

اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية

إعداد

لنا هاشم محمود مخلاتي

إشراف

د. فيصل الزعنون

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

2015

اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في

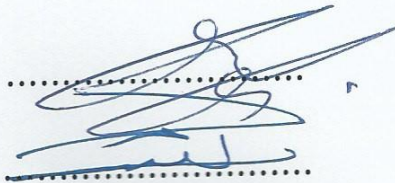
الأجهزة الأمنية الفلسطينية

إعداد

لنا هاشم محمود مخللاتي

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 9 / 9 / 2015 م، وأجيزت.

التوقيع


.....
.....
Julia Odo

أعضاء لجنة المناقشة

- 1 - د. فيصل الزعنون / مشرفاً ورئيساً
- 2 - أ.د. يوسف ذياب عواد / ممتحناً خارجياً
- 3 - د. جوليا دروبر / ممتحناً داخلياً

الإهداء

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خير المرسلين، سيدنا محمد، صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين وبعده..

أهدي ثمرة بحثي هذا إلى أمي الغالية.

وإلى من رباني وأحسن تربيته، إلى من شجعني وحفزني لإكمال دراستي، إلى أبي الغالي رحمه الله.

وإلى زوجي الذي وقف بجانبني.

وإلى فلذات كبدي أبنائي الأحباء.

وإلى أستاذي الفاضل الدكتور فيصل الزعنون جزاه الله خيراً.

لهم جميعاً أهدي هذا البحث.

لنا مخلاتي

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين على نعمه بأن أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما وأتوجه بالشكر والتقدير والاحترام إلى الدكتور الفاضل فيصل الزعنون الذي أشرف على هذا العمل وبذل جهداً لا ينسى، من توجيه وإرشاد، فله مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان، كما أتوجه بالشكر إلى الأستاذ الدكتور يوسف ذياب عواد لما بذله من جهد في مناقشة هذه الرسالة وإجازتها.

وأقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأخ الغالي "أبي رأفت" لما قدمه لي من دعم ومساندة، فجزاه الله خيراً.

وأتوجه بالشكر العميق إلى أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة "الاستبانة"، وأساتذتي ممن تلقيت على أيديهم العلم والمعرفة من جامعة النجاح الوطنية، وأخص بالذكر الدكتورة علياء العسالي، والدكتورة جوليا دروبر، والدكتور عمر العايد، والدكتور فريد أبو ظهير، لما بذلوه من جهود معي، فجزاهم الله عني كل خير، ولهم كل الشكر والتقدير.

كما أتوجه بالشكر إلى زميلي محمود الشوبكي لجهده القيم والمتواصل في إنجاز هذا العمل.

الباحثة

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
ج	الإهداء	
د	الشكر والتقدير	
هـ	الإقرار	
و	فهرس المحتويات	
ي	فهرس الجداول	
ل	الملخص	
1	الفصل الأول: خلفيات الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة	:1-1
6	مشكلة الدراسة	:2-1
7	اختيار الموضوع وميرراته	:3-1
8	أسئلة الدراسة	:4-1
8	فرضيات الدراسة	:5-1
9	أهداف الدراسة	:6-1
10	أهمية الدراسة	:7-1
10	مجتمع الدراسة	:8-1
11	منهجية الدراسة	:9-1
11	محددات الدراسة	:10-1
11	الدراسات السابقة:	:11-1
12	- الدراسات الفلسطينية	:1-11-1
13	- الدراسات العربية	:2-11-1
15	- الدراسات الأجنبية	:3-11-1
16	- التعليق على الدراسات السابقة	:4-11-1
17	تعريف المصطلحات:	:12-1
17	- الاتجاهات	:1-12-1
18	- الأجهزة الأمنية	:2-12-1
18	- الشرطة	:3-12-1

18	- طالبات الجامعات الفلسطينية	:4-12-1
18	- النوع الاجتماعي	:5-12-1
20	الفصل الثاني: الإطار النظري لاتجاهات المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية	
21	مقدمة	:1-2
21	التطور التاريخي لدور المرأة مستنداً إلى نظرية المكانة والدور والوظيفة.	:2-2
30	التطور العالمي لدخول المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية عالمياً وعربياً.	:3-2
38	التطور التاريخي لدور المرأة الفلسطينية وبداية العمل في الأجهزة الأمنية	:4-2
50	الفصل الثالث: تطورات الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعملية دمج النوع الاجتماعي فيها	
51	مقدمة	:1-3
51	تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية والمشاركة فيها:	:2-3
51	- نظام الأمن الفلسطيني	:1-2-3
54	- هيكلية الأجهزة الأمنية	:2-2-3
55	• الأمن الداخلي	:1-2-2-3
55	• مديرية المخابرات العامة	:2-2-2-3
56	• مديرية الأمن الوطني	:3-2-2-3
57	• مجلس الأمن القومي	:4-2-2-3
57	- أجهزة السلطة الأمنية الفلسطينية	:3-2-3
62	- بداية عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية	:4-2-3
64	- الشرطة النسائية الفلسطينية	:5-2-3
66	واقع ومستقبل المشاركة النسوية في الأجهزة الأمنية.	:3-3
68	النوع الاجتماعي في التنمية البشرية	:4-3
72	إدخال النوع الاجتماعي ودمجه في مؤسسة الشرطة	:5-3
76	النوع الاجتماعي وأثره في تطور المؤسسة الشرطية.	:6-3
77	أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة داخل المؤسسة	:7-3

	الشرطية.	
79	الفصل الرابع: أداة الدراسة وإجراءاتها	
80	مقدمة	:1-4
80	عينة الدراسة	:2-4
82	أداة الدراسة	:3-4
83	صدق الأداة	:4-4
83	ثبات الأداة	:5-4
84	إجراءات الدراسة	:6-4
84	المعالجة الإحصائية	:7-4
85	الفصل الخامس: النتائج، تحليلها ومناقشتها	
86	الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات	:1-5
90	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	:2-5
99	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:	:3-5
99	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص	:1-3-5
100	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية	:2-3-5
101	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المعدل التراكمي	:3-3-5
104	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان الإقامة	:4-3-5
106	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير درجة التدين	:5-3-5
109	- نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الاتجاه السياسي	:6-3-5
112	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:	:4-5
112	- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن درجة اتجاهات الطالبات نحو العمل في الأجهزة الامنية	:1-4-5
116	- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن رغبة وتوجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية	:2-4-5
117	مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:	:5-5
117	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى	:1-5-5
118	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	:2-5-5

119	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	:3-5-5
119	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة	:4-5-5
120	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة	:5-5-5
121	- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة	:6-5-5
122	الفصل السادس: أهم النتائج والتوصيات	
123	أهم نتائج البحث	:1-6
128	التوصيات	:2-6
130	المراجع	
136	الملاحق	
b	Abstract	

فهرس الجداول

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
81	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة	(1)
83	فقرات الاستبانة تبعًا لمجالاتها	(2)
83	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	(3)
86	عينة الدراسة حسب الظروف العائلية	(4)
89	أسباب القبول والرفض التي أبدأها المبحوثين نحو العمل في الأجهزة الأمنية	(5)
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي)	(6)
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثاني (المجال الإداري)	(7)
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثاني (المجال الاقتصادي)	(8)
98	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمجالات والدرجة الكلية	(9)
99	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في حسب متغير التخصص	(10)
100	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في حسب متغير الحالة الاجتماعية	(11)
101	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المعدل التراكمي للدرجة الكلية	(12)
102	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي	(13)
103	نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير المعدل التراكمي للمجال الاقتصادي والدرجة الكلية	(14)
104	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير مكان الإقامة للدرجة الكلية	(15)

105	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة	(16)
106	نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير مكان الإقامة للمجال الاقتصادي	(17)
107	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير درجة التدين للدرجة الكلية	(18)
108	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين	(19)
109	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاتجاه السياسي للدرجة الكلية	(20)
110	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الاتجاه السياسي	(21)
111	نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير الاتجاه السياسي الاقتصادي والدرجة الكلية	(22)

اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في

الأجهزة الأمنية الفلسطينية

إعداد

لنا هاشم محمود مخللاتي

إشراف

د. فيصل الزعنون

الملخص

تناولت الباحثة في هذه الدراسة اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية والمتوقع تخرجهن للعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وقد جاءت هذه الدراسة في ستة فصول.

في الفصل الأول عرضت الباحثة من خلال المقدمة أهم أجزاء البحث مع تبيان العناصر الرئيسية لتسهيل إيضاح خلفيات الدراسة وأهميتها، وعليه كان لا بد من تحديد مشكلة الدراسة، وتبيان أهميتها ومبرراتها، وعليه فقد تم تحديد أسئلة الدراسة والأهداف المرجوة منها، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ومنهجيتها ثم وضع فرضياتها وحدودها الزمنية، ومن ثم استعرضت الباحثة أهم الدراسات السابقة، الفلسطينية منها والعربية والأجنبية، وكذلك علقت عليها بإيجاز للكشف عن مدى الاستفادة منها في هذه الدراسة، مع محاولة تعريف بعض المصطلحات التي سوف ترد في سياق البحث.

أما الفصل الثاني فقد خصصته الباحثة لدراسة الإطار النظري لاتجاهات المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية، وللوقوف على جلية الأمر كان لا بد من استعراض التطور التاريخي لدور المرأة مستنداً إلى نظرية المكانة والدور والوظيفة، ومن ثم استعراض التطور العالمي لدخول المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية عالمياً وعربياً، ثم استعرضت التطور التاريخي لدور المرأة الفلسطينية وبداية عملها في الأجهزة الأمنية.

وقد خصصت الباحثة الفصل الثالث للحديث عن تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعملية دمج النوع الاجتماعي في مؤسسة الأجهزة الأمنية. وعليه، كان لا بد من تناول مدى تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية والمشاركة النسائية فيها وذلك من خلال توضيح نظام الأمن

الفلسطيني وشرح هيكلية الأجهزة الأمنية وما يقع تحت مظلتها كجهاز الأمن الداخلي ومديرية المخابرات العامة ومديرية الأمن الوطني ومجلس الأمن القومي مع تبيان وظائف وحدود كل منها. ومن ثم رأت الباحثة ضرورة الحديث عن أجهزة السلطة الأمنية الفلسطينية وبداية عمل المرأة الفلسطينية في تلك الأجهزة، حتى أصبح لدينا شرطة نسائية فلسطينية. وللوقوف على الصورة كاملة رأت الباحثة أن تتناول دوافع المشاركة النسوية في الأجهزة الأمنية ومستقبله مُركزة على أبعاد النوع الاجتماعي وضرورة دمجها في مؤسسة الأجهزة الأمنية. وكذلك الحديث عن النوع الاجتماعي ودوره في التنمية البشرية، مع إدخاله ودمجه في مؤسسة الشرطة. وهنا كان لا بد من إيضاح أثر النوع الاجتماعي في تطور المؤسسة الشرطة، وأهم الصعوبات التي تواجهها المرأة داخل المؤسسة الشرطة.

وفي الفصل الرابع رأت الباحثة أن تستعرض أداة الدراسة وإجراءاتها، وعليه، فقد تحدثت عن عينة الدراسة وأداتها، مبينة صدق الأداة وثباتها، والكشف عن إجراءاتها، ولكي تكتمل الصورة كان لا بد من تقديم معالجة إحصائية للاستبيان الذي اعتمده الباحثة في هذا البحث.

وفي الفصل الخامس قامت الباحثة بعرض النتائج التي خلصت إليها من خلال الاستبانة ومن ثم مناقشتها وتحليلها، وكان للخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات دوراً بارزاً كمتغيرات مستقلة، ومن ثم استعرضت النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، ومن ثم النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، المتعلقة بمتغير التخصص، ومتغير الحالة الاجتماعية، ومتغير المعدل التراكمي، ومتغير مكان الإقامة، ومتغير درجة التدين، ومتغير الاتجاه السياسي.

وفي الفصل السادس ناقشت الباحثة أهم النتائج التي خلصت إليها وأهم التوصيات، وذلك من خلال مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، وتحديدًا مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن درجة اتجاهات الطالبات نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وكذلك مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن رغبة وتوجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية. ومن ثم مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، إذ قامت بمناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة. وبعد ذلك طرحت النتائج والتوصيات التي توصلت إليها، ثم استعرضت نتائج البحث

وقارنتها مع الدراسات السابقة مبينة مدى الاتفاق أو الاختلاف معهما، مما منحها فرصة للوصول إلى الاستنتاجات ووضع التوصيات التي خلصت إليها.

وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة:

- 1- أظهرت طالبات الجامعة توجه إيجابي نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ويعزى ذلك لمستويات التعليم والوعي لدى الطالبات.
- 2- ما زالت القيم الاجتماعية بحاجة إلى تغيير لتتواءم مع التطور والتحديث المتسارع، ويتمثل ذلك بمعارضة الأهل والأزواج.
- 3- زيادة الحوافز والحد من المعوقات تحتاج إلى إدارة واعية ومتبصرة في قضايا المرأة، وهذا يعود إلى نشاط الوحدة الجندرية في المؤسسات المختلفة.
- 4- أظهرت الدراسة عدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية للتوجهات مع معظم المتغيرات المستقلة.
- 5- كان لمستويات المعيشة والبطالة أثرًا في التوجهات الإيجابية لدى الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية.
- 6- قصور في توضيح صورة المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية مع توضيح نماذج النجاح من قبل الإعلام الفلسطيني بشكل عام والإعلام الأمني بشكل خاص.
- 7- فتح باب العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية بغض النظر عن الخلفيات السياسية والتنظيمية مما يشجع على إعادة التجانس والتلاحم المجتمعي.

وترتب على هذه النتائج عدة توصيات، أهمها:

- 1- إبراز الحاجة المجتمعية الماسة إلى تجنيد الفتيات للعمل في الأجهزة الأمنية في ظل التحولات الاجتماعية، من خلال إبراز الدور الريادي للعاملات في الأجهزة الأمنية المختلفة في ظل ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف وزيادة العنف.
- 2- القيام بحملة إعلامية في مختلف وسائل الإعلام لتبصير المجتمع بأهمية دور المرأة بالعمل في الأجهزة الأمنية، وذلك لخلق تغيرات في توجهات المجتمع وخصوصاً من أصحاب النظرة التقليدية للتقليل من المعوقات الاجتماعية. كذلك على الإعلام الأمني القيام بدوره في توضيح صورة العاملات في الأجهزة الامنية وخصوصاً النماذج الناجحة في العمل لإبرازها.
- 3- الحد من المعوقات التي تواجه عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الخاصة بالعمل والإدارة والمعاملة بالمساواة فيما يتعلق بالقوانين والأنظمة، وفرص التدريب والترقيات، وتحديد المرجعيات، والتخلص من الروتين والجمود في الهيكليات والمسؤوليات الإدارية.
- 4- الأخذ بالتكنولوجيا الحديثة في عمل الأجهزة الأمنية والتي تسهل على النساء الالتحاق بالعمل، وكذلك الدورات التدريبية المميزة للعاملات، واستقطاب الفتيات من التخصصات العلمية المختلفة ذات المستوى العالي.

الفصل الأول

خلفيات الدراسة وأهميتها

1-1: مقدمة.

2-1: مشكلة الدراسة.

3-1: اختيار الموضوع ومبرراته.

4-1: أسئلة الدراسة.

5-1: فرضيات الدراسة.

6-1: أهداف الدراسة.

7-1: أهمية الدراسة.

8-1: مجتمع الدراسة.

9-1: منهجية الدراسة.

10-1: محددات الدراسة.

11-1: الدراسات السابقة:

• 1-11-1: الدراسات الفلسطينية.

• 2-11-1: الدراسات العربية.

• 3-11-1: الدراسات الأجنبية.

• 4-11-1: التعليق على الدراسات السابقة.

12-1: تعريف المصطلحات:

• 1-12-1: الاتجاهات.

• 2-12-1: الأجهزة الأمنية.

• 3-12-1: الشرطة.

• 4-12-1: طالبات الجامعات الفلسطينية.

• 5-12-1: النوع الاجتماعي.

1-1: مقدمة:

إن دور الجامعات لا يقتصر على تحسين الأداء العلمي لطلبتها وتطوير قدراتهم الإدارية والمعرفية فحسب، بل يتعدى ذلك إلى دفعهم للمشاركة في شؤون مجتمعاتهم وهمومها والبحث عن كل ما يمكن أن يساهم في تنمية تلك المجتمعات، ويحسن من قدرتها على التفاعل من أجل إيجاد الحلول المناسبة لكل ما قد يعترض طريقها من قضايا ومشاكل. وقد يأتي ذلك من خلال تطوير قانون الخدمة المجتمعية وجعله جزءاً من المساق التعليمي لمختلف الكليات، والعمل على تطوير مجموعات العمل التطوعي داخل الجامعات وخارجها من خلال المساهمة في المؤسسات الأمنية المختلفة. ولكي نتمكن من تفعيل دور الأجهزة الأمنية لا بد من إعطاء طلبة الجامعات دوراً بارزاً حتى يكونوا نواة للتطوير وتفعيل الدور المنوط بها. وطالبات الجامعات عليهن القيام بدورهن في تشجيع العمل في الأجهزة الأمنية لأن ذلك الدور بات عنصراً مهماً نظراً للتطورات التي تجري على الساحة العالمية.

لقد ظل العمل في الأجهزة الأمنية في معظم دول العالم مقتصرًا على الرجال ولفترة طويلة جداً، وكانت الدول الأوروبية هي السبّاقة في إشراك المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية، أما المجتمعات العربية والإسلامية فقد تأخرت في دمج المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية انطلاقاً من المبادئ والأفكار الدينية والاجتماعية، التي تمثلت بالعادات والتقاليد الاجتماعية التي تركز على الأدوار التقليدية لكل من الرجل والمرأة من منطلق التركيب الجسماني والعاطفي لكل منهما، والفصل بين الجنسين. فالمرأة أضعف جسدياً من الرجل وأكثر رقة ونعومة بالإضافة إلى أنها أكثر عاطفية وأقل حكمة. (السن، 2009، ص: 245)

بدأ عمل المرأة في الأجهزة الأمنية بصورة جلية منذ بداية القرن العشرين، وبصورة أكثر تحديداً خلال وبعد الحرب العالمية الأولى. فقد بدأ خروج المرأة للعمل بصورة واسعة خلال الحرب العالمية لدفع عجلة الاقتصاد في ظل غياب الرجال المنهمكين بالعمل العسكري والحربي، وقد أسهمت الحرب بخلق ظروف اجتماعية هددت المكونات الأخلاقية لتلك المجتمعات، الأمر الذي يتطلب إشراك المرأة في عدة أنشطة ومنها الأنشطة الأمنية حرصاً على

حماية المجتمع، ولحماية النساء والأطفال من الانحرافات من جهة، ومن جهة أخرى إلحاق النساء للعناية بالمرضى والجرحى من العسكريين. (الأنصاري، 2009)

يعود إشراك المرأة في العمل الأمني رسمياً بسبب الظروف التي صاحبت الحرب العالمية الثانية. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديداً في العام 1945 ومع انتهاء الحرب العالمية الثانية كان هناك أكثر من 200 مدينة أمريكية توظف النساء في الأجهزة الشرطية، وكانت النساء الراغبات بالعمل بالأجهزة الأمنية تخضع لقائمة من الاختبارات تحدد مدى قدرة المرأة على العمل في تلك المجالات. وكان دخول المرأة رسمياً في العمل بالأجهزة الأمنية عام 1945، وهذا لا ينفي وجود بعض النساء اللواتي كن يعملن في أجهزة أمنية بصورة غير منظمة. لقد أملت ظروف الحياة الاقتصادية والاجتماعية في كثير من الدول الغربية وأمريكا على تجنيد النساء للعمل في الأجهزة الأمنية وخصوصاً فيما يتعلق بالانحرافات المتعلقة بالأطفال والنساء. (المقيد، 2009، ص: 131)

إن دخول المرأة وإشراكها في العمل بالأجهزة الشرطية فتح المجال أمامها للعمل بمختلف الأجهزة الأمنية بعد أن أثبتت قدراتها ومهاراتها بدرجة لا تقل عن الرجل. كما أن التكنولوجيا الحديثة ساعدت المرأة على العمل بالأجهزة خصوصاً أن العمل أصبح لا يتطلب قوى عضلية وجسمانية كبيرة بل يحتاج إلى مهارات وقوى عقلية. (السن، 2009، ص: 249)

تعد مصر الدولة العربية الأولى في إشراك المرأة في العمل بأجهزة الشرطة، ففي عام 1920 عملت المرأة المصرية في السجون النسائية، وفي عام 1945 عملت كباحثة في المجالات الشرطية، أما في عام 1984 تم إلحاق الإناث بكليات ضباط الشرطة المتخصصة. (السن، 2009، ص: 246)

وتشير البيانات إلى أن معظم الدول العربية تعمل على إشراك المرأة بالعمل الأمني بدرجات متفاوتة وفترات مختلفة. فعلى سبيل المثال بدأت البحرين في عام 1970 بتوظيف النساء في العمل الشرطي في القضايا الخاصة بالنساء والأحداث، وفي عام 1973 شرعت الأردن بتوظيف النساء في الأعمال الشرطية، وفي عام 1978 أنشأت أول مدرسة شرطية في الإمارات العربية،

وفي عام 2003 تم تخريج أول دفعة من الشرطة النسائية في قطر، وفي عام 2004 فتحت المملكة العربية السعودية المجال أمام المرأة للعمل في الأجهزة الأمنية، وفي الكويت افتتحت أكاديمية أمنية نسائية عام 2006. (المقيد، 2009، ص: 163).

