الطرف الآخر واستعداده للانتباه والاستجابة ومن ثمة فإن غياب الحوار لا يُعني مجرد انقطاع في التواصل بل يُشكّل نوعاً من العنف الرمزي الصامت الذي يُفضي إلى تراكم الضغوط وتحجّر المواقف وانسداد مسالك الحل

وقد أوصى أحد الأزواج المبحوثين في ختام مقابلاته بنصيحة جامعة تُلخّص فلسفة التوازن الأسري كما تجلّت في هذه الدراسة، حين قال: "الحرص على عدم نقل مشاكل العمل للبيت وتخصيص وقت للأسرة، فهذا الشيء ضروري مهما كانت الانشغالات" وفي هذه الجملة الموجزة تتضافر آليتان جوهريتان: آلية الفصل الوقائي بين فضاء العمل وفضاء البيت، وآلية التخصيص المتعمد للوقت الأسري بوصفه أولوية مقصودة لا هامشاً عرضياً

وحين نستعيد في ضوء هذه الشهادات السؤال المحوري الذي انطلقت منه الدراسة — هل تستطيع المرأة العاملة في سلك الشرطة أن تحظى باستقرار أسري؟ — تجيب شهادات المبحوثين جميعاً بصوت واحد: نعم، بشرط أن يتوفر وعي مشترك بأهمية الحوار والتشارك، وتخصيص زمن حقيقي للأسرة، وإدراك أن التوازن ليس حالة تنجزها المرأة وحدها بل هو مشروع تبنيه الأسرة كاملة بقيادة مشتركة

الخاتمة العامة

في ختام هذه الرحلة البحثية التي أخذتنا إلى عمق تجربة المرأة الجزائرية في سلك الشرطة، لا يسعنا إلا أن نُقرّ بأن الصورة التي رسمتها المقابلات الميدانية لم تكن يوماً أحادية البُعد أو قابلة للاختزال في حكم مبسّط فالمرأة الشرطية ليست مجرد ضحية لضغوط مزدوجة تتقاطع فيها أعباء المهنة الشاقة ومتطلبات الأسرة المتواصلة، كما أنها ليست بطلّة مثالية تُثَقِّن التوازن بيُسّر ودون خسائر هي إنسانة من لحم ودم تُبحر يومياً في مياه متلاطمة، وتجترح في كل يوم حلولاً لأسئلة لا تنتهي، وتبني بصبر وإصرار توازناً لا يكتمل مرة واحدة ولا يدوم إلى الأبد بل هو فعل متجدد لا يتوقف

وقد أثبتت الدراسة أن التوازن بين العمل والأسرة في حالة المرأة الشرطية لا يتحقق بقرار فردي أو بإرادة شخصية وحيدة، بل هو منجزٌ جماعي يشترط تضافر عوامل متعددة في مقدمتها: الزوج الواعي بحجم ما تحمله شريكة حياته والمستعد للانخراط الفعلي في تقاسم أعباء البيت والأبناء لا بالكلام بل بالفعل اليومي الملموس؛ والأسرة الممتدة التي تُشكّل شبكة أمان لوجستية لا غنى عنها؛ والمؤسسة الأمنية التي ينبغي أن تُطوّر من آليات دعمها للمرأة العاملة فيها بدلاً من معاملتها كعنصر ذكوري بمواصفات مغايرة؛ والمجتمع الأوسع الذي مطلوب منه أن يُراجع تدريجياً تصورات النمطية حول ما تستطيع المرأة أن تجمعها وما لا تستطيع

وعلى صعيد الفرضيات، جاءت نتائج الدراسة الميدانية مُؤكّدة لجوهرها في معظمها؛ إذ ثبت أن دوافع الالتحاق بالسلك تتجاوز البُعد الاقتصادي وتمس هوية المرأة وطموحها الاجتماعي، وأن الضغوط المهنية تتسرّب حتماً إلى الفضاء الأسري، وأن الحوار وتقاسم الأدوار هما العمود الفقري للاستقرار، وأن الفجوة بين إقرار الزوج بأهمية المشاركة وتطبيقه الفعلي لها لا تزال واسعة في كثير من الحالات، وأن الاستقرار الأسري ممكن حين تتوفر شروطه الحقيقية

وتُوصي الدراسة بثلاثة مستويات من التدخل: مؤسسياً عبر تطوير سياسات داعمة تُراعي خصوصية المرأة الشرطية من حيث المناوبات وآليات الدعم النفسي والاجتماعي داخل مكان العمل؛ وأسرياً عبر تعزيز ثقافة الشراكة الزوجية الحقيقية القائمة على الاحترام المتبادل وتوزيع المسؤوليات وفق الكفاءة والإتاحة لا وفق الجنس والتقليد؛ وأكاديمياً عبر توسيع البحث في هذا الموضوع الحيوي بعينات أكبر ومقاربات متعددة تُعني فهمنا لهذه الظاهرة المتشعبة الأبعاد