ومن هذا يتضح لنا بأن هناك اهتماماً كبيراً ومتزايداً في زيادة أعداد النساء العاملات في المجال الأمني في معظم الدول العربية وهذا يعود إلى عدة اعتبارات منها:

1- ازدياد الحاجة لعمل الشرطة النسائية بشكل خاص وعملها بالأجهزة الأمنية المختلفة بشكل عام، لأن الأجهزة الأمنية تعمل على حفظ النظام وتحقق الاطمئنان لكافة أفراد المجتمع وتعد من ركائز المصلحة القومية العليا.

2- المواجهة الحضارية تتطلب حشد كل الطاقات والإمكانيات لمواجهة التغيرات الداخلية والتأثيرات الخارجية. فارتفاع معدلات الجريمة والانحراف أصبح يهدد كينونة تلك المجتمعات الأمر الذي يستدعي مشاركة المرأة والرجل في التصدي لتلك المشكلات وحماية المجتمع.

3- توسع مهام عمل الأجهزة الأمنية، فالمهام التقليدية لا تمثل إلا جزءاً بسيطاً من المهام الحديثة للأجهزة الأمنية، فمفهوم الأمن مفهوم واسع وشامل، وله أبعاده السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهذه الأبعاد تتطلب مشاركة المرأة بشكل رئيس. (السن، 2009، ص: 248).

إلا أن هناك جملة من الإشكاليات والصعاب التي تواجه المرأة للمشاركة في العمل بالأجهزة الأمنية، منها ما هو موروث تقليدي، وآخر يتعلق بفهم الفكر الديني إضافة إلى القدرات والإمكانيات. وفي المقابل هناك محفزات للمرأة للعمل في الأجهزة الأمنية، خصوصاً في ظل انتشار التعليم والتعليم العالي بين الإناث، وتعدد التخصصات وانتشار البطالة. هذه المتناقضات تعمل بصورة متصارعة مع بعضها بعضاً، ولكنها مع الزمن تقلل من الإشكاليات والصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية. (الأنصاري، 2009).

وفيما يخص عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، فقد جاء متأخرًا بسبب الظروف السياسية الخاصة بالمجتمع الفلسطيني. فمع قيام السلطة حسب اتفاقية أوسلو عام 1994 كنواة لقيام دولة فلسطينية، بدأت العديد من النساء بالالتحاق بالعمل في أجهزة السلطة الأمنية وخصوصًا الشرطة. واقتصر العمل في بداياته على العمل الإداري، ومع إثبات المرأة لذاتها وقدراتها ومهاراتها، أصبحت المرأة تعمل في كثير من المجالات المختلفة للأجهزة الأمنية، ويمكن القول بأن المرأة الفلسطينية العاملة في الأجهزة الأمنية باتت تعمل في مختلف المجالات التي يعمل بها الرجال، ولكن أعداد النساء الملتحقات بالأجهزة الأمنية أقل من الرجال بكثير. (عواد، 2010).

إن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لم ينطلق في العام 1994 إنما كانت البدايات قبل ذلك بكثير، فمن خلال مشاركة المرأة في الثورات والانتفاضات، وانضمامها للثورة الفلسطينية، فقد عملت المرأة بمختلف النواحي الأمنية، ولكن بصورة قليلة وغير رسمية. (عواد، 2010).

لقد ساهم الدعم العالمي والمؤسسات الحكومية والأهلية، ومؤسسات حقوق الإنسان الداعمة لحقوق المرأة على دخول المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية. فقرار الأمم المتحدة 1325 الصادر عام 2000 والذي يدعو إلى تعزيز دور المرأة في عملية حفظ الأمن والسلام وإعادة الإعمار، دفع كثير من دول العالم إلى توظيف النساء، وتشجيعهن على العمل في الأجهزة الأمنية، فليس غريبًا أن نرى في كل دول العالم المرأة في اللباس العسكري تحمل الرتب المختلفة وتعمل في مجالات عدة. (دراغمة، 2013، ص: 23)

تزداد الحاجة لمشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية مع تطور المفهوم الأمني وتعدد مجالاته واختصاصاته، مما حدا بالمجتمع الفلسطيني لإنشاء كلية أمنية متخصصة تمنح المؤهلات والدورات المختلفة لكل من الرجال والنساء، وقد تطورت تلك الكلية الأمنية إلى جامعة أمنية تمنح الدرجة الجامعية. كما نود أن نشير إلى الدورات الأمنية الخارجية التي ترفع من كفاءة

ومهارة العاملين من ذكور وإناث، ويمكن القول بناءً على البيانات في الأجهزة الأمنية أن كثيراً من العاملات في الأجهزة الأمنية التحقن بدورات تدريبية خارجية. (دراغمة، 2013، ص: 27)

تعد الجامعات بما تحتله من مكانة مرموقة، وما تمثله من منابر علمية وفكرية، ومراكز تنمية بشرية، وآليات للتغيير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مستودعاً كبيراً لرفد المجتمع بمختلف المهارات والقدرات، ومنها رفق الأجهزة الأمنية بالمتخصصين (رجالاً ونساءً) بكافة المجالات. (المقيد، 2009، ص: 74)

لهذا قامت الباحثة بالتوجه نحو طالبات جامعة النجاح الوطنية ليمثلن حجر الأساس في هذا البحث، وحتى تصدر عنهن ردود أفعال يمكن أن يقمن من خلالها برفد جهاز الشرطة بالعناصر النسائية التي يحتاج إليها للعمل فيه.

1-2: مشكلة الدراسة:

تسعى السلطة الوطنية الفلسطينية إلى إقامة الدولة الفلسطينية المستقلة على الأراضي الفلسطينية التي احتلت عام 1967 من خلال المفاوضات السياسية. وبصورة موازية تسعى إلى بناء المؤسسات الوطنية على درجة كبيرة من التنظيم كأساس لقيام الدولة. وتحظى المؤسسة الأمنية بأهمية بالغة لحفظ الأمن والأمان. ويتطلب ذلك بناء مؤسسة أمنية عصرية يتم بناؤها وفق الأساليب الحديثة، مما يستدعي تجنيد الكفاءات والمهارات اللازمة من مختلف التخصصات، وهو ما يتطلبه الأمر بشكل فعال لإدارة هذه الأجهزة كمتطلب اجتماعي.

ويعد العمل بالأجهزة الأمنية بالنسبة للإناث من الميادين الجديدة التي يواجه عدة صعوبات وعقبات يتطلب التغلب عليها والحد منها جهوداً جبارة. وفي الإحصائية التي نشرها الاتحاد الأوروبي عن حجم العاملين في المؤسسة الأمنية فإن عدد الإناث في الأجهزة الأمنية قد بلغ 500 امرأة مقابل 18 ألف رجل وهي نسبة قليلة. (اليونيفوم، 2005)

وقد بلغت نسبة النساء في الأجهزة الشرطة في محافظة نابلس 50 منتسبة لا يشكلن أكثر من 3% من المجموع الكلي. كما تشير البيانات إلى وجود 10 إناث في جهاز المخابرات و 10

أخرى يعملن في جهاز الأمن الوقائي، بينما لا توجد أي امرأة تعمل في جهاز الاستخبارات.
(مقابلة مع فواز داوود مدير القوى البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في الضفة، 2014)

وترى الباحثة أنه في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية تظهر الحاجة بشكل كبير لعمل النساء في الأجهزة الأمنية المختلفة، وخصوصاً جهاز الشرطة الذي يتعامل بصورة مباشر مع المجتمع. إلا أن عدد الراغبات في الالتحاق بهذه الأجهزة محدود للغاية بسبب القيود والعقبات المختلفة التي تفرضها العادات والتقاليد. وهنا لا بد من الإجابة عن السؤال الذي يتبادر للذهن:

كيف يمكن لنا التغلب على الصعوبات والعقبات التي تعترض التحاق الفتيات وخصوصاً المتعلقات الجامعيات في العمل الشرطي بشكل خاص والجهاز الأمني بشكل عام؟

3-1 : اختيار الموضوع ومبرراته:

يعود اختيار موضوع البحث إلى عدة أمور:

- 1- قلة فرص العمل التقليدية المتاحة لخريجات الجامعات مع وجود فرص عمل متاحة في وظائف جديدة مثل الأجهزة الأمنية.
- 2- عدم إقبال العنصر النسائي على العمل في الأجهزة الأمنية بالرغم من حاجة المجتمع الماسة لوجودهن في الأجهزة الأمنية. وهذا يتطلب تحليلاً للحوافز والصعوبات.
- 3- كوني أحد العاملات في الأجهزة الأمنية، ومن الأوائل اللواتي عملن بها، وبالتالي فإن تجربتي في العمل ستكون عاملاً مساعداً في التحليل وتفسير البيانات.
- 4- قياس الرغبات والتوجهات للطالبات الجامعيات للعمل في الأجهزة الأمنية على درجة كبيرة من الأهمية في رفد الأجهزة الأمنية بالمهارات والتخصصات المختلفة.
- 5- تحليلاً لواقع عمل النساء الملتحقات في الأجهزة الشرطية سوف يسهم في تغيير بعض المفاهيم والمعايير التي تحد من رغبات الالتحاق من جهة، وتعمل على تغيير اجتماعي ثقافي ضمني في المجتمع من جهة أخرى.

4-1: أسئلة الدراسة:

إن السؤال الرئيس في هذه الدراسة هو:

ما درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن من الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

وللإجابة عن هذا السؤال يجب أن نقف عند عدة أسئلة فرعية منها:

1- ما تأثير مكان السكن على توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية؟

2- ما تأثير التعليم والوعي والتخصص على تلك التوجهات؟

3- ما أثر عوامل التدين على توجه الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية؟

4- ما تأثير الظروف الاقتصادية على توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية؟

5- ما تأثير التوجهات السياسية وحقيقة العمل في الأجهزة الأمنية؟

6- ما تأثير عمل أفراد الأسرة بالأجهزة الأمنية على التحاق الطالبات بها؟

7- ما أثر الحالة الاجتماعية على توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية؟

8- ما أسباب قبول العمل لدى الطالبات بالأجهزة الأمنية أو رفضه؟

5-1: فرضيات الدراسة:

هناك عدة فرضيات سيجري اختبارها لإيضاح الفروق ذات الدلالة الإحصائية والتي تأخذ

الفرضية الصفرية للتقليل من التحيز، وهي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات

للإنخراط في الأجهزة الأمنية تعزى إلى متغير مكان السكن.

- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للانخراط في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير التخصص (علمية أو إنسانية).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للانخراط في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير درجة التدين.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الظروف الاقتصادية.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير التوجه السياسي.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير عمل أفراد الأسرة في الأجهزة الأمنية.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين توجهات الطالبات للعمل بالأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

6-1: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للوصول إلى:

- 1- التعرف بأهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية والاحتياجات المجتمعية لذلك.
- 2- قياس مدى الرغبة والتوجهات نحو عمل الفتيات الجامعيات في الأجهزة الأمنية.
- 3- التعرف على الصعوبات والمحفزات التي تؤثر على تلك الاتجاهات.
- 4- تحليل مدى التباين في الاتجاهات نحو العمل في الأجهزة الأمنية بناءً على العوامل الشخصية والبيئية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- 5- الوصول إلى توصيات تساعد على رسم سياسات أمنية تقوم على دمج النوع الاجتماعي بالعمل في الأجهزة الأمنية.

1-7: أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

1- تعتبر هذه الدراسة مكملة لبعض الدراسات السابقة حول مفهوم عمل المرأة في بعض الوظائف المستجدة، والتي تصطدم بعقبات وصعوبات ثقافية كونها تتعارض مع ثقافة المجتمع التقليدية.

2- تعد دراسة الاتجاهات حول عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من الدراسات التي يمكن أن تبني عليها في سياسة الأجهزة الأمنية.

3- هذه الدراسة سوف تركز على فئة مثقفة تمتاز بالمرونة نحو الثقافة التقليدية من جهة، وتطلعاتها الحديثة من جهة أخرى.

4- تُبرز هذه الدراسة أثر العوامل الشخصية، والمكونات للبيئة الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على توجهات الفتيات في الالتحاق بالأجهزة الأمنية.

1-8: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عينة من طالبات جامعه النجاح ممن يدرسن في السنة الرابعة، أي الطالبات اللواتي على وشك التخرج، وحتى تكون تلك العينة شاملة، شكلت عينة الدراسة نسبة 10% من مجموع الطالبات اللواتي يدرسن في السنة الرابعة في الكليات والأقسام المختلفة، والبالغ عددهن حوالي 2000 طالبة. وتم تقسيم الطالبات في العينة على الكليات العلمية والكليات الإنسانية.

عليه فقد جاءت عينة الدراسة من حوالي 200 طالبة تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وهذه العينة تكفي لأغراض التحليل الإحصائي وتعميم نتائج الدراسة.

1-9: منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة، حيث تم تصميم استبانة خاصة وزعت على عينة الدراسة لجمع المعلومات الشاملة والتي تفي بأغراض البحث، كما تم تحليل هذه البيانات من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS (البرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) للإجابة عن التساؤلات المختلفة للدراسة وفحص الفرضيات المعدة سلفاً.

وتم استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى معاملات الارتباط، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واستخدام اختبارات (T test) و (F test) بالإضافة إلى مربع كاي.

1-10: محددات الدراسة:

الموضوع: اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

الزمن: مع بداية العام 2015 وتحديداً خلال شهر آذار تم إعداد الاستبانة وتم تحكيمها من قبل مجموعة من المختصين الأفاضل، وخلال شهر نيسان وأيار تم توزيعها على عينة الطالبات التي اختيرت عشوائياً، ومن ثم تم جمعها وتحليلها خلال شهر حزيران، على أن يتم الانتهاء من كتابة الرسالة خلال الثلث الأخير من العام 2015.

المكان: اقتصرت هذه الدراسة على طالبات السنة الجامعية الرابعة في جامعة النجاح الوطنية.

بعد ذلك جرى تحليل بيانات الاستبانة إحصائياً كما أشرت في منهجية الدراسة، وذلك للوصول إلى النتائج التي يمكن أن نركز عليها في هذا البحث.

1-11: الدراسات السابقة:

عند استعراض الدراسات السابقة وجدت الباحثة أن الدراسات الفلسطينية في هذا المجال قليلة، وينطبق ذلك أيضاً على الدراسات العربية وكذلك الدراسات العالمية، ويستفاد من الاطلاع على

هذه الدراسات ونتائجها في تطوير المفاهيم النظرية والمساعدة في تضمين الدراسة والاستبانة. كما سيتم مقارنة نتائج هذه الدراسات مع بعض نتائج الباحثة التي ستحصل عليها.

وتسمح الدراسات السابقة في الاطلاع على المنهجيات المستخدمة، وكذلك النقاط التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل. وسوف تكون دراستي الحالية مكملة للدراسات السابقة، وتغطي جوانب لم تتطرق لها الدراسات الأخرى في المجتمع الفلسطيني، حيث تركزت معظم الدراسات السابقة على واقع عمل المرأة في الشرطة وتطوره دون التطرق إلى التوجهات والرغبات لدى المرأة في الانخراط بالعمل الشرطي، وبما أن الشرطة أصبحت تعتمد في عملها وأساليبها على قاعدة علمية، لذا أصبحت عملية الاختيار وتبني التخطيط ورسم السياسات في غاية الأهمية في تطوير هذا القطاع الحيوي في المجتمع.

وهناك العديد من الدراسات الفلسطينية والعربية والعالمية التي تتناول المرأة والعمل الشرطي من حيث واقع العمل والصعوبات والعقبات التي تعترض العمل، والحوافز المنشطة للعمل، وإدارة العمل والتدريب والمهارات والاتجاهات نحو العمل، بالتالي سوف تستعرض الباحثة أهم هذه الدراسات ونتائجها سواء كانت دراسات فلسطينية أو عربية أو عالمية. كما سيتم استعراض المنهجيات المستخدمة في هذه الدراسات.

1-11-1: الدراسات الفلسطينية:

1-دراسة أبو صالح (2006)، بعنوان: (واقع عمل المجندات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة المصاعب التي تواجه المجندات في الأجهزة الأمنية تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، الدين، الجهاز، مكان السكن، الرتبة، ومتغيرات الدخل، والحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي والعمل. كما بينت الدراسة أن المصاعب التي تواجه ذوي المؤهلات العلمية الدنيا وحتى الدبلوم هي أعلى من المصاعب التي تواجه حملة الشهادات العليا.

2-دراسة ناصر(2009)، (واقع المرأة في الشرطة ودورها في حماية المرأة من العنف): أشارت نتائج الدراسة إلى أنه على الرغم من قلة عدد العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية إلا أنهم يتواجدن في العديد من المجالات في قوة الشرطة، وبالاعتماد على النوع الاجتماعي والرتبة، يتم إنفاذ القضايا التي تتعلق بالعنف ضد النساء إليهن، وقد كشفت الدراسة إلى أن العديد من النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية لديهن معرفة قليلة عن حقوقهن العملية، والسياسات والإجراءات التي تضبط طرق عملهن.

3-دراسة الاتحاد الأوروبي ومركز الدراسات النسوية (2010): تم إجراء الدراسة على الشرطيات العاملات في دائرة حماية الأسرة والأفراد، وقد أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة في الشرطة تحتاج إلى التدريب الكافي والمعرفة فيما يتعلق بحماية الطفل والأسرة من العنف الجنسي.

4-دراسة دراغمة (2013)، بعنوان (عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات دراسة ميدانية في الضفة الغربية): وبينت نتائج الدراسة بأن أهم الصعوبات والمعوقات للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية تتمثل في طبيعة الدوام والإجراءات التي لا تراعي خصوصية المرأة في الالتحاق بجهاز الشرطة الفلسطينية، وقد تمثلت في معارضة الأهل للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية وأن العمل مخالف للقيم والتقاليد الاجتماعية، وسوء نظرة المجتمع للعاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية، كذلك خجل الأزواج من عمل نسائهم في جهاز الشرطة الفلسطينية، وأن كثيراً من العاملات في جهاز الشرطة ذكرن أن العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية لم يحقق لهن الأهداف والطموح المرجوة منة.

2-11-1: الدراسات العربية:

1-دراسة بنهام 1990، بعنوان دور المرأة في مجال الشرطة: تطرقت فيها الدراسة إلى تقسيم العمل بين الرجل والمرأة وعمل المرأة في مجال الشرطة في بعض الدول الأجنبية، ثم تطرقت إلى نشأة الشرطة في جمهورية مصر العربية، وخلصت الدراسة

إلى أن التجربة المصرية لم تكن ناجحة بالرغم من أن المرأة دخلت في مجال الشرطة رسمياً عام 1983 كضابطة.

2- دراسة المكتب العربي للشرطة الجنائية التابع لمجلس وزراء الداخلية العرب 1992، بعنوان الشرطة النسائية في الدول العربية: حيث أجمعت الدول العربية التي لديها خبرة سابقة في مجال الشرطة النسائية أن هناك حماس كبير للالتحاق بها وعدم وجود أي صعوبات في عملية تجنيد المرأة في السلك الشرطي، وأوضحت الدراسة أن الإيمان بالرسالة الشرطية وجاذبية السلطة والوظيفة هما أبرز دافعين لالتحاق المرأة بسلك الشرطة، وأوضحت الدراسة أن الشرطيات لا يعانين مشكلات في الترقية. وإنما تكمن المشكلات الحقيقية في التعامل مع الأب والزوج والأولاد والإخوان، حيث تم عرض الدراسة في المؤتمر السادس عشر لقادة الشرطة والأمن العربي.

3- دراسة بسيوني(2005)، بعنوان المرأة الضابطة في مصر: تحاول الدراسة التعرف على العوامل المعرقلة والمشجعة والمؤثرة في البناء الثقافي لتحديد مكانة المرأة كضابط شرطة بهدف رصد العقبات مما يساعد في مرحلة لاحقة في الاستفادة في تطوير وتنمية أوضاع المرأة في المجتمع بإزالة هذه العقبات أو تجاوزها، وفتح مجالات جديدة للعمل. ومن نتائج الدراسة أن المجتمع لا يزال رغم كل الجهود المبذولة يحدد أنماطاً تقليدية للنوع الاجتماعي. كما أن الطريقة التي يتعرف بها الفرد بالنسبة لذكورته أو أنوثته تتأثر بالمجتمع والثقافة التي تربي فيها. وأن هناك معوقات مجتمعية قد تفرغ هذه المكانة من مضمونها وتجعل المجتمع ينظر إليها كأنثى.

4- دراسة الكتبي (2007)، المرأة والعمل الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة: أكدت الدراسة أن هناك العديد من الآثار السلبية التي تتعرض لها المرأة نتيجة عملها في مجال الشرطة، أهمها تلك التي تؤثر على علاقتها بالزوج خصوصاً للعاملات بنظام المناوبات لعدم تواجدتها بالمنزل خلال ساعات الليل، بالإضافة إلى تأثير ذلك على أطفالها وعلى أفراد أسرتها وتأثر البعض منهن بظروف عملها في التعامل مع أفراد أسرتها بنفس الطريقة التي تتعامل بها مع المشتبه فيه وما يعود بالسلب على تقبل

الآخرين لهن، وأن المرأة تواجه ضغوطاً عديدة في طبيعة عملها الشرطي، إضافة إلى نظرة المجتمع لها على أنها عاطفية، وأن العمل الشرطي لا يتطلب ذلك، بل يتطلب خشونة وصلابة. واستخلصت الدراسة نتائج أهمها أن عملها أكسبها طابعاً حاداً جراء العمل الشرطي، وأن المجتمع ينظر بصورة دونية للمرأة العاملة في الشرطة، إضافة إلى طبيعة العمل الشرطي الذي قد حقق نوعاً من الأمان النفسي للمرأة المواطنة.

5- دراسة المقيد (2009)، بعنوان الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية: وأشارت نتائج الدراسة بأنها كانت مشجعة للغاية إذ أكدت أن الدور الفاعل للمرأة العاملة في المجال الشرطي في خدمة مجتمعها، كما أكدت رضا العائلات التام عن العمل في هذا المجال الحيوي، وتناولت واقع الشرطة النسائية في العالم العربي والمعوقات التي تحول دون انخراطها في عمل الشرطة وتدريب المرأة في الشرطة النسائية العربية وعملها في العديد من الدول العربية مؤكداً ريادتها في ميدان الشرطة النسائية.

1-11-3: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة الوكالة الشيعية للأخبار (2003) (Shia news agency) ، بعنوان جرائم النساء تستلزم وجود شرطة نسائية في إيران: أوضحت الدراسة الحاجة إلى إعادة فتح هذا المجال للنساء والدوافع وراء إعادة فتح هذا المجال أمام النساء هو زيادة معدل الجرائم من قبل النساء في إيران، بالإضافة إلى تخفيف القيود على الحريات في عهد الرئيس الإيراني محمد خاتمي حيث قررت الحكومة إعادة المرأة للعمل الشرطي للحفاظ على أمن البلاد.

2- دراسة جيهونغ (2003)، (Jehong) النوع الاجتماعي والضغوط لدى أفراد الشرطة وسبل التعامل معها بين الذكور والإناث: هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على تأثير العمل والأسرة والتعرض للضغوطات الجسدية والنفسية لدى المرأة في الشرطة، وبينت نتائج الدراسة أن كل الضغوطات الأسرية وآليات التكيف مع الضغوط السلبية هي من أهم المؤشرات على طبيعة العمل في جهاز الشرطة مقارنة بالذكور في نفس المهمة.

3- دراسة ديك وكاسيل (2004) بعنوان واقع المرأة في العمل الشرطي في المملكة المتحدة: دراسة تحليلية هدفت إلى فحص بعض المواضيع المتعلقة بعمل المرأة في جهاز الشرطة في بريطانيا، حيث تم إجراء الدراسة على أساس أن هناك مشكلات تتعلق بقدرة المرأة على العمل في جهاز الشرطة وقدرتهن على التعامل مع الأطفال، وقد ركزت على الجانب الاجتماعي من عمل المرأة في جهاز الشرطة من حيث طبيعة العمل الشرطي والذي يتسم بالعنف، وقد تم مناقشة تأثير عمل المرأة على الوضع العائلي لها ضمن مناقشة السياق الاجتماعي السائد.

4- دراسة ثومبسون وآخر (2006)، (Thompson and David) وهي بعنوان مصادر الضغوط لدى الشرطيات: وقد بينت الدراسة أن الإناث يشعرون بالضغوط من العمل بشكل مختلف عن الذكور حيث أشارت نتائج الدراسة إلى ثلاثة عوامل رئيسة تبين مصادر الضغوط، حيث تعد العوامل الشخصية والاجتماعية والنفسية، وتوصي الدراسة إلى ضرورة تقليل مصادر الضغوط في العمل لدى الشرطيات.

5- دراسة ويليم سوسا وآخر (2008)، (William Souza and Gauthier) التنوع في النوع الاجتماعي لدى دوائر الضبط في الولايات المتحدة: تقييم الشراكة وعلاقتها بالرضا الوظيفي في بيئة العمل، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك كثيرًا من التفاوت في الأداء بين الذكور والإناث الشرطين، إلا أنهم جميعًا متفقين على ماهية العمل وعلى المكلفين بها والتقدم المهني لهم، وأشارت الدراسة إلى أن النساء الشرطيات يحظين بتقدير كبير من الهيئات الإدارية العليا في الشرطة.

4-11-1: التعليق على الدراسات السابقة:

بعد إلقاء نظرة متأنية على الدراسات السابقة، ترى الباحثة أن معظمها قد تناولت بصورة غير مباشرة واقع ومعيقات عمل المرأة في الأجهزة الأمنية بمختلف أشكالها، وترى أن الدراسات الفلسطينية والعربية قد ركزت على أمور فرعية مثل نظرة المجتمع والعائلة والزوج للمرأة العاملة في مجالات الأمن، ولم تركز على القضية الأساسية ألا وهي الرغبة لدى المرأة

في العمل في مجالات اعتبرت حكرًا على الرجال. وأن الدراسات العربية وال فلسطينية قد حدّثت في كثير من الأحيان من دور المرأة في الأجهزة الأمنية وقصرته على الأمور المتعلقة بالمرأة ومشاكلها والقضايا التي تهمها، والجرائم التي ترتكبها النساء والأحداث، في حين أن الدراسات الأجنبية قد اقتربت أكثر من قضايا المرأة وقد تلمست بعضًا من المشاكل التي تصب في النهاية في تطور دور المرأة والعمل على رفعة مكانتها.

وعليه فإن الباحثة ترى أن الدراسات الأجنبية قد أوضحت بعض النقاط التي نحتاج إلى مزيد منها في عملية البحث والتحليل، وأن الدراسات الفلسطينية رغم قلتها قد حاولت سد ثغرة في دور المرأة في بناء المجتمع وتنمية موارده، وكذلك الحال بالنسبة للدراسات العربية التي ألقت نظرة أشمل على الدور المنوط بالمرأة القيام به في خدمة المجتمع وبنائه. وتأمل الباحثة أن تقدم بعضًا من الحلول لعدد من المشاكل في هذه الدراسة، كما تقدم عددًا من التوصيات التي يمكن أن تعمل على تطور العمل النسوي في الأجهزة الأمنية بشكل خاص لتأخذ المرأة دورها الرئيسي في تطور ونمو المجتمع.

ركزت معظم الدراسات العربية والعالمية على عمل المرأة في أجهزة الشرطة أكثر بكثير من الأجهزة الأمنية الأخرى، وقد يرجع السبب في ذلك إلى ارتفاع عدد العاملات في جهاز الشرطة مقارنة بالأجهزة الأمنية الأخرى، كذلك العمل في أجهزة الشرطة هو أكثر التصاقًا في المجتمع والتفاعل معه.

12-1: تعريف المصطلحات:

1-12-1: الاتجاهات:

اختلف العلماء في تحديد معنى الاتجاه وقد تداخل مفهوم الاتجاه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل الميول والمعتقدات وغيرها من المفاهيم، ويعرف منسي (1998) الاتجاه بأنه استجابة القبول أو الرفض، ويتكون من ثلاثة جوانب أساسية هي: الجانب الوجداني التي يتم التعبير عنه بالحب والكراهية (الرغبة أو عدم الرغبة)، والجانب العرفي الذي يتم التعبير عنه

بمدى المعرفة أو الفهم، والجانب السلوكي ويتم التعبير عنه بالسلوك الذي يتوجه به الشخص نحو وضوح الاتجاه، ويعرف الإتجاه اجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يجب عليها المفحوص في ضوء المقياس المستخدم.

1-12-2: الأجهزة الأمنية:

وهي الأجهزة ذات الطابع الأمني التي تستلزم وجود المرأة كعامله فيها، وللتعريف بهذه الأجهزة نشأة وتأسيساً وتطوراً حيث يشمل الأمن الداخلي والخارجي، ويشتمل الأمن الداخلي على أجهزة كالدفاع المدني والشرطة والحرس الرئاسي والأمن الوقائي والمخابرات والاستخبارات. (موقع الشرطة الفلسطينية: www.palpolice.ps/ar)

1-12-3: الشرطة:

هيئة نظامية تتبع التنظيم العسكري في أسلوب عملها وإدارتها، ووظيفتها حفظ الأمن والأمان في المجتمع المدني، وتقع مسؤوليتها على عاتق وزير الداخلية الذي غالباً ما يعين مديراً عاماً لإدارتها. <http://mawdoo3.com>

1-12-4: طالبات جامعة النجاح الوطنية:

هنّ الطالبات المسجلات لدى دائرة القبول والتسجيل في جامعة النجاح الوطنية في السنة الرابعة وما بعدها ممن يتوقع تخرجهن بدرجة البكالوريوس في نهاية العام الدراسي (2014-2015) في كليات الجامعة المختلفة.

1-12-5: النوع الاجتماعي:

لفظ النوع الاجتماعي يشير إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ الجنس إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. إن أدوار النوع الاجتماعي تتنوع تنوعاً كبيراً عبر الثقافات، وقد تتغير بمرور الزمن، ويبقى متداخلاً بين المرأة والرجل في المجتمع،

وعلاقة النوع الاجتماعي تحددتها وتحكمها عوامل مختلفة عن طريق تأثيرها في قيمة العمل في الأدوار الإنجابية والإنتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من الرجل والمرأة على حدٍ سواء.

الفصل الثاني

الإطار النظري لاتجاهات المرأة للعمل بالأجهزة الأمنية

1-2: مقدمة.

2-2: التطور التاريخي لدور المرأة مستندًا إلى نظرية المكانة والدور والوظيفة.

3-2: التطور العالمي لدخول المرأة في العمل بالأجهزة الأمنية عالميًا وعربيًا.

4-2: التطور التاريخي لدور المرأة الفلسطينية وبداية العمل في الأجهزة الأمنية.

2-1: مقدمة:

في هذا الفصل تقوم الباحثة باستعراض أهم التطورات التي واكبت مسيرة المرأة في العمل، حتى دخلت سوق العمل في الأجهزة الأمنية. وعليه، فإن الباحثة سوف تستعرض التطور التاريخي لدور المرأة مستندة في ذلك إلى نظرية المكانة والدور والوظيفة، ومن ثم سوف تستعرض التطور العالمي لدخول المرأة مجال العمل في الأجهزة الأمنية عالمياً وعربياً، ومن ثم سوف تستعرض التطور التاريخي لدور المرأة الفلسطينية وبداية عملها في الأجهزة الأمنية.

2-2: التطور التاريخي لدور المرأة مستنداً إلى نظرية المكانة والدور والوظيفة:

إن للمرأة مكانة اجتماعية واقتصادية وسياسية ودينية مميزة في مختلف العصور أصلتها الثقافات السائدة، حيث لعبت دوراً مهماً في الشؤون الحياتية وتطورها. وقد تباينت أشكال هذه الأدوار وهذه المكانة باختلاف الأزمنة. ففي المراحل الأولى للتاريخ كانت المرأة تحتل مرتبة عالية جداً في التكوين المجتمعي، وشكل وجودها رمزاً من رموز الخير والإنتاج والخصوبة، كما ارتبط وجودها بالأرض المنتجة الخصبية التي تُطعم البشر من خيراتها. (حوسو، 2009).

حظي موضوع عمل المرأة بقسط وافر من الاهتمام، وكان الاهتمام الأكبر من ذوي الميول والاتجاهات الدينية، الذين وجهوا معظم بحوثهم لجعل البيت هو الميدان الأول للمرأة وربما الأخير، وقد اعتبر بعضهم أن خروج المرأة للعمل في أية ميادين أخرى يشكل خطراً يهدد سلامة العائلة ودين المرأة وأخلاقها، وبالتالي يزعزع استقرار المجتمع وكيونته.

لذا اتجهت هذه البحوث للتأكيد على دور المرأة الأسري، وإلى استقصاء المعلومات الحديثة التي أدت إلى الإصرار على خروجها للعمل في المجتمعات الحديثة. وإذا ما نظرنا إلى كثير من الأبحاث فإنها كانت محكومة بنظرة مسبقة متأثرة بالتراث والعادات والتقاليد السائدة، وأحياناً بالواقع الشخصي الذي يعيشه الكاتب من حيث اكتفائه اقتصادياً، واستطاعته توفير المال لأسرته، وربما كان الأمر ينطلق عند بعضهم من نظرة أنانية ذكورية تريد أن تستحوذ على كل ما للمرأة لتكون خالصة للرجل. (الأمين، 2008) غير أن نظرة عابرة إلى التاريخ الإنساني ترينا أن

الاقتصاد البشري منذ بدايته كان يعتمد على مشاركة المرأة، وأنه مدين لها بصورة أو بأخرى، بل ربما كان اعتماده في كثير من المجتمعات على إنتاجية المرأة أكثر من الرجل. وتعيدنا هذه النظرة أيضاً إلى أن المرأة في حضارات ما بين النهرين القديمة، كانت تتمتع باستقلالية اقتصادية، خصوصاً في إدارة أملاكها. فللمرأة وحدها حق التصرف بكل حرية بما هو محلل لها من أموال منقولة وثابتة، وتعتبر المرأة في الواقع الإسلامي صاحبة ثروة وقدرة ورأي، وليست عنصراً خاملاً أو وجوداً اقتصادياً مهملاً، فهي تشكل قطباً اقتصادياً في بناء المجتمع، وتنمية قدراته بالطرق المشروعة. وإذا نظرنا إلى المجتمع الإسلامي عبر التاريخ نلاحظ كيف شاركت النساء الرجال في مجالات كثيرة في العمل. (الأمين، 2008).

إن النظام الأبوي الذي قام على البناء الهرمي الاجتماعي وكرّس دونية النساء، أخذ بالتراجع، ولكنه لا يزال موجوداً حيث عاشت المرأة تاريخياً وما زالت بحكم طبيعتها الجسدية أسيرة للأدوار التقليدية كأم وربة بيت وزوجة بدرجات متفاوتة. وبالرغم من أن التاريخ قد أنصف نساءً شاركن في مناصب المجتمع العليا - فمنهن من كنّ ملكاتٍ على الشعوب، ومنهن من كنّ رائدات في العلوم- إلا أن هذا كان استثناءً وليست قاعدة، إذ ما زال يُنظر إلى النساء نظرة ضيقة اقتصرت في كثير من الأحيان على الأدوار الإنجابية، ونحن هنا لا نقلل من قيمة وأهمية الدور الإنجابي الهام بالنسبة للمرأة، إلا أنها يجب أن لا تبقى أسيرة لتلك التابوهات التاريخية. (هاشم، 2007).

إن من أعظم التطورات التي حدثت في تاريخ المرأة، كان مفهوم التنمية الشاملة، إذ أصبح مفهوم التنمية من بين الأسس التي يقاس عليها مدى التقدم في المجتمعات، وأصبح يمثل مطلباً أساسياً لكل المجتمعات المعاصرة، مع كل المضامين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الهامة، وتكمن أهميته في تطور حضارة المجتمعات ومستقبلها، إذ أن الهدف الأساسي للتنمية هو إسعاد وتلبية احتياجات الإنسان، والوصول به إلى درجة من التطور والإنسانية الرفيعة. (السن، 2009).

فقضية التنمية الشاملة انطلقت دون تمييز بين النساء والرجال، فالاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع بات جزءاً أساسياً في عملية التنمية ذاتها. وبما أن المرأة تشكل نصف المجتمع، فإنها بذلك تشكل نصف طاقته الإنتاجية. ولذلك من الضروري مشاركتها في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال، وإن تقدم أي مجتمع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى مفهوم النسوية وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضدهن. (الزبيدي، 1995).

وعلى الرغم من الإهتمام المتزايد في أغلبية الدول العربية في تعظيم مكانة المرأة وتوفير الأجواء التي تساعد على توفير القدرة لديها على العمل، إلا أن مؤشرات الواقع تشير إلى أن معدل مساهمة المرأة العربية في القوى العاملة ما زال ضئيلاً، وأن تقدمها بطيئاً، فضلاً عن تفاوت الدول العربية في مدى هذه المساهمة من جانب، ومن جانب آخر، فإن غالبية النساء يعملن في مجالات محددة. ومعنى هذا أن المرأة العربية على الرغم من دخولها معظم مواقع العمل، إلا أن عملها ما يزال قاصراً عن بلوغ أهدافه المنشودة، وإن التغيير الذي حدث في عملها هو تغيير كمي أكثر منه تغييراً نوعياً، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن النظرة إليها لم تتجاوز زاوية الدعم المادي فقط، ذلك أن المرأة بذاتها لا تزال في علاقاتها وأعمالها مشدودة إلى أدوارها التقليدية إلى حد ما. (الزبيدي، 1995).

ورغم اضطلاع المرأة العربية بأدوار كبيرة في الاقتصاد الدولي والوطني والأسري، إلا أن موقعها الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ما يزال أقل حظاً من الرجل. ولا تزال الزيادة الكمية لمشاركتها في سوق العمل لم تقابلها تحسينات نوعية، حيث لا تزال المرأة تواجه معايير عمل غير متساوية، وفرص تأهيل وتدريب غير متكافئة، وتركيزاً نسبياً في وظائف أنثوية، وتعثر في إيجاد طرق في التوفيق بين الواجبات المهنية والمسؤوليات المنزلية التي لا يمكن تجاهل تأثيرها الكبير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كما ازدادت معاناتها مع التطور التكنولوجي، وأثرت العولمة عليها بشكل سلبي، حيث أنها لم تواكب التطور التكنولوجي كما يجب، ولم تأخذ نصيبها

الكافي من التأهيل والتدريب مما أدى إلى الاستغناء عن خدماتها في كثير من الأحيان والمجالات فازدادت بطالتها وزاد فقرها. (الموسوي، 2002).

إن ازدواجية الدور الذي تقوم به المرأة العربية طبقاً للمعايير الحديثة التي فرضت عليها، أجبرتها أن توائم بين عملها خارج المنزل وداخله، حيث يوكل إليها غالباً أن تقوم بالدورين معاً، مما زاد من مسؤولياتها ومعاناتها الشخصية وجعلها تحت تأثير أوضاع نفسية ومعاناة للقيام بالدورين على أكمل وجه.

إن التقاليد والأعراف السائدة في الدول العربية تفرض على المرأة كثيراً من القيود على مساهمتها خارج المنزل، ذلك لوجود نظام العائلة العربية، كونها عائلة أبوية هرمية تقوم على التمايز وتوزيع العمل فيها على أساس الجنس ونوع العمل، وتسلب الذكر على الأنثى، والكبير على الصغير، وذلك لسيطرة النظام الأبوي على الأسرة، مما جعل الرجل هو المعيل الوحيد مهما حقق أفراد العائلة من دخول قد تساعد على تصريف شؤون الحياة. أضف إلى ذلك قلة وعي المرأة بذاتها أو وعيها الزائف في كثير من الأحيان. (الغنيمي، 2007).

فالتحدي هنا مرتبط بعدم رؤية المرأة لإنسانيتها وطبيعتها، وقد يرجع هذا إلى انغلاق المجتمع الذي تعيش فيه، ومحدودية الواقعين السياسي والاقتصادي اللذين تشارك فيهما، وكل ذلك يصب في مصلحة التحديات الثقافية والاجتماعية التي تواجه المرأة العربية في سوق العمل.

وقد أثر عليها كذلك بصورة أو أخرى نقص التدريب المهني، وبالتالي الاستيعاب الأمثل لتكنولوجيا العصر، إذ أن التدريب المهني المسموح به للمرأة العربية محصور في بعض المهن البسيطة مثل مهن الخياطة والتعليم والتمريض والطباعة، وهي مهن تتماشى مع دور المرأة التقليدي بعد الزواج وإنجاب الأطفال.

ويعتبر القهر الاقتصادي الواقع على المرأة العربية العاملة مجبراً لها على العمل داخل منزلها أو داخل نطاق العائلة بدون أجر، أو أن تعمل في الأعمال النسائية الخدمية، أو العمل في مستوى الإدارة الوسطى بعيداً عن المناصب العليا، وبعيداً عن المشاركة في اتخاذ القرار.

ويرجع القهر الاجتماعي الذي يقع على المرأة العربية العاملة لتبعيتها الاقتصادية للرجل، وهذا يعتبر كله من ضمن التحديات التي تواجه المرأة العربية في سوق العمل. (الغنيمي، 2007).

إن دخول المرأة معترك العمل بأسس علمية صحيحة سوف يكون له أثر حضاري وثقافي، وينتقل من خلالها إلى الأجيال القادمة التي هي عماد البلاد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لأنها سوف تعلم الأجيال القادمة أنماطاً جديدة للحياة. (هاشم، 2007).