وفي المحصلة، تبقى المرأة الشرطية الجزائرية نموذجاً حياً يُعيد كتابة مفهوم الممكن في المجتمع الجزائري، امرأة تُثبت كل يوم أن المهنة الصعبة والأسرة المتماسكة ليسا خيارين متعارضين بل مساران يمكن أن يسيرا جنباً إلى جنب متى أُحسن توفير الشروط والبيئة والدعم وهذه الدراسة لم تكن

في نهاية المطاف سوى محاولة للإنصات بأمانة إلى صوت هؤلاء النساء ومنح تجربتهن ما تستحقه
من الاعتراف والتأمل والفهم

قائمة المراجع والمصادر:

- منظمة العمل الدولية، 2023.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2022.
- (1985) Beutell & Greenhaus.
- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1994، المجلد 11، مادة "عمل"، ص 466.
- منظمة العمل الدولية (ILO) - مشاركة المرأة في سوق العمل: الاتجاهات العالمية، جنيف، 2023، ص 14-19.
- *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Judith Butler, Routledge, New York, 1990, pp. 24-43.
- *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Arlie Hochschild, Penguin Books, New York, 1989, pp. 3-21.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، الأمم المتحدة، نيويورك، 1979، المادة 11 (وكذلك المواد 11-13).
- قانون العمل الجزائري رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 4-18 (والجريدة الرسمية رقم 17).
- *Women and Gender in Early Modern Europe*, Merry Wiesner-Hanks, Cambridge University Press, Cambridge, 2008, pp. 88-110.
- *Women Workers and the Industrial Revolution, 1750-1850*, Ivy Pinchbeck, Virago Press, London, 1930/1981, pp. 2-15.
- مصطفى الحسني، المرأة الجزائرية بين متطلبات التنمية والموروث الثقافي، منشورات جامعة وهران، 2015، ص 33-55.

- *Progress of the World's Women 2019-2020: Families* ,UN Women .New York, 2019, pp. 55-78 ,*in a Changing World*
- دراسة ASJP - حول التحديات المهنية للمرأة في ولايات سعيدة وسيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية، 2025، ص 45-67.
- Paris, ,*The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* ,OECD .2017, pp. 51-65
- *Sources of Conflict Between Work* ,Beutell NJ & Greenhaus JH Academy of Management Review, Vol. 10, No. ,*and Family Roles* .1, 1985, pp. 76-88
- دراسة استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة، جامعة وهران 2 كلية العلوم الاجتماعية، غير مؤرخ، ص 12-28.
- الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة تيارت، 2022، ص 18-34.
- *L'emploi féminin en Algérie: Enjeux et perspectives* ,Karima Benali .Éditions ENAG, Alger, 2018, pp. 45-68
- الديوان الوطني للإحصاء (ONS)، نتائج مسح القوى العاملة 2022، الجزائر العاصمة، 2022، ص 22-31.
- دراسة عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، جامعة باتنة 1، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017، ص 88-105.
- دراسة عمل المرأة وتغير أدوار الأسرة الحضرية، جامعة بسكرة، 2021، ص 34-50.
- دراسة المرأة والعائلة الجزائرية: رحلة التغيير في الأدوار والتحديات، ASJP، 2025، ص 30-48.

- Free ,*The 7 Habits of Highly Effective People* ,Stephen Covey .
Press, New York, 1989, pp. 145-162
- قانون الأسرة الجزائري المُعدّل عام 2005.
- *The Power of Parity: How Advancing* ,McKinsey Global Institute
,Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth
.Company, 2015, pp. 2-20 & McKinsey
- أحمد بلمقدم، المرأة الجزائرية ورهانات التنمية في القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، العدد 18، 2023، ص 44-62.
- عياشي دليّة، نظام الكوتا والمشاركة السياسية للمرأة في الجزائر، جامعة الوادي، 2021.
- وزاني جميلة، ترقية الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، المجلد 6، العدد 1، ص 337-348، 2017.
- بخوش صبيحة، نظام الكوتا كآلية لتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 53، العدد 2، ص 401-425، 2016.
- يهمي محمد (2022)، قراءة تحليلية لقانون أخلاقيات الشرطة، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 3، ص 51-68.
- المديرية العامة للأمن الوطني DGSN.
- محمد جبيري (2016)، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 2، ص 74-89.

الملاحق:

المقابلة	الجنس	الحالة العائلية	مدة العمل في القطاع	المركز
1	أنثى	متزوجة	5 سنوات	الأول
2	أنثى	متزوجة	8 سنوات	الأول
3	أنثى	متزوجة	10 سنوات	الأول
4	أنثى	متزوجة	12 سنة	الثاني
5	أنثى	متزوجة	سنتان	الثاني
6	أنثى	عازبة	3 سنوات	الثاني
7	أنثى	عازبة	سنة و نصف	الثاني
8	ذكر	متزوج	غير مذكور	الأول
9	ذكر	متزوج	غير مذكور	الأول