وهناك أدوار تحدد مكانة كل من الرجل والمرأة حسب المفاهيم الاجتماعية السائدة، التي تتوزع حسبما هو مناسب لكل نوع. فالدور الإنجابي يشمل الحمل والولادة وتنشئة الأطفال ورعاية الزوج والأولاد، وهو ما تختص به المرأة وحدها، أما الدور الإنتاجي الذي يشمل العمل في الزراعة والأرض والحرف والصناعات التقليدية والمؤسسات والقطاع العام والخاص، فهو دور يقوم به كل من الرجل والمرأة، حيث تنطلق دوافع هذه الأدوار من خلال الاعتماد على الاختلاف البيولوجي، إذ أن دور المرأة الإنجابي، ومفاهيم الذكورة والأنوثة أدى إلى تقسيم الوظيفة ومن ثم إلى السيطرة في تحديد الأدوار، فأصبح دور المرأة محددًا في البيت لتنشئة الأولاد وإدارة الأمور المنزلية، بينما تحدد دور الرجل في الحياة العامة، والمؤسسات، ووضع السياسات التي تقود المجتمع، وبذا بقيت المرأة محصورة في النطاق الأسري الضيق، وأصبح هناك سلطة كاملة للرجل باعتباره المعيل الاقتصادي للأسرة، مما أدى إلى ترسيخ سلطته الذكورية، وخضوع المرأة لهذه السلطة. (دراغمة، 2013).

وتعتبر سياسة الدول عامل مهم في ترسيخ الأنماط التقليدية في الأدوار من خلال التمييز في القوانين والتشريعات والقيم والمعايير الثقافية، التي تشمل التعليم وسن الزواج وقانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات، وحتى مع وجود قوانين وتشريعات تلغي أو تقلل عملية التمايز، إلا أن العمل بها ضعيف ويحتاج إلى تفعيل مؤسساتي وحرّاك اجتماعي. (الغنيمي، 2007).

ويعتبر تعليم المرأة الوسيلة التي تدفعها إلى ميدان العمل. فكلما ارتفعت درجة تعليمها أدى ذلك إلى جعلها عنصرًا فاعلاً في المجتمع تنميه بزيادة وعيها، وهذه تعتبر حقيقة على درجة

عالية من الأهمية، فالحل الوحيد للنساء في ميدان العمل، هو التعليم الذي يرفع من درجة كفاءتهن ليزداد عطائهن. (المقيد، 2009).

ومن هنا بدأت مشاركة النساء في منتصف القرن العشرين بدرجات مختلفة متوازنة مع تطور المجتمعات، وذلك بانتشار الأفكار والمبادئ الداعية لحرية المرأة ومساواتها بالرجل في الحقوق والواجبات، وإخراجها من الصورة النمطية، وقد اتسمت الحركة النسوية بطابعها العالمي بعد أن أثبتت التجارب المجتمعية صحة ما تدعو إليه هذه الحركات من أفكار ومفاهيم وتعزيز لنهج الحرية والديمقراطية. (دراغمة، 2013).

والواقع أن ما تحقق من تقدم فعلي في حجم مشاركة المرأة في التنمية يقل كثيراً عما تضمنته الاتفاقيات الدولية والعربية، أو حتى ما أقرته التشريعات الوطنية في كل الدول العربية من توجهات ونصوص في هذا المجال، حيث تشير البيانات المستخلصة من الدراسات والإحصائيات التي تقدم من المؤسسات المهمة بأوضاع المرأة وقضاياها، أو عبر تقارير منظمات غير حكومية، على أن أكبر نسبة من الأمية توجد ضمن النساء وخصوصاً المرأة الريفية، حيث تصل إلى 80% في بعض المناطق. وتبلغ نسبة البطالة للنساء ضعف بطالة الرجال من الشباب العربي من عمر 19-30 سنة. (السن، 2009).

والواقع أن حجم الفرص المتاحة للمرأة العربية للمساهمة في التنمية، يتحكم فيها مجموعة من العوامل المتداخلة والمتفاعلة، والتي تتعلق بالمرأة ككائن بشري شأنها شأن الرجل، وتتخلص بالتغيرات والتطورات الاقتصادية و السياسية العالمية كالعولمة وما تعرضه من تحديات بالنسبة للدول النامية، التي تتمثل بزيادة المنافسة الأجنبية، وكيفية التعامل مع مجتمع المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، ومدى اهتمام الدول العربية بالتنمية البشرية بكافة مقوماتها، وأهمها جودة التعليم ومكافحة البطالة والأمية، ومدى قدرتها على خلق فرص عمل في المجالات الزراعية والصناعة أو خدمات العلم. (السن، 2009).

إن ما تتضمنه الاتفاقيات والإعلانات الدولية، والتشريعات الوطنية من توجيهات ونصوص تؤكد على حقوق المرأة ومشاركتها في التنمية، وعدم التمييز بينها وبين الرجل، فيما يتعلق

بالمرأة على أساس الجنس، ومدى التزام الدول بالتطبيق الفعلي لما ورد في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية من توجيهات ونصوص بشأن المرأة، ومدى تأثر ذلك بالتقاليد والأعراف أو الموروثات الثقافية والاجتماعية. فقد عقد العديد من المؤتمرات الوطنية والإقليمية والدولية في هذا الشأن، وتمخض عنها العديد من الاتفاقيات وإصدار العديد من المواثيق والإعلانات الدولية وكان من أهمها:

1- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سبداو). والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979م، والتي تدعو إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الأوجه السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

2- إعلان مؤتمر قمة الأرض عام 1992 في البرازيل، وظهر الخطة الشاملة للتنمية المستدامة التي أكدت على اعتراف المجتمع الدولي بدور المرأة الحيوي في إدارة البيئة والتنمية.

3- المؤتمر العالمي الرابع (بكين، 1995)، والذي وضع مناهجاً للعمل بين الجنسين. (جوسو، 2009).

4- دور المنظمات والهيئات والاتحادات الدولية كالبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ومنظمة المرأة العربية، والاتحادات النسائية والمنتديات العربية في إعداد البرامج والأنشطة، وعرض المؤتمرات الداعية لوعي المرأة لحقوقها بما يكفل مشاركتها الجادة والفاعلة في كافة الأعمال والأنشطة المحلية والدولية وذلك من أجل خلق دور فاعل في التنمية الاقتصادية. (السن، 2009).

لقد ظهرت الحركة النسوية، وتبلورت معالمها من حيث المطالبة بالمساواة بين الجنسين، وتأثرها بالأفكار الاشتراكية، والحركات العالمية حتى باتت في أوج ازدهارها. وقد نادى هذه الحركات بالمساواة المطلقة، وإلغاء كافة أشكال التمييز بين الذكر والأنثى بغض النظر عن الطبيعة البيولوجية والسيكولوجية للجنسين، والتي أوجدتهما عوامل ثقافية وتاريخية، فقد كانت

نظرة هذه الحركات تميز بين الذكور والإناث كنتاج للتفسير الخاطئ للتاريخ والتشأة الإجتماعية المتحيزة. (دراغمة، 2013).

ومع تبني الحركات القومية والعالمية لقضية الحركة النسوية العالمية، ظهرت تيارات في الحركة النسوية يطلق عليها التيار الجندي. (هاشم، 2007).

يقوم النوع الاجتماعي أو الجندر حسب صندوق الأمم المتحدة على دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، تسمى هذه العلاقة بالنوع الاجتماعي، وتحكمه عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية ودينية مختلفة، عن طريق تأثيرها في قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية التي تقوم على دور كل من المرأة والرجل دون تمييز. (يونيفيم، 2005)

إن النوع الاجتماعي لا يطالب بإلغاء التنوع في الأدوار بين الجنسين حسب ما هو سائد في الثقافة، وإنما وجود مساواة في قيمة الأدوار التي يقوم بها الجنسين، ومساواة في مكافئة كل منهما، وبالتالي انعكاسها على السلوك من خلال ممارسة أدوار الذكور والإناث وتفاعلها.

ويعتبر مفهوم النوع الاجتماعي عملية اجتماعية ثقافية، وأنه غير مقتصر على الأفراد، وإنما على مجموعة من الصفات والسلوكيات تظهر في جميع مستويات البناء الاجتماعي، ويتمثلها الأفراد منذ الولادة حسب الجنس، فيعتبر نظاماً من الممارسات المتشابكة، وهو يعتمد أيضاً على التشأة الاجتماعية التي تلعب دوراً مهماً في بناء المعتقدات للأشخاص، والتي تتعكس على المجتمع، وخصوصاً في نظرة وإدارة المرأة والرجل أحدهما للآخر. (دراغمة، 2013).

ويشير أحدث تقرير لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أنه على الرغم مما تم إجراؤه من تقدم كبير باتجاه تمكين المرأة، إلا أنها لا زالت تواجه تحديات كبيرة في حياتها، حيث تمثل الفتيات نسبة الثلثين من بين مجموع الأطفال غير الملحقين بالمدارس. وما زالت المرأة العربية تواجه التمييز وعدم المساواة. وعلى الرغم من الضمانات القانونية المتوفرة لتكريس حق المرأة في المشاركة السياسية والاقتصادية، فإن الأدوار التقليدية التي تحكمها الثقافة والموروث ما

زالت ترسخ بشكل يعيق تجديد فرص التحاق المرأة بالعمل، وفرص مشاركتها في اتخاذ القرارات. (الخليلي، 2009).

غير أن دور المرأة قد برز بشكل جلي من خلال الدراسات والمؤتمرات التي نادى بحقوق المرأة، والاعتراف بها كعنصر مهم في الحياة، باعتبار أن تقدم المرأة وتمكينها في مجالات العمل الاقتصادية هو الطريق الأمثل للتنمية، فتمكينها في الجوانب السياسية والاجتماعية قد يحدث تغييراً في القوانين، كما حدث في تطوير نظريات التعليم والتربية (الدور) بعدما ساهمت المرأة فيها. فتمكين المرأة لا يتطلب إحداث انقلاب على الرجل، ولكن يأتي من خلال تشجيع دور المرأة باعتبارها عنصراً أساسياً في التنمية. (حوسو، 2009).

ومن هنا لا يمكن اعتبار قضية المرأة قضية خاصة فحسب، بل هي قضية مجتمعية أيضاً تصل إلى مستوى التقدم الاجتماعي الكائن، فتتأثر به وتؤثر فيه ضمن علاقة جدلية مميزة، والمسألة ليست مجرد مساواة قانونية شكلية مثل منحها حرية التعليم والعمل، لأن المشكلة هي وعي المرأة بإنسانيتها. وإذا كان عنوان المرحلة الراهنة وما زال ينصب على قضية التنمية كما هو شأنه منذ عدة عقود، فإن التنمية تعني تطور الإنسان بشقيه الذكوري والأنثوي، وتعمل على تحرير الإنسان ليمارس حريته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وبدون ذلك لن يكون هناك تنمية بشرية. (الغنيمي، 2007).

إن الوعي بالإنسانية هو الخطوة الأولى، وصورة المرأة التي نريدها هي صورة الإنسان المشارك في التنمية بكل تبعاتها وإيجابياتها، متخذين بذلك شروط البيئة الاجتماعية التي تثبط في حالات كثيرة من عزيمة المرأة للدخول بقوة في العمل بحجج متباينة، على اعتبار أنها خلقت لإدارة المنزل وتربية الأطفال وكل ما له علاقة بالدور الإنجابي. كذلك تخصيص برامج تستهدف ردم الفجوة في بلدان العمل في أنواع المهن التي يقوم بها كل من المرأة والرجل، لأن مشاركة المرأة في كافة نواحي الحياة تسهم بدرجة كبيرة في تطور قدراتها ومهاراتها للتخطيط وتقييم الاتصال والنقاش وصنع القرار.

2-3: التطور العالمي لدخول المرأة مجال العمل بالأجهزة الأمنية(عالمياً وعربياً):

خدمة النساء في الأجهزة الأمنية لها تاريخ طويل يمتد إلى 4000 سنة، يتضح ذلك من خلال الكتابات التاريخية والآثار التي ميزت ثقافة تلك الشعوب، فقد أوكلت للمرأة بجانب وظيفتها الإنجابية مسؤولية الدفاع عن أطفالها وحمائتهم وتوفير الأمن والاستقرار لهم، وهي مهمة دفاعية أمنية. وتطورت هذه الوظيفة إلى دائرة أوسع في تآلف مجموعة من النساء للدفاع عن المجتمع الصغير الذي يمثلنه، ومن ثم بدأت دائرة الحماية والدفاع عن المجتمع تزداد شيئاً فشيئاً بحيث أصبحت بحاجة إلى تنظيم وإشراف وإدارة. وعليه فإن المرأة كانت من المحاربات القدامى. وعلى الرغم من الأدوار المختلفة التي لعبتها قديماً في الجيوش، فإن دورها في القوات القتالية، وخاصة في (الأعمال الحربية) كان مثيراً للجدل والنقاش، مما جعل دور المرأة في الأجهزة الأمنية موضوعاً يناقش في كل أقطار العالم. (بسيوني، 2005).

تشير الأدلة التاريخية وبكل فخر وإجلال عن وجود نساء محاربات في تلك الحضارات كانت لها إسهامات جليلة، وصلت في كثير من الأحيان إلى حد البطولات التي يعجز كثير من الرجال عن القيام بها، وهذا يخالف ما ذهب إليه كثيرون في إنكار جهد المرأة في الحماية والدفاع والقتال، متذرعين بالاختلافات الجسدية والعقلية والعاطفية القائمة على أساس التقسيم الجنسي. صحيح أن الحرب والقتال في الماضي كان يحتاج إلى قوّة تحمل، وقوّة عضلية، لكن علينا أن نتذكر دائماً أن الحرب هي تخطيط وخدعة ومكر ودهاء.

لقد كان الاتحاد السوفييتي من الدول الرائدة في تجنيد كثير من النساء ضمن العقيدة التي يحملها بإلغاء كافة أشكال التمايز. فقد وصل عدد النساء في الجيش السوفييتي في الحرب العالمية الثانية حوالي 800,000 امرأة، الجزء الأكبر منهن حوالي 70% كنّ يحاربن على جبهات القتال. (السلمان، 2003).

لقد أوكلت إلى النساء العديد من المهام في الجيوش، وفي وقتنا الحالي أصبحت النساء على الأقل يشغلن العديد من الوظائف في كثير من المجالات مثل: التربية والتعليم، الصحة، أماكن الرقابة، الحراسة، الإطفاء، الهندسة وغيرها كثير، في حين أن هناك بعض المجتمعات ومنها

بصورة خاصة نيوزيلندا وكندا والدنمارك وفنلندا وفرنسا وألمانيا والنرويج وإسرائيل وسويسرا تعطي للنساء مهمة العمل في الجبهة النشطة. ونرى أن إنجلترا قد استخدمت النساء في الحرب العالمية الثانية في المهام الدفاعية وقوات المدفعية، في حين أن الولايات المتحدة الأمريكية أوكلت إليهن تولي مهام الطائرات الحربية بشكل عام. (السلمان، 2003)

بدا أصبح هناك العديد من الحجج المتوفرة لصالح تجنيد النساء في الصفوف الأمامية في الجبهة، مع الأخذ بعين الاعتبار القدرة الجسدية للرجل التي تفوق القدرة الجسدية للمرأة، ذلك أن المرأة العادية غالباً ما تكون أضعف من الرجل العادي في البنيان الجسدي، ولكن الأكيد أن هيكلها العظمي أكثر عرضة للكسر نظراً لأن العظام عندها أقل كثافة من عظام الرجل. إضافة إلى أن كثيراً من الجنود لا يتقون في النساء العسكريات في الوظائف المهمة التي يجب القيام بها في الصفوف الأمامية، ذلك خوفاً من التقارب الرومانسي الذي قد يحدث بين الجنسين مما قد يؤثر على قوة الوحدة القتالية، بالإضافة إلى ادعاء كثير من النساء في بعض الأحيان أنهن حوامل، مع العلم أن المرأة بغريزتها قد تهرب من المهام الموكلة للصفوف الأمامية. إضافة إلى أن احتمال تعرض النساء للتعذيب إذا ما وقعن في الأسر، أو حتى للاستغلال الجنسي يجعلهن أسرع في إفشاء الأسرار مما قد يؤثر في المسار العام للحرب أو الأمن، وهذا السبب أدى إلى التقليل من تجنيد النساء للعمل في الجيش، وتحول الاتجاه نحو العمل في المجالات الأمنية الأخرى مثل الشرطة والدفاع المدني. (السلمان، 2003).

إن إبقاء النساء بعيدات عن الجيش يكون الحصن الأخير للتمييز بين الجنسين. إلا أن بعضهم يرى أن السبب يعود لعدم قبول النساء بهذا العمل مرتبط ببنية التفكير التقليدي، رغم وجود كثير من الأمثلة في التاريخ مرتبطة بالإنجازات التي حققتها بعض النساء في المجال العسكري. (السلمان، 2003).

ونظراً لذلك فقد التحقت النساء بالأجهزة الأمنية بعد أن كنّ في البدايات يعملن في الجيش. وبنظرة على تاريخ الجيش الإنجليزي نجد أنه يتشكل من 9% من النساء، حيث كان يوجد خمس آلاف امرأة في الجيش الإنجليزي، وفي عام 1917م خلال الحرب العالمية الأولى لم يكن

مسموح للنساء في فرنسا أن يكنّ ضابطات، لكن كُنَّ يَقمُن بوظائف مثل إنشاء القوات الخاصة والطهي والتمريض، وفي العام 1992م أُلغيت القوات الخاصة وتم قبول النساء بشروط متساوية مع الرجال. بالإضافة إلى ذلك كان في عهد الملكة الثانية وظيفه القائد الأعلى للجيش برمته وإن كانت رمزية. (المقيد، 2009).

أما في فنلندا فقد كان يوجد قوات حمراء نسائية، وبعد الحرب الأهلية تضاعف عدد النساء في الصفوف الأمامية، وحصلن على مهام في قوات حرب العصابات التي كونتها النساء في الحرب بين فنلندا والاتحاد السوفيتي أثناء الحرب العالمية الثانية. (السلمان، 2003).

أما في ألمانيا فقد تم أخذ عدد كبير من النساء الشابات إلى الجيش في فترة الحكم النازي، وحصلت المجندات على المهام المختلفة في الجيش وخاصة في القوات المضادة للطائرات. (السلمان، 2003).

وفي إسرائيل تؤدي المرأة الخدمة الإجبارية لمدة عامين، في حين أن الرجال تفرض عليهم الخدمة الإجبارية لمدة ثلاث سنوات مع ملاحظة عدم تولي النساء مهامهن في الصفوف الأمامية. (السلمان، 2003).

أما في الولايات المتحدة الأمريكية وأثناء الحرب الأهلية، فقد قامت سارة روزيتا بالالتحاق بالجيش عندما قلّدت الرجال وسمّت نفسها ديكمان سهمت، وأدت مهامها في الصفوف الأمامية في الجيش الشمالي، وأن معظم الوحدات النسائية التي أسست خلال الحرب العالمية الثانية نفذت مهام التمريض، وحصلت النساء خلال حرب فيتنام على مهام بشكل أكثر في القوات الجوية.

أما في الدول الإسلامية فإن ليبيا هي الدولة الإسلامية الوحيدة التي يوجد بجيشها مجندات من النساء بوحدة الحرس الخاص للعقيد القذافي التي تكونت من 200 شخص، والتي عرفت بحرس الأمازون، وتكون هذا الحرس فقط من المجندات النساء. (بسيوني، 2005).

إن موضوع المرأة والعمل في الأجهزة الأمنية، تعرضت له العديد من الدراسات المختصة، والجماعات النسائية السياسية والأهلية المنظمة، مطالبة بدخول المرأة في الخدمة العسكرية، ولقد

أيدت بشدة مطالبة النساء العاملات في المجال العسكري بالمساواة في القوات المسلحة، وفتح باب الوظائف في الخدمة العسكرية غير المباشرة مثل مجال القضاء العسكري. وإن قضية مشاركة المرأة في المجال الأمني العسكري أحاطتها الأوساط النسائية بالجدل كثيراً، مشيرة إلى الربح الاقتصادي الذي تجنيه المرأة من وراء العمل في المجال العسكري. كما أن البطالة المتفشية بين النساء في كثير من دول العالم أعلى من نظيراتها بين الذكور، ولذا فالوظيفة العسكرية تهيئ للمرأة فرصة أفضل من فرص الرجال.

ومما تجدر الإشارة إليه أن عدد النساء المقاتلات في جميع أنحاء العالم قد بلغ حوالي نصف مليون مقاتلة، والغالبية العظمى منهن ينتمين إلى دول حلف شمال الأطلسي، ولكن هناك أيضاً دولاً لا تتبع الحلف، وتستعين بالنساء في قواتها المسلحة مثل استراليا والصين وقبرص وجنوب إفريقيا. إن أكبر نسبة نساء مقاتلات موجودة في الولايات المتحدة الأمريكية، ويرجع ذلك إلى تحول الدولة إلى نظام الخدمة التطوعي الكامل نتيجة لانخفاض حصيلة القوى العاملة من الذكور في الفترة العمرية من 17 إلى 21 سنة، وانتشار الموجة الشعبية المعادية للتجنيد الإجباري في أعقاب حرب فيتنام، ويلي الولايات المتحدة، الصين ثم المملكة المتحدة وقبرص. (السلمان، 2003).

لقد عانت المرأة في المجتمع العربي من تسلط الرجل وعنفه حتى بدأت تظهر على السطح في الخمسينيات من القرن الماضي المطالبة بحرية المرأة وكفالة حقوقها السياسية والاجتماعية، إثر ظهور تحولات ثقافية واجتماعية نتيجة لانفتاح المجتمعات العربية على الغرب نتيجة الاستعمار، واحتكاكها مع تلك المجتمعات، مما ساعد على ظهور التنظيمات المهنية النسوية في المجتمعات العربية، ودخولها عالم السياسة والحياة البرلمانية، ومزاحمتها للرجل في سوق العمل. كل هذه العوامل مهدت للمرأة طرق الانخراط في الأمور المجتمعية المختلفة.

وكلما خرجت المرأة للحياة تزداد احتكاكاً بالمجتمع مما يجعلها عرضة لردود أفعال تزيد من نسبة جرائمها. وقد أظهرت التقارير الرسمية أن نسبة جرائم النساء في الأردن بلغت 6.8%،

وفي السعودية 6.5%، وفي العراق 6.8%، وفي قطر 8%، وفي سوريا 8.7%، وفي السودان 14.9%. (المقيد 2009).

أما في الدول الغربية فلقد بلغت نسبة جرائم النساء في الولايات المتحدة 18.4%، وفي فرنسا 17.3%، وفي الشمال الأوروبي 19.1%، وفي بلجيكا 13%، وبلغت في ألمانيا 23.3%، وكل هذه مؤشرات على تعرض النساء لأنواع مختلفة من الجرائم، ويكفي القول أن جريمة اغتصاب تقع في جنوب إفريقيا كل 26 ثانية وتُبَلِّغ الشرطة بنسبة 36.1% من مجمل الجرائم، وأن عدد جرائم النساء أخذت بالتزايد. (المقيد، 2009).

وبناءً على ازدياد نسبة جرائم النساء في الدول العربية، اتجهت العديد من الدول العربية خلال العقود الأربعة الماضية نحو توظيف النساء في مختلف الأجهزة الأمنية كالشرطة والجمارك والسجون والمخابرات والأمن الوطني (الجيش) والدفاع المدني.

وبنظرة سريعة لما قدمته بعض النساء مثل مادلين أولبرايت وهيلاري كلينتون وكوندليزا رايس، نجد أن جميعهن قد اخترقن الحواجز التقليدية، وهذا بمثابة دليل على أن قوة المرأة تختلف تمامًا عن قوة الرجل، وأن المرأة يمكنها أن تكون قوية وإيجابية شأنها شأن الرجل. (بسيوني، 2005).

وقد اهتمت بعض المبادرات مثل قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة سنة 1935 بتقديم بنود فعّالة في تعزيز الدور القيادي للمرأة، فالقرار الذي صدر عن مجلس الأمن، وبالاجماع، في عام 2000، يؤكد من جديد على حق المرأة في المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في السلام والأمن، ويدعمها في زيادة تمثيل المرأة على جميع مستويات صنع القرار.

وقد وفرّ هذا القرار بلا شك العديد من الفرص للنساء في المناصب القيادية، مما دفع العديد من المنظمات في الوقت الراهن إلى تطبيق إجراءات التوظيف التي تراعي المساواة بين الجنسين، وهذا هو الحال في البرلمان الأوروبي، فإن الرئيس الجديد للأمانة العامة للجنة الفرعية المعنية بالأمن والدفاع ستكون سيدة. (بسيوني، 2005).

وأصبح توزيع عمل النساء في الأجهزة الأمنية بكثرة وبخاصة في جهاز الشرطة، وذلك بسبب كثرة جرائم النساء، مما أدى إلى ضرورة وجودهن للقيام بدورهن في إدارة السجون النسائية لكثرة القضايا الجنائية المتعلقة بالنساء التي تحتاج لوجود شرطة نسائية تقوم بحفظ الأمن والأمان. فقد بدأ دخول العنصر النسائي في الأجهزة الأمنية في السنوات الأولى من القرن الماضي من أجل منع الجرائم المتعلقة بالنساء، وكان يرتبط وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وخصوصاً جهاز الشرطة - من وجهة النظر الأمريكية - بالجرائم التي كانت ترتكب بين الأطفال، حيث يعود وجود الشرطة النسائية رسمياً في الولايات المتحدة إلى العام 1945م، وهذا لا ينفي وجود شرطة نسائية سابقة، حيث أنه بانتهاء الحرب العالمية الأولى كانت نحو 200 مدينة أمريكية توظف نساء في الشرطة، ومع ذلك كانت النساء تخضع لقائمة طويلة من الاختبارات، والفحوص والتفرقة، وكان عليهن القيام بالتحقيق وركوب الخيل والعمل في المطارات. (بسيوني، 2005).

وقد بدأت أولى محاولات اشتراك الفتيات في العمل الشرطي خلال فترة الحرب العالمية الأولى عندما أصبحت الغالبية العظمى من الرجال في عداد القوات المسلحة، وما ترتب على ذلك من ظروف دفعت المرأة إلى العمل في المصانع والمتاجر والخدمات لدفع عجلة الاقتصاد الوطني للأمام، وللإبقاء على استمراريتها من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد أسهمت القوى الاجتماعية خلال فترة الحرب في خلق ظروف عرضت العديد من الفتيات للأخطار الأخلاقية والبدنية، مما أدى إلى الحاجة لحمايتهن عن طريق إلحاق عدد أكبر من النساء في جهاز الأمن، فضلاً عن حاجة الدول الأوروبية وخاصة بريطانيا لنساء للعمل في الجيش والشرطة. (المقيد، 2009).

وتختلف شروط التجنيد والتدريب والواجبات بالنسبة للمرأة، فدور الفتاة التي تحفظ الأمن بشكل عام في معظم الدول مازال محددًا وتقليديًا، وتشير الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في الشرطة كان الهدف منه إثبات فعاليتها أكثر من كونها مسؤوليات، حيث بينت دراسة بريطانية أُجريت على رجال الشرطة الذين عملت النساء معهم، أن وضع المرأة الأساسي هو البيت،

وذلك لأنها ضعيفة البنية، ويعتمد وجود الفتاة في جهاز الأمن على مدى تقبل زميلها الذكر لها في العمل، بينما أجريت دراسة أمريكية أثبتت أن أداء المرأة مساوي لأداء الرجل في العمل، ولكن مشكلتها تكمن في غيابها عن المواقع القيادية، ولعل السبب في هذا الاختلاف يعود إلى النظرة التقليدية التي مؤداها أن استخدام النساء إذا كان ضرورياً فلا يجوز أن يتعدى حالات قليلة. (المقيد، 2009).

هذه النظرة تكاد تكون واحدة في كافة بلدان العالم التي أخذت بتجربة الشرطة النسائية، إلا أن العديد من الدول استطاعت بعد سنوات من هذه التجربة، أن تدرك قدرة الفتاة على المساهمة في أعمال الأجهزة الأمنية بفاعلية أكثر.

أما في العالم العربي فقد دخلت المرأة في جهاز الأمن في مصر، وكانت البدايات في إدارة سجن النساء في عام 1920م.

وتطور عمل المرأة في أفرع عديدة في الشرطة وفي الجيش، ففي عام 1955م قامت المرأة بالعمل الميداني كباحثة، وحصلت على الحق في إدارة البحث الجنائي في عام 1962م، وقد نشطت المرأة المصرية في العمل في جميع المجالات مثل السجون والآداب والأحوال المدنية والسياحية والآثار والحرس الجامعي ومختبرات التحليل الكيماوي والمخابر الجنائية والبرمجة والحاسب الآلي ومراكز المعلومات والمكتبات. (دراغمة، 2013).

وفي عام 1970م قامت الأجهزة الأمنية الأردنية بإفساح المجال للنساء للعمل في جهاز الأمن، وانحصر دورها في قضايا الأحداث والأطفال والعنف ضد النساء والتتقيف الاجتماعي حول القضايا الاجتماعية. (دراغمة، 2013).

صحيح أن هناك صعوبات تعترض عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وما قد يلاقيه من جهد ومشقة تتعارض مع طبيعتهم وتكوينهن البيولوجي، إلا أن هذه المعلومات قد خضعت لدراسة طبيعة المجتمع وعقائده وظروفه التاريخية، مما أدى إلى التعمق في دراسة هذا الموضوع. ولو تعرضنا للمرأة في الإسلام لعرفنا أنها قد نالت حقوقها، فأصبح لها حق التملك والأهلية الكاملة

في الالتزامات والحقوق العامة، وقد قامت النساء بكثير من الأعمال في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وخلفائه، ولم يقتصر دورها على الأعمال الدينية، بل شاركت الرجل في أشق الأعمال في الحروب كالخسباء، ولم تخلُ غزوة من الغزوات من النساء اللاتي كُنَّ يعملن على نقل المؤن والسلاح، والعناية بالجرحى في كثير من الأحيان، فلقد قَدَّ الرسول صلى الله عليه وسلم بعضهن قلادة تشبه الأوسمة الحربية (كبننت قيس الغفارية) والتي أكد الرسول صلى الله عليه وسلم حسن بلائها في غزوة خيبر، وهناك من قمن بأدوار مشابهة في العصور التالية الأموي والعباسي. (المقيد، 2009).

ترى الباحثة أن عمل المرأة في جهاز الأمن وفكرة دخولها ومشاركتها مع الرجل في الحروب وفي حفظ الأمن كانت منذ آلاف السنين، ولكن بسبب الخوف عليها أثناء الحروب من الأسر والتعذيب، وما قد تتعرض له من الأعداء من مساس بالعرض والشرف، أدى ذلك إلى منعها في بعض المجتمعات من المشاركة مع الرجل، وأخذت هذه الفكرة تتداول بين الشعوب لتؤكد في النهاية أن المرأة ضعيفة وليس لديها القدرة على المواجهة في الحروب بسبب ضعف البنية الجسدية التي تملكها، وكذلك عدم رغبة الرجل بأن تكون معه في الميدان.

تطورت هذه الأفكار حتى باتت تتداول بين الشعوب إلى أن استقرت في وعيهم كمعتقدات راسخة، مما أدى إلى منع بعض المجتمعات من دخول المرأة في العمل مع الرجل في ميدان الأجهزة الأمنية وفي الحروب. وهذا كله عمق فكرة المجتمع الذكوري الذي سيطر على المجتمع، مما جعل دخول المرأة للعمل في الأجهزة الأمنية من ضمن الأمور التي قد تخدش هذه الذكورية التي ارتسمت في اللاوعي، فباتت ضمن التابوهات التاريخية. إلا أن كثرة الجرائم النسائية أجبرت المجتمعات على إعادة النظر في تلك المعتقدات التي وجدت لها مكاناً في المجتمعات الذكورية، حتى اهتز إيمانها بتلك المعتقدات، لأنها باتت بحاجة إلى النظر في الأدوار المنوط بالمرأة القيام بها من ناحية، وإلى الرغبة الشديدة في وجود النساء في المجال الأمني لحفظ الأمن ومنع الجريمة من ناحية أخرى. ومن هنا بدأت الفكرة تتغير تدريجياً حتى أصبحت

النساء تقوم بأدوار مهمة في المجال الأمني فلا تستطيع معظم المجتمعات الاستغناء عنها أو إنكار دور النساء فيها.

2-4: التطور التاريخي لدور المرأة الفلسطينية وبداية العمل في الأجهزة الأمنية:

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروثات الثقافية والدينية والاجتماعية والاقتصادية، ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية ومدى مشاركتها في الحياة السياسية العامة وفي مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العامة إلا من خلال الغوص عميقاً في الظروف المجتمعية التي تحيط بها. وإذا كان الشعب الفلسطيني جزءاً لا يتجزأ من محيطة العربي، فهذا لا ينفي بعض الخصوصية والفردية، إذ لا يمكن مقارنة وضع مجتمع يعيش في حالة استقرار - نسبياً - في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية مع مجتمع لا يزال يرزح تحت نير الاحتلال، ولم تتحدد معالمه بصورة كاملة بعد. (اسماعيل، 2004).

لقد عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج، قومي بسبب الاحتلال الإسرائيلي، وجنسي أي قائم على التمييز بين الجنسين في المجتمع الفلسطيني نفسه. ولكن هذا لم يمنعها من أن تكون جزءاً حيويًا من الحركة الوطنية الفلسطينية، بل أنها استغلت العملية ضد الاحتلال من أجل تحسين مواقعها، فأستت جمعيات ومؤسسات خاصة بالمرأة منذ عشرينيات القرن الماضي. رغم أن الانطلاقة الحقيقية في مستوى مشاركتها في الحياة السياسية حصلت بعد تشكيل منظمة التحرير الوطنية الفلسطينية في عام 1964م، والتي قامت بتشكيل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية. (اسماعيل، 2004).

وتؤكد المرأة الفلسطينية في إطار صياغة الاستراتيجية الوطنية على الارتباط بالنضال الوطني، وقيام الدولة الوطنية المستقلة بالنضال الاجتماعي، وعلى الارتباط الكامل بين النساء الفلسطينيات في الوطن وفي الشتات، وذلك من خلال م.ت.ف ومؤسساتها الوطنية. وإن تطور أوضاع المرأة الفلسطينية لا يمكن أن ينجز باستقلالية أو بمعزل عن تحرير الأرض والإنسان من برائن الاحتلال، كما أنه لا يمكن النهوض بالمجتمع الفلسطيني بشكل عام، وبالمرأة

الفلسطينية بشكل خاص، دون الحصول على الحقوق الوطنية المشروعة للشعب الفلسطيني، وفي مقدمتها حق تقرير المصير، وإقامة الدولة المستقلة ذات السيادة الكاملة على تراب الوطن والسيطرة على موارده وتكون عاصمتها القدس الشريف، إضافة إلى حق اللاجئين الفلسطينيين بالعودة إلى ديارهم، وجمع شمل العائلات الفلسطينية على أرض الوطن. (حسين، 1995).

وعلى الرغم من الاعتراف العالمي والصريح بحق المرأة بالمشاركة السياسية، وعلى الرغم من الإجماع على أهمية مشاركتها في النضال الوطني وانخراطها في العمل الثوري والسري والعملي منه، واشتراكها الفعال في العمل السياسي عمومًا، إلا أن ذلك يبقى مجرد اعتراف، إذ أن الفرص المتاحة أمام المرأة الفلسطينية لممارسة حقوقها السياسية والدينية تعتبر ضئيلة، حيث تكمن المشكلة في غياب الرؤية لدى صانع القرار الفلسطيني، سواء كان ذلك على مستوى التشريع والسياسات، أو على مستوى الأحزاب السياسية، أو حتى على مستوى التخطيط التنموي العام. وقد يؤدي هذا الغياب إلى تهميش دور المرأة واستبعادها عن مراكز صنع القرار، وعن فضاءات رسم السياسات وسن التشريعات، ومن جهة ثانية فإن المرأة الفلسطينية تبحث عن البدائل للجهود النسوية، فبعثرة أي جهود نسوي محكوم عليه بالتوجهات الحزبية الذكورية مما يبقئها تحت رحمة الأحزاب التي قلما تفتح أفقًا كافية للنساء لتحتل بالمناصب السياسية، حيث مراكز صنع القرار السياسي. (سريدة عبد حسين، 2001).

ليس من باب التجني القول بأن منظمة التحرير الفلسطينية وفصائلها كافة قد شكّلت إطارًا ذكوريًا منذ انطلاقة الثورة الفلسطينية في عام 1965م، وظل العنصر الحاسم في التنظيمات الفلسطينية هم الرجال. فالرجال هم الذين يقودون ويوجهون ويخططون لعملية التعبئة والتنظيم. ولم يكن هذا الأمر مثارًا لجدل واسع في البدايات، من منطلق أن العمل التنظيمي كان موجّهًا ضد الاحتلال، ولم يكن يضع في أولوياته القضية النسائية تاركًا إيّاها إلى ما بعد مرحلة التحرير الوطني، وهذا ينطبق على عمل كافة التنظيمات اليمينية واليسارية منها. (شفيق، 1985).

ولعل مراجعة سريعة للمراحل التي مرّ بها النضال الوطني الفلسطيني تكشف لنا أن أدبيات الأحزاب والفصائل التي كانت تتمحور حول الهم الوطني بشكل عام، دون الولوج في المسألة

الاجتماعية النسوية. كما استسلمت الفصائل من حيث لا تدري للعادات والتقاليد الاجتماعية التي كانت ترى أنّ مشاركة المرأة في العمل الوطني سوف يعرضها للاعتقال والإبعاد والإقامة الجبرية وإن ذلك يعد بمثابة مهانة كبيرة لأسرتها، علماً بأن عدداً من الكوادر النسوية خاضت نضالاً طويلاً ضمن صفوف تنظيّماتها من أجل منح المرأة دوراً عالمياً في النضال لتتجاوز بذلك دور السكرتيرة والمرضة والمعدّة للزاد.

وفي هذا الإطار فإن الفصل الأول من الفصول الفلسطينية قد بات عائقاً حقيقياً أمام تمكين المرأة من الوصول إلى مراكز صنع القرار في التنظيم من خلال طرح مبررات لم تكن مقنعة، ولكنها اعتمدت بالأساس على المركزية الديمقراطية التي كانت ولا زالت تنظر للرجل في التنظيم على حساب المرأة. إلا أن المرأة قد بدأت بتشكيل الجمعيات والمنظمات الخيرية بنشاط وهمّة، ومع هذه الخطوة بدأ يُسمع صوتها السياسي، وأصبحت تشارك في معركة الاستقلال الاجتماعي والسياسي من خلال الجمعيات الخيرية التي شكلت النواة الأولى لانطلاق المرأة الفلسطينية في مسيرتها النضالية، وبعد ذلك قامت بعدة خطوات عبرت بها عن نفسها في شكل اعتصامات ومظاهرات. (دراغمة، 2013).

ومن هنا ندرك أن دور المرأة في الحركة الوطنية قد بدأ نتيجة تجربتها النضالية مع بداية الاحتلال البريطاني، حيث بدأت هذه الحركة تتبلور بشكل واضح. فقد كانت الحركة الوطنية الفلسطينية في مرحلة المد والجزر - مثل غيرها من الحركات الوطنية- تحت تأثيرها بالحركة القومية العربية في مطلع القرن العشرين بشكل عام، والتي هي نتيجة للحركات القومية الأوروبية، والحركة الطورانية التركية التي كان لها تأثير سلبي على المنطقة العربية بشكل عام. وتعتبر المرأة الفلسطينية جزءاً أساسياً من مكونات المجتمع الفلسطيني، وبالتالي لا يمكن فصل دورها عن دور الرجل، ولهذا صعب الحديث عن الرجل في الحركة الوطنية بمعزل عن دور المرأة. (علقم، 2005).

إن دور المرأة الفلسطينية لم يظهر بشكل مباشر إلا بعد الحرب العالمية الأولى، وقد تميزت هذه الفترة ببداية تأسيس الجمعيات والصحف وإنشاء المدارس وطباعة الكتب، وكان هذا من

خلال الإرساليات التبشيرية، والمؤسسات والمدارس الخاصة بالبنات في القدس ورام الله ونابلس، وأصبح للنساء دور مهم واضح في الجمعيات النسوية، فتأسست أول جمعية للنساء في فلسطين عام 1903م، وهي جمعية المسكين الأرثوذكسية. (دراغمة، 2013).

وللحديث عن دور المرأة لا بدّ من الحديث عن دور الجمعيات النسائية، ففي العام 1903م تم تأسيس جمعية الفتيات اليتيمات الأرثوذكسيات في يافا، وفي عام 1910م تأسست جمعية الإحسان الخيرية في بيت جالا، وهاتان الجمعيتان هما جزء من الحركة الوطنية الفلسطينية التي قاومت الاحتلال والهجرة اليهودية، وخلال هذه الفترة انتشرت العشرات من الجمعيات النسائية في كافة المدن الفلسطينية، وكانت أبرزها جمعية التضامن النسائي التي تأسست في العام 1942م، وكان لها فروع في كافة أنحاء فلسطين. ويذكر أن النشاط النسائي في هذه الجمعيات كان نشاطاً مقاوماً، إذ أن الحركة الوطنية تميزت بخطين: متهاون ومقاوم، وكان نشاط المرأة منحازاً للخط المقاوم منذ البداية. وكانت المرأة قد شاركت في المظاهرات التي حصلت في القدس وحيفا ويافا عام 1920م، حين طالبت هذه المظاهرات بإلغاء وعد بلفور، وكانت هذه المظاهرات الحافز الرئيس لتأسيس الاتحاد النسائي بالقدس عام 1921. (علقم، 2005).

أما المحطة الثانية في العمل النسائي المقاوم فقد كانت مع ثورة البراق عام 1929م التي شكلت قوة دفع لمختلف الفتيات الفلسطينيات دون تمييز بين مسلم أو مسيحي. ففي عام 1928م تأسست جمعية السيدات العربيات كرد فعل على استشهاد 9 نساء فلسطينيات، وكان يقف على رأس هذه الجمعية نساء من عائلات القدس العريقة مثل خديجة الحسيني، وطرب النشامي، وزكية البيبري. كما شاركت النساء الرجال في الهجوم على ثكنات البوليس البريطاني في كافة المدن، وقامت النساء بجمع التبرعات وتوزيعها على عائلات المجاهدين والشهداء، وقد سقط العديد من النساء شهيدات في سبيل الوطن. (شفيق، 1985).

وقد تركز دور المرأة في تلك الفترة على حماية العائلة، وبالتالي المجتمع. ثم دخلت المرأة الفلسطينية المعترك السياسي مع ظهور منظمة التحرير الفلسطينية. وكان خلال عملية نضال الرجل، يقع على المرأة عبئ حماية الأسرة والعائلة والأطفال أثناء غياب الرجل عن البيت،

وانشغاله بالمقاومة الوطنية، وكانت الظروف سيئة جداً بخاصة الظروف الاقتصادية، وبات همّها الوحيد تأمين لقمة العيش لأطفالها، ومن أجل ذلك لم تتردد في العمل في الخدمة في البيوت والمزارع وقطف الزيتون، ومنهن من قمن بتربية الحيوانات للعيش مما تنتجه من ألبان ولحوم. (علقم، 2005).

وقع على كاهل المؤسسات النسائية دوراً كبيراً في هذا المجال، حتى تحولت هذه المؤسسات إلى مراكز إسعاف وعمل لوجستي لأعمال المقاومة. وكان من أبرز هذه المؤسسات جمعية التضامن الاجتماعي في القدس، حيث انتشرت فروعها في كافة أنحاء فلسطين، حتى وصل عددها إلى 22 فرعاً، وقامت هذه المؤسسات ببناء المدارس ورياض الأطفال، وإقامة دورات للنساء لتأهيلهن لمهن ووظائف الإغاثة بشكل عام في ظل غياب الرجل في مهمته السامية في المقاومة، أو من كان يقع منهم في السجن. ولم يقتصر تشكيل الجمعيات على النساء بل شمل الرجال أيضاً. وكانت المؤسسات النسائية تقدم المساعدات العينية والمالية، إضافة إلى العناية بالصحة والعلم والتعليم المهني. (شفيق، 1985).

وكان للمرأة دور سياسي نتيجة اشتراكها بشكل مباشر في المظاهرات، خاصة الطالبات. وقد انضمت أعداد كبيرة منهن إلى الأحزاب، حيث أسس فرعاً لحزب البعث في القدس في عام 1945م، ضم جناحاً نسائياً بقيادة مي الصانع التي أصبحت رئيسة اتحاد المرأة الفلسطينية. وباتت المرأة الفلسطينية عرضة للاعتقال التعسفي والتعذيب نتيجة مقاومتها، كما أن ولادة منظمة التحرير الفلسطينية في العام 1964 عزز دور المرأة النضالي، إذ شاركت الرجل في تقديم الحقوق والواجبات، وفي مجالات العمل التنظيمي والنضالي. وفي 1965م عقد أول مؤتمر نسائي في القدس في مقر منظمة التحرير، حضرته نساء فلسطينيات من كل الدول العربية، مما أدى إلى إبراز دور المرأة النضالي. (علقم، 2005).

من هنا نرى أن المرأة قد وقفت جنباً إلى جنب مع الرجل في العمل المقاوم، إذ كانت تقع أكثر من 12 عملية عسكرية ضد إسرائيل في كل شهر تقريباً، كما تم ضرب المصالح الاسرائيلية

في العالم، وكانت عملية دلال المغربي عام 1978م أبرز مثال على مشاركة المرأة في العمل العسكري. (شفيق، 1985).

لقد استمر دور المرأة في العمل على توفير متطلبات الحياة لأسرتها وأطفالها أثناء غياب الرجل وانشغاله بالمقاومة، أو بسبب اعتقاله. وتعددت أشكال المقاومة للمرأة، فمنها المقاومة المسلحة، والمقاومة المدنية، والمظاهرات، وحماية المجتمع بالقيام بمساعدة العائلات التي تتعرض للقهر والظلم عند غياب معيها. وقد عانت المرأة من الاعتقال لفترات طويلة جداً، ومن القتل والإرهاب، ومن أبرز هذه النساء فاطمة البرناوي التي حُكمت بالسجن لمدة 25 سنة، وليلى خالد التي قامت باختطاف الطائرات الإسرائيلية، وكذلك دلال المغربي التي استشهدت عام 1978م خلال عملية الساحل. (علقم، 2005).

كانت المرأة الفلسطينية في الفترة من النكسة في عام 1967 إلى كامب ديفيد تقوم بدور في المقاومة المدنية، حيث قامت بتنظيم المسيرات النسائية في كافة المدن الفلسطينية ضد الاحتلال وإجراءاته، كما شاركت في كل الفعاليات النضالية مع الرجل، وهذا أهم ما كان يميز المرأة الفلسطينية في الأراضي المحتلة في المجال العسكري والسياسي والمدني. ومن كامب ديفيد إلى الانتفاضة الثانية - انتفاضة الأقصى - تعتبر هذه الفترة فترة تفكيك للقوة والإستراتيجية التي أدت إلى تراجع العمل المسلح، مما أثر على دور المرأة أيضاً، وظلت المرأة محافظة على موقعها النضالي ولكن في المجالات المدنية، وقد تطور دور المرأة نتيجة زيادة عدد الطالبات في الجامعات بمختلف أنواع المعرفة وصولاً إلى الدراسات العليا، وقد ساعد ذلك على انخفاض نسبة الأمية بين النساء بشكل كبير، وازدياد الوعي مع ازدياد نشاط المؤسسات النسوية والجمعيات التي بلغ عددها في عام 1988م 1991 جمعية في الضفة وغزة، وكان لها دور مهم في صمود الشعب ورعاية وإعالة الأيتام والفقراء وذوي الشهداء والمعتقلين. وكان من أبرزها على مستوى الوطن جمعية إنعاش الأسرة. (اسماعيل، 2004).

وتجدر الإشارة إلى أن أولى لجان العمل النسوي قد تأسست عام 1978م وذلك كإطار نسوي للجبهة الديمقراطية، وبعد ذلك سعت كافة التنظيمات إلى تأسيس أطر نسائية شاركت في العمل

الوطني ضد الاحتلال. وهذا مما يوضح أسباب تصاعد دور المرأة في التصدي للاحتلال وحماية المجتمع في ظل تراجع استراتيجية القوة الفلسطينية إلى استراتيجية سياسية دون قوة تحميها. (علقم، 2005).

وبنظرة متأنية نجد أن المرأة قد قامت بدور كبير منذ الانتفاضة في نهاية العام 1987م إلى اتفاقية أوسلو، إذ يمكن اعتبار هذه الفترة مرحلة استراتيجية في إرباك الاحتلال واستنزافه. فقد تعاضد دور المرأة خلال هذه الانتفاضة بشكل كبير جداً، وأخذ دور المرأة يتعاضد في حماية المجتمع وذلك باشتراكها الفعلي والمباشر في أعمال الانتفاضة الشعبية التي اشتعلت ضد المحتل، إذ كان دورها مهماً في إفشال الاستراتيجية الإسرائيلية في التدمير البنيوي للمجتمع الفلسطيني، وكان هذا كله يُفصّل جهود المرأة الفلسطينية. ويتضح حجم مشاركة المرأة من خلال أعداد النساء اللواتي سقطن شهيدات أو جريحات أو في المعتقلات الإسرائيلية، حيث بلغ عدد الشهيدات خلال الثلاث سنوات الأولى للانتفاضة 115 شهيدة، وأكثر من عشرة آلاف جريحة، وبلغ عدد المعتقلات 100 معتقلة. وما ينطبق على الوضع العام في المجتمع الفلسطيني فإنه ينطبق على كافة المؤسسات النسوية، وخاصة لجان المرأة التي كانت تقوم بدور رئيس في مقاومة الاحتلال وتوفير الدعم لكل المتضررين من بطش الاحتلال وعسفه. (اسماعيل، 2004).

إلا أن الأمر قد هدأ بعض الشيء منذ اتفاقية أوسلو إلى انتفاضة الأقصى وهي المرحلة التي يمكن أن نطلق عليها اسم الورطة أو الخديعة، وذلك لما ترتب عليها من مضاعفات سلبية وتبعات تحول الثورة إلى سلطة، وظروف تشكل السلطة وعلاقتها بالمؤسسات والفصائل والجمهور الفلسطيني، وما تبع ذلك من أداء السلطة الوطنية في كافة المجالات. ويمكن القول إن منظمة التحرير الفلسطينية التي اختارت الحل السياسي بتوقيعها اتفاق أوسلو إنما وقعت في ورطة نتيجة عدم التزام إسرائيل بما تعهدت به من التزامات وتعهدات، إذ أخذت تتصرف وكأنه على الفلسطينيين فقط الإلتزام، وأنه لا يقع على عاتقها شيء. وقد شجعها على ذلك بداية التحول من الثورة إلى دولة، في حين أنه لم يوجد دولة على أرض الواقع.

وزاد من تعقيد الأمور الفساد الذي رافق السلطة، إضافة إلى تراجع دور المقاومة التي تم محاصرتها في المفاوضات، وعليه فإن المفاوضات الفلسطينية أصبح يفاوض من موقع ضعف، ولم يكن على علم بحقيقة المفاوضات الإسرائيلي ونواياه الخبيثة. وفي الوقت الذي كان الإسرائيليون يحاولون فيه التوصل بكل الطرق من كل تعهداتهم والتزاماتهم أمام العالم، كانت المنظمة تتعرض لضغوط عربية ودولية للاستمرار في التفاوض الذي حوّلته الجانب الإسرائيلي إلى طحن ماء. وعليه فإن الحركة الوطنية قد انقسمت إلى أغلبية ضئيلة مؤيدة لاتفاق أوسلو، وأقلية معارضة لها.

فقد استبشر المواطنون خيراً عند دخول السلطة بإنهاء الاحتلال الإسرائيلي. وظنوا أن إزالة المستوطنات، وإقامة الدولة المستقلة حقيقة قريبة المنال. ولكن إسرائيل عرفت كيف تلوي عنق المفاوضات، فلم تقدم شيئاً مما كان يطمح إليه الفلسطينيون، وعلى العكس من كل التوقعات والتصورات فقد زاد خلال هذه الفترة عدد المستوطنات بشكل غير طبيعي، وزاد عدد سكانها، وزادت نتيجة لذلك الأراضي المصادرة في القدس والضفة الغربية، في حين كان هدف السلطة الفلسطينية في هذه الفترة تثبيت وضعها من خلال الجهاز الإداري والأجهزة الأمنية. (عقلم، 2005).

وعليه فقد امتزج وضع المرأة الفلسطينية بعد أوسلو بمرحلة متقلبة ما بين الوعي والزيغ وفقدان الثقة في كثير من الأمور، فقد توقعت القيادات النسوية التي واكبت اتفاق أوسلو كما توقع باقي الشعب أن الاحتلال قد ولى وأن حلم الدولة الفلسطينية المستقلة قد بات واقعاً ملموساً، فأخذن يعملن على فتح العديد من المراكز النسوية في مختلف محافظات الوطن حتى باتت تلك المراكز أشبه بالدكاكين، ومن هنا بدأ تكدر نشاط الحركة النسوية الفلسطينية، وهو المصطلح الذي أخذت تستخدمه أغلب المراكز والمؤسسات السياسية والأكاديمية المعنية بالحركة النسوية كبديل عن الحركة النسائية. (إسماعيل، 2004).

تراجع وتقهقر الجهود النضالية كان ناتجاً عن تراجع الحركة الوطنية الفلسطينية التي ألفت بظلالها على الحركة النسوية ودورها المميز الذي كان سابقاً، ولكن هذا لا يعني أن دور المرأة

الوطني قد تلاشى، بل استمرت القيادات النسائية بالقيام بواجبها بعد أوصلو خاصة في المعتقلات الإسرائيلية، حيث أصبح فيها عددًا كبيرًا من الأسيرات. (علقم، 2005).

ورغم هذا فقد استمر دور المرأة الفلسطينية في حماية المجتمع الفلسطيني، واستمر دورها الرائد في الجمعيات النسائية رغم ما باتت تعانيه من الصعوبات المالية والإدارية التي أخذت تواجهها كل المؤسسات. وقد برز من بين هذه القيادات النسوية القيادية زهيرة كمال التي كانت تنتمي إلى الجبهة الديمقراطية، ثم انضمت إلى حركة فدا بقيادة ياسر عبد ربه، حيث وصلت إلى مركز سياسي مهم إذ أصبحت وزيرة في الحكومة الفلسطينية التي شكّلها القيادي أحمد قريع، وهناك أيضًا حنان عشراوي التي شاركت في الوفد المفاوض، وخاطبت الرأي العام الغربي في ذلك الوقت بشكل جيد عن القضية الفلسطينية، حتى أصبحت ناطقة باسم الوفد الفلسطيني المفاوض. (دعيبس، 2008).

وفي المجال السياسي انقسمت المرأة ما بين مؤيد ومعارض لاتفاق أوصلو، حيث الأطر المرجعية والتنظيمية لكل منها، إلا أن الجهود النسوية الفلسطينية شاركت في صناعة القرار الفلسطيني على كافة المستويات في السلطة الوطنية بعد أن أصبح لها دورًا في البلديات والسلطة التشريعية والقضائية، وكانت السلطة قد أولت المرأة اهتمامها حتى وصلت بها إلى مراكز مهمة، إذ تولت منصب وزيرة ومديرة عامة في الوزارات، ومثلت المرأة الفلسطينية السلطة الفلسطينية في المؤتمرات، وأنشأت لها مراكز خاصة في الجامعات اختصت بشؤون المرأة وكان بداية ذلك في جامعه بير زيت. (دعيبس، 2008).

وبالرغم من المشاركة الفاعلة للمرأة الفلسطينية على كافة الأصعدة، وبخاصة على الصعيدين السياسي والوطني، إلا أنها لم تتمكن حتى الآن من الوصول للمشاركة في مواقع صنع القرار، حيث لم تُمثل المرأة بعد في اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية، كما أن الزيادة في عضوية المجلس الوطني التي وصلت إلى 12% ليست كبيرة مقارنة مع الزيادة المطردة في العضوية الإجمالية، وهناك عدة أسباب تفسر هذا الوضع، ولكن ربما تكون الثقافة المجتمعية السائدة، والنظرة المتجذرة للمرأة، واحدة من أهم العوائق أمامها للوصول إلى مركز صنع

القرار. ذلك أن الاعتقاد السائد بأنه ليس بمقدور النساء معالجة المهام مثل الرجل. وبلغت أخرى إن الإناث ربما كنَّ هُنَّ الأكثرُ قناعةً بهذه الفكرة، مما عزز الاعتقاد بأن العقلية الأبوية والفكر الذكوري هما المسيّران للمعتقدات والتوجهات في مجتمعنا. وقد تم بث وترسيخ هذه العقلية من خلال الغياب الواضح للفلسفة الاستراتيجية، والرؤية غير الواضحة كذلك في برامج وسياسيات السلطة، وذلك من خلال الإعلام الرسمي غير المخطط، بالإضافة إلى الغياب الواضح للبرامج الاجتماعية في الأحزاب، كما ينعكس هذا في المناهج التعليمية في المدارس. (نزال، 2007).

وبالرغم من أننا نجد أن المشروع الفلسطيني يتجه نحو تضمين المساواة في التشريعات الأساسية للسلطة الفلسطينية، إلا أن هذا لا يعكس الصورة بشكل أكيد على جميع القوانين والسياسات السارية المعمول بها، والتشريعات الفلسطينية المطروحة. أيضاً هناك حاجة ماسة في السياق الفلسطيني إلى جعل المساواة بين المرأة والرجل هي الزاوية الأساسية التي تنطلق منها التشريعات جميعها على حد سواء، وهذا يتطلب كثيراً من الجهود النسوية والعمل الدؤوب من أجل تحقيقه. (نزال، 2007).

وقد أعلن عن الإستراتيجية الوطنية التي تم عرضها في اجتماع عام وطني دعت إليه كل من لجنة التنسيق الحكومية للنهوض بالمرأة، والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، إلى جانب ممثلين عن الوزارات والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية ومراكز الدراسات النسوية، واستندت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية على المرتكزات الآتية:

1- البرنامج الوطني الفلسطيني لمنظمة التحرير الفلسطينية الداعي إلى تحقيق أهداف

الشعب الفلسطيني في العودة وحق تقرير المصير وإقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف.

2- وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة عن المجلس الوطني الفلسطيني في الجزائر عام

1988م، والتي نصت بنودها على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات.

3- وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية الصادرة عن الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية عام 1994م، والوثائق الأخرى للمنظمات الفلسطينية والعربية غير الحكومية والمتعلقة بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي.

4- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وأهمها الاتفاقية الدولية لإنهاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام 1979م، والإعلان العام لحقوق الإنسان الصادر عام 1948م، والاتفاقية الدولية لحقوق الطفل عام 1992م.

كما ركزت الوثيقة الاستراتيجية على أهداف التوصيات الأكثر خصوصية للمرأة، مما جعل الاستراتيجية تنطلق من مبدأ دمج المرأة في التنمية، وليس من مبدأ النوع الاجتماعي والتنمية. (نزال، 2007).

هذا وقد بدأت الحركة النسوية باستثمار تاريخ بعض قياداتها البارزات في العمل النسوي لإحراز المكاسب القيادية من أجل إثبات ذاتهن في المعركة الديمقراطية، وقد استطعن بذلك تحقيق نجاح طفيف في انتخابات عام 1996م، بالفوز بـ 6% من أعضاء المجلس، ولكنهن حققت تقدماً أكبر في انتخابات 2006 من خلال قدرتهن على فرض نظام (الكوتا). وبعد إدراكهن للمعيقات الاجتماعية التي تحول دون وصولهن للبرلمان. إلا أن ذلك لم يحظَ برضاهن لعدم وصولهن إلى مراكز هامة في الوزارات، إلا أنهن مارسن الضغط المنظم حتى استطعن تخصيص وزارة للمرأة، وتم تعيين اثنتين من النساء في منصب وزيرة في الحكومة التي سبقت الانتخابات 2006. (دراغمة، 2013).

إلا أن هناك اعتقاداً واسعاً في الأوساط الأكاديمية والشعبية بأن القيم والمعايير التقليدية تحد من حرية النساء، وتقف بالتالي كحاجز صلب أمام دمج المرأة في العملية التنموية. ولكن عند فحص العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في التنمية ندرك أن هناك جملة من العوامل المادية الملموسة، بالإضافة إلى النظرة التقليدية للمرأة، كلها تعمل معاً على الحد من الاستفادة من طاقات النساء. (دعيبس، 2008).

غير أن القوانين الفلسطينية عموماً لا تزال تنظر للمرأة الفلسطينية بصورة مختلفة على أساس الجنس، فهناك ملاحظات تتعلق بالتمييز القانوني ضد النساء، سواء كان ذلك بالتشريعات أو بالتطبيق الفعلي.

وفيما يطلق عليه قانون الأحوال الشخصية المستمد من قوانين وبنية لم يجر تعديلها وتحديثها، وهي نصوص ليست ذات صلة بالمشاركة في صنع القرار مباشرة، ولكنها تؤثر فيه مثل القوانين المتعلقة بالنفقة والميراث، فهي قوانين تنظر للمرأة انطلاقاً من قوانين اجتماعية سائدة، وانطلاقاً من النظر للمرأة والرجل من منظور اجتماعي يفرق بينهما، مما يساهم في الحد من نشاط المرأة ومشاركتها في الحياة العامة، بما في ذلك تولي المرأة للوظائف العامة ومشاركتها في الحياة السياسية التي هي البوابة الواسعة لإزالة التمييز ضد المرأة. (دراغمة، 2013).

وبعد كل هذا الكفاح للمرأة، فقد بلغت نسبة النساء في القطاع الحكومي 29% سنة (2008)، وعدد وكلاء الوزارة من النساء 2 من أصل 30 وكيل وزارة، وهناك 175 امرأة في منصب مدير عام مقابل 620 رجلاً (2008)، وبلغت نسبة المحاميين من النساء 17% مقابل 83% للرجال (2009)، ونسبه الأطباء من النساء 13% مقابل 87% من الرجال عام (2011)، ونسبه أعضاء النقابات العمالية من النساء 8.4% مقابل 91.6 من الرجال عام (2006). (مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2011).

مما سبق يتضح أن المرأة بدأت تأخذ دورها الريادي في المجتمع بفضل جهودها وتنظيم الحركة النسوية وبفضل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عصفت في المجتمع الفلسطيني منذ بداية القرن العشرين. إلا أن ما حققته المرأة لا يتناسب مع درجة التضحيات من جهة، ومن جهة أخرى في تحقيق المأمول من الطموحات.

الفصل الثالث

تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعملية دمج النوع الاجتماعي فيها

3-1: مقدمة.

3-2: تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية والمشاركة النسائية.

3-2-1: نظام الأمن الفلسطيني.

3-2-2: هيكلية الأجهزة الأمنية.

• 3-2-2-1: الأمن الداخلي.

• 3-2-2-2: مديرية المخابرات العامة.

• 3-2-2-3: مديرية الأمن الوطني.

• 3-2-2-4: مجلس الأمن القومي.

3-2-3: أجهزة السلطة الأمنية الفلسطينية.

3-2-4: بداية عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية.

3-2-5: الشرطة النسائية الفلسطينية.

3-3: واقع ومستقبل المشاركة النسوية في الأجهزة الأمنية.

3-4: النوع الاجتماعي في التنمية البشرية.

3-5: إدخال النوع الاجتماعي ودمجه في مؤسسة الشرطة.

3-6: النوع الاجتماعي وأثره في تطور المؤسسة الشرطية.

3-7: أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة داخل المؤسسة الشرطية.

3-1: مقدمة:

بعد تناول مجهودات المرأة الفلسطينية في العمل الاجتماعي والنضالي، والظروف التي صاحبت تلك المجهودات، وما حقته المرأة الفلسطينية بفضل قدراتها وجهودها المؤسسية، سواء كان ذلك في مقاومة الانتداب والاحتلال أو بتغيير الظروف وما نجم عن المفاوضات السياسية والاتفاقات الفلسطينية الإسرائيلية، فإن شكل أدوار المرأة أصبح مختلفاً مع بقاء المضمون، وبسبب التحول الكبير بعد اتفاقية أوسلو ووجود كيان فلسطيني تمثل بالسلطة الوطنية الفلسطينية لتكون مهياً لإقامة دولة مستقلة مستقبلاً.

بدأ الجهد الحديث نحو بناء مؤسسات تكون قادرة على القيام بالمهام الملقاة على عاتقها في حالة قيام الدولة المستقلة، وتأتي في مقدمة هذه المؤسسات المؤسسة الأمنية التي يناط بها حفظ الأمن والنظام المجتمعي وتوفير الاستقرار والحماية، لذا انصب الجهد على بناء أجهزة أمنية قادرة على ضبط النظام بعد فترة طويلة من عدم وجود نظام أصلاً. وقد ارتكز بناء هذه الأجهزة على أسس علمية وإدارية، حديثة ساهمت في هذا الجهد كثير من الدول العربية والأجنبية.

من هذا المنطلق ترى الباحثة أنه من الأهمية بمكان أفراد فصل مستقل يتحدث عن الأجهزة الأمنية من حيث هيكلتها، ومهامها، ووظائفها، وتطورها، بالإضافة إلى الحديث عن واقع ومستقبل المشاركة النسوية فيها من منظور دمج النوع الاجتماعي كجزر لا يتجزأ من التنمية البشرية، مع توضيح لأهم المعوقات والصعوبات التي تواجه ذلك الجهد.

3-2: تطور الأجهزة الأمنية الفلسطينية والمشاركة النسائية:

3-2-1: نظام الأمن الفلسطيني:

تعد الوظيفة الرئيسية لجهاز الأمن هي حفظ الأمن والأمان للمواطن، وهو الجهاز الذي يتعامل مع المواطن بشكل رئيس، ويحفظ الأمن الداخلي للمجتمعات، ويعمل على منع وقوع الجرائم نظراً لطبيعته الخاصة بتطبيق النظم والقوانين. ويرجع تأسيس الأجهزة الأمنية الفلسطينية إلى عهد الانتداب البريطاني على فلسطين، الذي نشأ بعد انتهاء الحرب العالمية

الأولى، وتقسيم الإرث العثماني بعد هزيمة الدولة العثمانية التركية، على المحتلين الجدد، بريطانيا وفرنسا. وقد تم الانتداب رسمياً على فلسطين بعد اجتماع مجلس عصبة الأمم في 1922/7/24 وتقرر فيه وضعها تحت الانتداب البريطاني. وكان القانون الدولي المعمول به في عصبة الأمم في ذلك العهد هو القانون الذي فرضته الدول الأوروبية ذاتها، وتشكلت الإدارة العسكرية البريطانية في فلسطين في أعقاب إقرار الانتداب عليها، وكان من مهام هذه الإدارة التخطيط والعمل لتنفيذ وعد بلفور الذي صدر عام 1917. وقد عملت تلك الإدارة على تبديل وضعها لتصبح إدارة مدنية، وقد وضع على رأسها كأول مندوب سامي لها (هربرت صموئيل) وهو يهودي بريطاني كان معروفاً بنشاطه في الحركة الصهيونية. (الغماري، 2012)

لقد كان أول قرار اتخذته سلطه الانتداب هو تشكيل قوة بوليس، إذ أصدر المندوب السامي البريطاني هربرت صموئيل قانوناً ينظم قوة بوليس فلسطين. وقد كانت وظيفة الكشف عن الجرائم ومنعها، والقبض على المجرمين وحراسة السجون، ونشر الأمن العام. وبناءً عليه تألفت قوة البوليس وفق القوانين التي أصدرتها سلطة الانتداب البريطاني. (الغماري، 2012)

وفي عام 1959م استبدلت كلمه بوليس بكلمة شرطة، وبعدها أصدر الراحل جمال عبد الناصر أمراً بتطبيق النظام الدستوري المصري بقطاع غزة، والذي وضع ضمن القانون العام لنظام هيئات الشرطة واختصاصاتها. أما في الضفة الغربية والتي ألحقت بالأردن فبدأ تجنيد الفلسطينيين في الجيش وقوات الأمن الداخلي الأردني، وبقي الوضع على حاله حتى عام 1967، عندما وقع الاحتلال الإسرائيلي للضفة والقطاع، فسمحت السلطات الإسرائيلية في أعقاب احتلالها للضفة وغزة للفلسطينيين بالدخول في أجهزة الأمن الشرطة، وقد أطلق عليها تسميات مثل الشرطة العرب أو الشرطة المحلية، وكانت مهامهم تتلخص في الأمور الحياتية فقط وتنفيذ القوانين والأوامر الإسرائيلية. وكان عدد الشرطة العرب في البداية قليل نسبياً، وبعد ذلك تم تجنيد شرطة جدد بلغ عددهم في بداية عام 1988م حوالي 1071 فرداً في الضفة والقطاع، بالإضافة إلى أعداد من الشرطة العرب تم تعيينهم في الجانب الجنائي قدروا بنحو 500 شرطي. وقد كان الشرطة العرب يشرفون على الجانب الجنائي، في حين كانت الشرطة الإسرائيلية

تشرف على الجانب الأمني، مع أن إدارة جهاز الشرطة كاملاً كان بأيدي الشرطة الإسرائيلية. وكان رجال الشرطة العرب يطبقون القوانين الأردنية في الضفة الغربية، والقوانين المصرية في قطاع غزة، إضافة إلى قانون الانتداب البريطاني وما كانت تصدره القوات الإسرائيلية من قوانين عسكرية بشكل متواصل. (الجاغوب، 2007)

وبعد الانتفاضة التي قامت في أواخر العام 1987 وأوائل العام 1988م، ترك الشرطة العرب عملهم، ولم يبق منهم إلا عددًا قليلاً جداً. وفي هذا الوقت أخذت الشرطة الإسرائيلية تقوم بالإشراف على إدارة الشرطة المحلية، والتحقيق في القضايا الجنائية والأمنية معاً، وكانت تحيل القضايا التي تتعلق بالإسرائيليين للمحاكم الإسرائيلية، أما القضايا الأمنية فكانت تحيلها للمحاكم العسكرية، أما الشرطة المحلية أو ما تبقى منها فكانت تقوم بأعمال الشرطة من الناحية الجنائية والمرورية وحماية الأمن والممتلكات، ولعدم توفر الإمكانيات كانت تقوم بالاستعانة بقوات حرس الحدود الإسرائيلية التي كانت تعمل في الضفة والقطاع. (الجاغوب، 2007)

ومنذ اتفاق أوسلو وحتى الآن تعمل الأجهزة الأمنية على أن تكون مسؤولة عن النظام العام والأمن الداخلي داخل مناطق السلطة الفلسطينية، حتى يكون هناك هيكل وتشكيل لأجهزة الأمن الفلسطينية مكوناً من وحدة متكاملة تخضع للسلطة الفلسطينية، وتتشكل هذه المنظومة من أربع فروع وهي: الشرطة المدنية، الأمن العام، المخابرات، الدفاع المدني. وقد مرّت أجهزة الأمن الفلسطينية بكافة المراحل التي مرّت بها السلطة صعوداً ونزولاً، وتأثرت بكافة المؤثرات والعوامل المحلية والخارجية التي فرضت نفسها عليها وعلى الشعب الفلسطيني، وعليه فقد بدأ العمل في إنشاء أجهزة الأمن الفلسطينية منذ دخول منظمة التحرير إلى أرض الوطن طبقاً لاتفاقية أوسلو. (الغماري، 2012)

بعد تشكيل السلطة حسب اتفاقية أوسلو فقد تشكلت قوات الأمن من أفراد التنظيمات الفلسطينية الذين دخلوا بموجب الاتفاقية، وكذلك الأفراد الناشطين سياسياً من داخل الضفة وغزة، وقد كان الاستحواذ الأكبر في دخول أجهزة الأمن إلى تنظيم حركة فتح، وبدأت عملية التشكيل والإدارة والتدريب وتنظيم الأقسام لتناسب المهام. ومع بداية تشكيل الأجهزة الأمنية كان هناك تواجد

بسيط للمرأة في هذه الأجهزة. وبعد انتفاضة الأقصى حدث هناك فراغاً كبيراً أحدثه ضرب القوات الإسرائيلية لأجهزة الأمن الفلسطينية وتدمير مقراتها في محاولة منها لتدمير بنيتها التحتية، وذلك لمنعها من ممارسة واجباتها، وبخاصة بعد الاجتياح الذي قامت به لكافة الأراضي الفلسطينية. وأمام هذا الواقع الصعب فقد استطاعت المؤسسة الأمنية أن تصمد وتحافظ على استمرارها رغم الموقف الإسرائيلي وعناده، إذ أمكن الحفاظ على الجانب البشري متماسكاً، والحفاظ على هيكلته رغم تدمير وغياب مقرات أجهزة الأمن بكل أنواعها. وفي ظل الافتقار إلى وجود أي إمكانيات إطلاقاً، تمكنت هذه المؤسسة الأمنية الوليدة أن تبقى حية في ظروف شبه مستحيلة. (الجاغوب، 2007)

3-2-2: هيكلية الأجهزة الامنية:

لقد قامت السلطة الفلسطينية بإعادة هيكلية الأجهزة الأمنية، لتكون قادرة على تثبيت النظام والأمن في الأراضي الفلسطينية، وعليه فقد تم تشكيل أجهزة أمنية متعددة يقودها أشخاص ولاؤهم لها، وتكون مسؤولة مسؤولية تامة أمام المستوى السياسي، وذلك كي تشرف على كافة الفروع الأمنية في المجالات التي يتطلبها الدور المناط بها، ولتحدد صلاحيات كل منها على ضوء ذلك، حيث تم تشكيل الأجهزة على النحو التالي:

1- الشرطة المدنية وتتكون من الأقسام التالية:

- أ- شرطة المرور.
- ب- مديرية المباحث الجنائية.
- ت- مديرية مكافحة المخدرات.
- ث- شرطة مكافحة الشغب (قوات التدخل السريع).

2- قوات الأمن الوطني (الأمن العام) وتتشكل من:

- أ- الاستخبارات العسكرية.
- ب- الوحدات الخاصة.
- ت- الشرطة البحرية.

- ث-الشرطة الجوية.
- ج-شرطة الجمارك.
- ح-الشرطة العسكرية.
- 3- أمن الرئاسة (القوة 17).
- 4- الأمن الوقائي.
- 5- المخابرات العامة.
- 6- الدفاع المدني.

وبذلك تم تحديد دور المؤسسة الأمنية الفلسطينية باعتبارها أداة من أدوات قيام الدولة واستقرارها، وتكون خاضعة للمستوى السياسي، وللمساءلة أمام المجلس التشريعي، مع توفير كل متطلبات واحتياجات عملها في الدفاع عن الوطن والمواطن، وليس الدفاع عن الحاكم أو الحزب الحاكم. وهذا يتطلب مع إعادة هيكلة توضيحاً للإطار القانوني ولنظام عملها، والشكل المؤسسي المناسب لها، وبناء العقيدة الأمنية على أساس دور الأجهزة الأمنية في الدفاع عن الوطن والمواطن من العدو الإسرائيلي، وحماية الوطن من التعدادات على حرياته الأساسية التي كفلها القانون الأساسي، وتطبيق مبدأ القانون، وبلورة السياسات الضرورية لعملها، ونوع التسليح والتدريب وفقاً لمتطلبات واحتياجات كل جهاز وعدد أفرادها، وعليه فقد تم تشكيلها وتحديد صلاحيات ومرجعية كل منها كما يلي:

3-2-2-1: الأمن الداخلي: ويتبع وزارة الداخلية، ويشمل الوحدات (الإدارات أو المديریات)

التالية:

- مديرية الشرطة.
- مديرية الأمن الوقائي.
- مديرية الدفاع المدني.

ويناط به المهام التالية:

1- حفظ النظام العام.

2- حماية أمن المواطن وحقوقه وحريةه وكذلك حماية المؤسسات العامة والخاصة.

3- المساعدة والتعاون في تنفيذ واحترام القانون.

4- تقديم المساعدة المباشرة في أعمال الدفاع والإنقاذ وإطفاء الحرائق.

وقد تم تحديد مرجعيتها من خلال مسؤولية وزير الداخلية عنها أمام مجلس الوزراء، وبالتالي إخضاعها وقراراتها للمستوى السياسي من خلال الحكومة، وبالتالي إخضاع مسؤوليتها وأعماله للمساءلة والرقابة أمام المجلس التشريعي، ويمثلها وزير الداخلية في مجلس الأمن القومي، ويجري توزيع المهام بها بشكل واضح تحت مسؤولية وزير الداخلية.

3-2-2-2: مديرية المخابرات العامة (الأمن الخارجي): ويناظر بها المهام التالية:

1- جمع المعلومات الاستخبارية عن الأفراد والمؤسسات ذات العلاقة بأمن الوطن في حدود احترام مبادئ وأحكام القانون الفلسطيني واحترام الحقوق والحريات الأساسية للمواطنين.

2- تقديم التقارير والتقييمات في القضايا التي يطلبها المستوى السياسي والتي تساعد في اتخاذ القرارات وتخضع لمسؤولية رئيس السلطة الوطنية أو رئيس مجلس الوزراء.

3-2-2-3: مديرية الأمن الوطني:

وتضم في صفوفها جميع الوحدات العسكرية والأمنية بما فيها القوات الخاصة، أو أية وحدات عسكرية مشابهة، وكذلك الشرطة العسكرية باعتبارهم نواة للجيش الوطني، ومهمتها الدفاع عن أرض الوطن من أية اعتداءات خارجية، ويتبع مسؤول الجهاز رئيس السلطة الوطنية ومجلس الأمن القومي.

ويتم حصر مهمة الشرطة العسكرية في الرقابة والتفتيش على العاملين في الأجهزة الأمنية بما يعزز انضباط العاملين في جميع الأجهزة الأمنية، ويكون قائد الأمن الوطني مسؤولاً أمام

وزير الدفاع (في حاله وجود وزير للدفاع)، أو يكون مسؤولاً أمام وزير الداخلية أو رئيس السلطة الوطنية.

3-2-2-4: مجلس الأمن القومي:

يجرى تحديد رئاسة المجلس القومي وفقاً لطبيعة النظام السياسي، حيث يرأسه رئيس السلطة الوطنية أو رئيس الوزراء في النظام البرلماني، وفي النظام المختلط كما هو الحال في فلسطين يرأسه رئيس السلطة الوطنية. ويعتبر رئيس الوزراء نائباً له، إضافة إلى وزير الخارجية، ووزير المالية، ومسؤول الأمن الوطني، ومسؤول الأمن الخارجي، والمخابرات، ومستشار الأمن القومي (من حق رئيس مجلس الأمن القومي اختيار مستشار شؤون الأمن القومي ليكون سكرتيراً للمجلس). <https://ar.wikipedia.org/wiki/>.

وتقضي اتفاقية أوسلو الموقعة بين فلسطين وإسرائيل في أيلول سنة 1993م على إنشاء شرطة قوية تضمن النظام والأمن في فلسطين، وجاءت الاتفاقيات المكملة لأوسلو وخصوصاً اتفاقية القاهرة المعروفة باتفاقيه غزة أريحا أولاً والموقعة في عام 1994م لتتص على إقامة شرطة فلسطينية حددت ب 3000 عنصر تم زيادتها في اتفاقية أوسلو الثانية لتصبح 30 ألفاً، غير أن الأجهزة الأمنية لم تقتصر منذ ذلك التاريخ على جهاز واحد بل كثرت وتعددت. أما الآن فزاد عدد أفراد الأجهزة الأمنية عن 50 ألف عسكري في الضفة كلهم تابعين للسلطة الفلسطينية الشرعية. (الشعبي، 2012)

3-2-3: أجهزة السلطة الأمنية الفلسطينية:

وتتكون أجهزة السلطة الفلسطينية الأمنية من ثلاث أجهزة رئيسة وهي: قوات الأمن الوطني، المخابرات العامه، والأمن الداخلي (الشرطة، الأمن الوقائي، الدفاع المدني).

أولاً: قوات الأمن الوطني:

تتولى قوات الأمن الوطني المهام التالية:

- 1- حفظ الأمن العام في داخل الوطن.
- 2- مساعدة الأجهزة الشرطية في تنفيذ مهامها عندما تكون غير قادرة على سيطرة الأمن.
- 3- السيطرة على كافة مداخل ومخارج المدن.
- 4- المحافظة على حدود الدولة.
- 5- توفير الحماية لكافة المعابر البرية والبحرية والجوية.
- 6- مساندة رجال الأمن أثناء تنفيذ مهامهم وتوفير الحماية لهم.
- 7- مساندة أجهزة الضابطة الجمركية أثناء القيام بمهامهم.

ويتكون الجهاز من:

- 1- الإطار القيادي ويشمل: القائد، النائب، رئيس العمليات، المديریات، والشعب:
 - شعبة التنظيم والإدارة.
 - شعبة مديرية القضاء.
 - شعبة العمليات المركزية.
 - شعبة التدريب.
 - شعبة التسليح.
 - شعبة التخطيط.
 - شعبة مديرية اللاسلكي.
 - شعبة مديرية النقلیات العامة.
 - شعبة مديرية الخدمات الطبية.
 - شعبة مديرية المالية العسكرية.
 - شعبة مديریه الإنشاءات العسكرية.
 - شعبة اللوازم العامة.
 - شعبة مديرية التوجيه السياسي.

- شعبة مديرية الاستخبارات العسكرية.

- شعبة مديرية الشرطة العسكريه.

2- قادة المناطق/ قيادات المناطق والمحافظات.

3- كتيبة خاصة (احتياط القائد).

ثانياً: المخابرات العامه:

مهام المخابرات العامة هي:

1- تعتبر المخابرات الجهة المخولة رسمياً بممارسة الأنشطة والمهام الأمنية خارج الحدود الجغرافية الفلسطينية.

2- تمارس المخابرات مهام أمنية محددة داخل الحدود الجغرافية في دولة فلسطين لاستكمال الإجراءات والنشاطات التي بدأت منها خارج الحدود.

3- تتولى المخابرات اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الأعمال التي تعرض أمن وسلامة فلسطين للخطر، واتخاذ الإجراءات اللازمة ضد مرتكبيها وفقاً لأحكام القانون.

4- الكشف عن الأخطار الخارجية التي من شأنها المساس بالأمن القومي الفلسطيني في مجالات التجسس والتآمر والتخريب، أو أي أعمال أخرى تهدد وحدة الوطن وراحتة واستقلاله.

5- التعاون المشترك مع أجهزة الدول الصديقة المشابهة لمكافحة أي أعمال تهدد السلم والأمن المشترك، أو أي من مجالات الأمن الخارجي شرط المعاملة بالمثل.

6- متابعة من يقوم بالالتحاق بالخدمة في جيش أجنبي في حال الحرب على فلسطين.

7- تحول إلى الأمن الوطني ضد أي جيش أجنبي في حال الحرب مع فلسطين.

8- متابعة من يقوم بتسليم أو المساعدة في تسليم دولة أجنبية سرّاً من أسرار الدفاع عن فلسطين في النواحي العسكرية أو السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

9- حماية الملوك والرؤساء من أي عدوان عليهم.

10- متابعة من يقوم بالتخريب المتعمد أو إتلاف الممتلكات العامة أو الخاصة في الوطن .

11- متابعة من يقوم بتصنيع أو حيازة أسلحة أو متفجرات.

12- متابعه كل من يقوم بأعمال العنف ويعرض حياة الآخرين للخطر.

ثالثاً: الأمن الداخلي (الشرطة، الدفاع المدني، الأمن الوقائي):

1-الشرطة المدنية:

مهام وواجبات الشرطة الفلسطينية:

1- حفظ الأمن داخل الوطن.

2- مكافحة الجريمة داخل الوطن.

3- مكافحة المخدرات داخل الوطن.

4- توفير الأمن لكافة المواطنين وممتلكاتهم في كافة النواحي.

5- تنظيم المرور داخل الوطن.

6- التوقيف والاحتجاز للخارجين عن القانون.

7- تنفيذ كافة التعليمات والأوامر الصادرة من المحاكم والقضاة.

8- مساعدة رجال القضاء في تنفيذ القانون.

9- المحافظة على حريات المواطنين وفق القانون.

2-الدفاع المدني:

مهام الدفاع المدني:

1- حماية الفرد فهو أعلى ثروة لأي دولة، والحفاظ على روحه المعنوية العالية.

2- حماية الثروات وهي المصادر الأساسية للقدرة الاقتصادية للدولة لمواجهة احتمالات

أي معركة.

3- حماية المرافق العامة، وهي الخدمات الجوية المستمرة للجمهور في أوقات الحرب والكوارث بأنواعها.

4- توعية المواطنين بمجال الدفاع المدني، والتعاون مع فرقها وتوزيع النشرات والإعلانات المتعلقة بعملها في زمن السلم والحرب.

5- تنظيم وسائل إطفاء الحريق.

6- تنظيم عمليات الكشف عن القنابل والألغام التي لم تتفجر ورفعها.

7- تخزين المعدات والأدوية لأعمال الدفاع المدني.

8- إقامة الخنادق والملاجئ العامة.

9- إعداد فريق الإنقاذ وفريق لرفع الأنقاض.

10- تعميم وتدريب المدنيين على طرق الدفاع المدني بمختلف الوسائل.

3-الأمن الوقائي:

مهام الأمن الوقائي:

1- الكشف المسبق عن مصادر الجريمة قبل حدوثها سواء كانت أمنية أو جنائية أو سياسية.

2- المساعدة في تنفيذ واحترام القانون.

3- توفير المعلومات لكافة النشاطات المؤسسية.

4- العمل على حماية الأمن الداخلي الفلسطيني.

5- متابعة الجرائم التي تهدد الأمن الداخلي للسلطة الفلسطينية والواقعة عليه، والعمل على منع وقوعها.

6- الكشف عن الجرائم التي تستهدف الإدارة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والعاملين فيها.

7- عدم الإدلاء بالمعلومات والأنشطة والوثائق المتعلقة بالأمن الوقائي كونه عملاً سرياً لا يجوز إفشاؤه. (هيكلية الأجهزة الأمنية الفلسطينية، 2013).

3-2-4: بداية عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية:

إن أهم دافع لخروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، وما لبث هذا الدافع أن تغير وانخفضت قيمته تدريجياً بازدياد فرص التعليم وإدراك المرأة أن العمل مساهمة في البناء الأسري والاجتماعي. وقد دخلت المرأة الفلسطينية مجالات عديدة في العمل كالهندسة والطب والمحاماة والتعليم، وفي المجالات الأخرى المختلفة التي تتطلب الاحتكاك المستمر بالجمهور، بمختلف طبقاته وتباين ثقافته.

أما في المجال الأمني فقد ظل العمل فيه قروناً طويلة مقتصرًا على الرجل، غير أن محاولات قد بذلت في أوائل القرن العشرين في ألمانيا وأمريكا لاستخدام العنصر النسائي في الخدمات المتعلقة بحفظ الأمن في المجتمع. (دراغمة، 2013).

لقد نصّت اتفاقيات السلام بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل على إنشاء قوة أمنية فلسطينية في قطاع غزة وأريحا، ومن ضمن الآلاف من الرجال تمكنت خمس وعشرين امرأة من الانضمام إلى العمل في الأجهزة الأمنية، وكانت الأكثرية منهن في جهاز الشرطة المدنية، وقد انحصر عملهن في قضايا الأحداث. (الجاغوب، 2007).

إن الحديث عن الاستراتيجية التدريبية في أجهزة الأمن التي تحدد التطور لعمل النساء في الأجهزة الأمنية، لا بد له من أن ينطلق من جملة اعتبارات مبدئية يفرضها الاحتياج التدريجي من جهة، والسياسة العامة للسلطة من جهة أخرى، وهما يمثلان الخلفية والإطار المتحكمين في خطة تدريب الأجهزة الأمنية عموماً، ووجود العنصر الشبابي منه بوجه خاص. وتتحدد هذه المنطلقات بالارتكاز على الإرث الحضاري وما يتضمنه من ثروة ثقافية وتاريخية. وهذا يبرز أهمية النظرة الموضوعية الجادة إلى خصوصية وضع المرأة في جهاز الأمن، تلك الخصوصية التي تتطلب تطوير قطاع النساء في الأجهزة الأمنية بمفاهيم تقابل الأعراف الجامدة التي حاصرت المرأة وصادرت إمكانيتها فاعليتها في حيز الإنتاج في أجهزة الأمن. وإذا كان لنا أن نعترف أن هناك جهوداً إيجابية لإدماج المرأة بأنظمة الأمن المختلفة، فإن هناك بعض المفاهيم

التي تعوق هذه العملية، ترتبط بفلسفة وقناعات عند البعض، وسوء تنفيذ لهذه الأدوار عند البعض الآخر. (الجاغوب، 2007).

تنوعت الوظائف والمهام التي تقوم بها أجهزة الأمن، حيث أصبحت وظيفة الأجهزة الأمنية اليوم تشمل كثيراً من النشاطات وفعاليات المجتمع والدولة، ولم يعد دور الأجهزة الأمنية يقتصر على الدور التقليدي القديم، بل اتسع ليشمل مجالات أخرى، أوكل المجتمع له القيام بها في مجال الخدمات والحياة المدنية، وحفظ الأمن، مما يتطلب توسيع دائرة الاهتمام بالتدريب في الأجهزة الأمنية. (المقيد، 2009).

وتختلف شروط التجنيد والتدريب والواجبات، فدور الفتاة في حفظ الأمن بشكل عام في معظم الدول ما زال محدوداً وتقليدياً، وهذه النظرة تكاد تكون واحدة في كافة بلدان العالم التي أخذت بتجربة الشرطة النسائية، إلا أن العديد من الدول استطاعت وبعد سنوات من هذه التجربة أن تدرك قدرة الفتاة على المساهمة في مجال الشرطة بأكثر فاعلية. (المقيد، 2009).

وبحسب مصادر في الشرطة فإن 256 امرأة تخدم في جهاز الشرطة الفلسطينية برُتب أعلاها مقدم وذلك في شعب مختلفة. بينما هناك المئات أخريات يخدمن في جهازي المخابرات العامة والأمن الوقائي والأمن الوطني. فرغم أن الثقافة المحلية الفلسطينية لا زالت في البدايات لتفهم دور المرأة في العمل الأمني، إلا أن القانون الفلسطيني لا يميزها عن الرجل، ويمنحها نفس الحقوق. وفي أداء هذا النوع من العمل تستطيع المرأة أن تقوم بأدوار أمنية تتنافس فيها الرجل منافسة مشروعة، كما هو الحال في أقسام التحقيق الشرطي والأمني، إلا أن نسبة النساء اللواتي انخرطن في الأجهزة الأمنية الفلسطينية حديثة النشأة تعتبر جيدة قياساً بأجهزة إقليمية لها تاريخ في انخراط النساء في العمل الأمني كالأردن والجزائر ومصر. (نجيب، 2012).

إن نسبة البطالة واتساع ميدان العمل بالأجهزة الأمنية، وضرورة وجود العنصر النسائي، كلها عوامل ساعدت في ازدياد عدد الملتحقات بأجهزة الأمن الفلسطينية، من أجل أداء الواجب من جهة، وتحقيق الذات من جهة أخرى.

3-2-5: الشرطة النسائية الفلسطينية:

شجع الرئيس الراحل ياسر عرفات، والرئيس الحالي محمود عباس المرأة على العمل في المجالات التي تتناسب مع طبيعتها، وبما يحفظ لها احترامها وكرامتها وكيانها. وقد شاركت المرأة في بناء مجتمع آمن، وفي توفير الاستقرار لربوع الوطن انطلاقاً من مبادئ ديننا الحنيف. ومما لا شك فيه أن هناك في كثير من المواقع أموراً تختص بكيفية التعامل مع المرأة وإعدادها لتقوم بمسؤولياتها اتجاه أمتها ووطنها من جهة، ورفد القطاع الأمني بالكفاءات البشرية في مواقع هامة وضرورية من جهة أخرى، تلك المشاركة سيكون لها دوراً داعماً لمسيرة البناء والأمن والاستقرار.

ومع التطور الملحوظ في مجتمعنا كان لا بدّ من مشاركة المرأة مشاركة فعّالة لدعم هذا التطور، لذلك يعتبر انخراطها في صفوف العمل الشرطي إحدى الأهداف الهامة التي تهدف إليها وزارة الداخلية في حفظ الأمن والاستقرار في ربوع الوطن. (الجاغوب، 2007).

عندما تشكلت السلطة الوطنية كان من أولوياتها بناء المجتمع والدولة على أسس علمية حديثة لغايات التطور والتنمية والنهوض بالمجتمع الذي عانى كثيراً من الاحتلال وأساليبه والتشرد واللجوء. واما كان استقرار وأمن المجتمع هو الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف المرجوة، فكان لا بدّ من تشكيل الأجهزة الأمنية، وخصوصاً الشرطة، لتحقيق الأمن والأمان الاجتماعي، ووقاية النظم الاجتماعية والاقتصادية، وكانت رسالة واضحة في تحديد مفهوم الأمن مع التركيز على بعده الاجتماعي دون إهمال وظيفته في القضاء والعلاج خصوصاً في ظل تزايد معدلات الانحراف والجريمة في معظم المجتمعات العالمية.

وكان لا بدّ من مشاركة المرأة التي تمثل نصف المجتمع مشاركة حقيقية في دعم هذا التطور، ويعتبر انخراطها في صفوف العمل الشرطي رسالة سامية ذات أبعاد إنسانية، ويأتي هذا الدور اقتناعاً من المسؤولين بأهمية وجود العنصر النسائي في العمل الشرطي، والحاجة إلى ما تقدمه لتلبية متطلبات العمل. لذلك أولت السلطة الوطنية وعلى رأسها الرئيس محمود عباس، كثيراً من الاهتمام لتأهيل العنصر النسائي، وتدريبه وإحاقه في مختلف المواقع. وإذا كانت

الشرطة النسائية ليست وليدة اليوم، فإنها في الوقت الحاضر قد ثبتت أقدامها، وأصبحت حقيقة تفرضها متطلبات العصر.

وتجدر الإشارة أن هناك تقريراً صحفياً صادراً عن المكتب الإعلامي للشرطة الفلسطينية عام 2010م ذكر فيه أن عدد النساء العاملات في جهاز الشرطة بلغ 257 منتسبة، منهن: 9 برتبة رائد، 19 برتبة نقيب، 24 برتبة ملازم أول، و31 برتبة ملازم، 174 برتبة مساعد أول.

وجاء في التقرير أن قيادة الشرطة الفلسطينية أولت المرأة اهتماماً كبيراً ومميزاً في العمل الشرطي في كافة دوائرها وأقسامها، وقد تبوأَت المرأة في الشرطة مناصب عديدة، فهي تقوم بواجبها الشرطي جنباً إلى جنب مع الرجل، وتعددت مهامها ما بين العمل في إدارة المرور، والمباحث، والمخدرات، والسياحة، والآثار، والشؤون العامة، والتنظيم، والبحوث، والتخطيط، وحماية الأسرة والأحداث، والإدارة، وحتى الدوريات.

وبين ذلك التقرير أن تلك النساء ينفذن أعمالاً ميدانية تشتمل على العمل في المحاكم، والسجون، والتفتيش من خلال المداهمات لبعض الأوكار التي هي كالعادة في منازل المواطنين، وبالتالي فإن فيها حرمة منازل تعطىها الأولوية بأن تقوم الشرطيات بهذه المداهمات ليقمن بتفتيش المنزل، والنساء الموجودات فيها. ومنهن من ينفذن أعمالاً مكتبية إدارية لها علاقة بعمل سجلات لكافة القضايا والأشخاص ضمن قاعدة بيانات كاملة لتسهيل العمل. وذكر التقرير أن عدداً منهن قد استلمن مناصب في قيادة الشرطة، حيث تشغل نداء حنش مفتش تحقيق في شرطة قلقيلية، والرائد رناد خليل مدير إدارة حماية الأسرة في المحافظات الشمالية، والرائد كفاية مدير شرطة السياحة في نابلس، والرائد أمل السامي مديراً لقسم السياحة والآثار في الشرطة في المحافظات الشمالية، والرائد حقوقي ليلي الرشيق مديراً للتنظيم والإدارة في شرطة ضواحي القدس، والنقيب نادية كنعان مديراً للعلاقات العامة في شرطة محافظة رام الله والبيرة، والنقيب وفاء شرقاوي ضابط إدارة عضو في فريق التخطيط الاستراتيجي، والنقيب وفاء حسين مدير قسم المؤسسات في الإدارة العامة للعلاقات العامة، والنقيب عبيدة أبو نادرة مدير مركز ساجدة في شرطة محافظة بيت لحم.

وقال المكتب الإعلامي أن القائمة طويلة، وأن المرأة تُعطى حقها في العمل الشرطي بالمناطق الفلسطينية، ولا يقتصر تقليدياً على الرجال لارتباط الفكر والثقافة الفلسطينية بأن العمل الأمني يحتاج إلى خشونة الرجال، ولكن الأمر تغير وأصبحت المرأة جزءاً من العمل الشرطي، وتخضع لنفس شروط الانتساب للشرطة، كما تخضع لنفس التدريبات العسكرية الشائكة.

وأشار التقرير إلى أنه تم تنظيم العديد من الدورات للشرطة النسائية، وتطمح قيادة الشرطة لزيادة عدد أفراد الشرطة النسائية، إيماناً منها أن المرأة شريك حقيقي في كل المجالات، ويجب أن تتواجد في كافة مجالات الحياة، وأولها النظام الأمني الذي يحمي المجتمع من السلبات والجرائم. وذكر التقرير أن الشرطة النسائية استطاعت خلال مدة قصيرة إثبات وجودها على الصعيد العملي، وأغلب كوادر الشرطة النسائية متعلمات، وجامعيات، وذوات خبرة في الحياة المجتمعية، وقد خضعن للعديد من الدورات التأسيسية والجنائية القانونية بهدف تطوير خبراتهن، ومنهن صاحبات الرتب العسكرية والمناصب بناء على الدرجة العلمية أسوة بالرجال. وقال إن الشرطة النسائية - بغض النظر عن قبول البعض لها أو رفضهم إيّاها رغم أنه لا توجد مبررات لرفضها- قد أصبح وجودها مطلباً وطنياً، إذ استطاعت خلال فترة قصيرة نسبياً أن تثبت جدارتها في العمل.

3-3: واقع ومستقبل المشاركة النسوية في الأجهزة الأمنية:

أصبحت أجهزة الأمن الفلسطينية في السنوات الأخيرة مجال تنافس بين النساء الفلسطينيات من مختلف الأعمار والتخصصات للالتحاق بها، والقيام بدور أساسي فاعل وليس الاقتصار على الأدوار الهامشية وإدارة الأعمال المكتبية التقليدية.

ففي الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية PASS (جامعة الاستقلال) ومقرها مديرية أريحا، تتلقى فيها 92 فتاة فلسطينية تعليمهن لبرنامج البكالوريوس في مختلف التخصصات الأمنية، والعلوم الاستخباراتية، وعلم النفس الأمني، ولأنهن يخدمن في أجهزة الأمن الفلسطينية، فعليهن أن يجتزن دورات إعادة تأهيل مكثفة لتعزيز مهارتهن وكفاءتهن المهنية على مدى العام. (موقع الدفاع المدني العربي SPA) (2012).

ومن ضمن الأجهزة الأمنية التي عملت بها المرأة الفلسطينية جهاز المخابرات العامة، ويُعزى الفضل في ذلك إلى اللواء توفيق الطيراوي مدير المخابرات السابق حتى نهاية 2008، والذي أنشأ الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية التي أخذت تدرب الفتيات الفلسطينيات في مختلف العلوم الأمنية. وفي مقابلة له مع موقع الأمن والدفاع العربي قال: أنه عندما تسلّم قيادة جهاز المخابرات لم يكن للنساء وجودًا فيه، إلا أنه قام بتشجيع انضمام المرأة الفلسطينية في سلك المخابرات والأمن الوقائي. وقد بلغت نسبة المنتسبات لجهاز المخابرات 15% من مجموع الأفراد، ومنهن من قمن بأدوار بطولية، وأنه لو كان الوضع المجتمعي يسمح لكان للمرأة المتدربة تدريبات عالية جدًا دورًا بارزًا في جهاز المخابرات. وقد أخذ بعين الاعتبار أثناء التخطيط لتدريب الشرطة الفلسطينية الجديدة تخصيص مكان يتسع لـ 100 متدربة في كل دورة تدريبية. (تقرير عن موقع الدفاع العربي).

لا شك أن المواثيق الدولية مثل قرار الأمم المتحدة 1325 الصادر عام 2000، والذي يدعو إلى تعزيز دور المرأة في حفظ الأمن والسلام، ودعم جهودها في إعادة الإعمار والمفاوضات السياسية، وقد دعا أيضًا إلى تعزيز دور المرأة في الأجهزة الأمنية، وقوات حفظ السلام الدولي، الأمر الذي أدى إلى اهتمام الأجهزة بتوظيف أعداد أكبر من النساء، وتشجيعهن للالتحاق بها، وبذلك استطاعت المرأة مع مرور الزمن أن تغير شيئًا فشيئًا من الأفكار الاجتماعية التي كانت سائدة لفترة طويلة، فأصبحت عائلتها أولاً والمجتمع ثانيًا يتقبل فكرة عملها، وأصبحنا نرى الضابطات المرأة والمحقق المرأة والمفتش المرأة. وعليه فقد تعود المجتمع الفلسطيني أن يرى المرأة باللباس العسكري، وأن يراها تحمل السلاح. ومع تطور المفهوم الأمني أصبح هناك حاجة ماسة للمرأة للعمل في معظم أقسام الأجهزة الأمنية، وتنوعت المهام الملقاة على كاهلها من خلال معالجة بعض القضايا المتعلقة بالنساء، مثل عملية التوقيف للنساء والتحقيق معهن وتفتيش المنازل والمداهمات، والقيام بالمهام الأمنية الخاصة بالنساء. (دراغمة، 2013).

كما أن تطور العمل الأمني في فلسطين، وإنشاء المؤسسات الأكاديمية المتخصصة في العلوم الأمنية والعسكرية التي تقوم بإعطاء دورات أمنية وعسكرية ومهنية متخصصة، أفسح المجال

أمام المرأة لتثبت جدارتها في خوض التدريبات الأمنية العسكرية، والمشاركة في الدورات المحلية والخارجية والمهنية والإدارية، وفي فنون الكتابة والأبحاث والدراسات والقانون، وكيفية التعامل مع الجمهور حسب مستوياته النفسية والفكرية المختلفة، حتى أصبح هناك العديد من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية من حملة الشهادات العليا والماجستير والدكتوراه. (عواد، 2011).

لهذا تحول مفهوم عمل المرأة من الشكل الإداري فقط إلى الشكل الاحترافي والأمني والعسكري. ومع تغير الأوضاع الاقتصادية وغلاء المعيشة وازدياد نسبة البطالة واتساع الفرصة للعمل في الأجهزة الأمنية، ازدادت أعداد النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما أن مشاركة المرأة في النشاطات الاجتماعية ومساعدة أبناء المجتمع في الحي والمنطقة من خلال المشاركات الميدانية في الفعاليات، وأشكال التضامن المختلفة، جعلت المجتمع ينظر بنوع من الاحترام لهذه المهنة. (عواد، 2011)

3-4: النوع الاجتماعي في التنمية البشرية:

إن مفهوم التنمية البشرية يقوم على إدراك أهمية وشمولية وتكامل المنظور التنموي من حيث حق الإنسان في التنمية وفي استهدافها، وعلى ضرورة صوغ استراتيجيات تبدأ وتنتهي بالإنسان. ويركز المفهوم على تكوين وبناء قدرات الإنسان، وعلى ضرورة استخدام هذه القدرات في أنشطة تضمن استمرارية التنمية والتوزيع العادل لثمارها.

لذا فإنه من الأهمية بمكان التأكيد على ضرورة النظر إلى النوع الاجتماعي كعنصر هام وجوهري ضمن هذا المفهوم، وذلك في ضوء الحقيقة التي تؤكد وجود فجوات تضع فواصل للتفاضل بين النساء والرجال من حيث الإمكانيات والفرص والخيارات والظروف الحياتية، ويجري العمل على تقليص هذه الفجوات من خلال الإدارة السياسية، على صعيد الوطن. (الأسطل، 2010).

إن توفير البيانات المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الرئيسة للمجتمع الفلسطيني، وتقديم تحليل لتلك البيانات تهدف إلى وضع فلسطين على الخارطة العالمية للتنمية البشرية من ناحية، ومن الناحية الثانية توفير القاعدة المعلوماتية الأساسية التي تسمح بوضع سياسات اجتماعية وسياسية.

هذا يعني دمج النوع الاجتماعي في الملف، وإبراز حقيقة تقول بأن الفرص والمعوقات والظروف الحياتية ليست محايدة من حيث النوع الاجتماعي بالأساس، كما أنها ليست محايدة من حيث الطبقة الاجتماعية على سبيل المثال. إن الأمر يتطلب دمج النوع الاجتماعي في العملية التنموية لتوفير البيانات التي تمكننا من التعرف على الفجوات الحاصلة بين الأنواع الاجتماعية الرئيسة كأساس لرسم سياسات مناسبة تتبناها جميع الأطراف المنخرطة في العملية التنموية في فلسطين. كما يتوجب إبراز ارتباط الفجوات المختلفة ببعضها البعض في الميادين المختلفة، أي توضيح كيفية ارتباط التحولات في بعض المؤشرات الأساسية بالمتغيرات في مؤشرات أخرى. (الأسطل، 2010).

ومن المهم أيضاً التركيز على نقطة أخرى، وهي تباين الطريقة التي تعزز بواسطتها بعض المؤسسات والممارسات الاجتماعية فجوات النوع الاجتماعي، وتعمل على استمراريتها وإعادة إنتاجها.

إن الاحتلال الإسرائيلي شكل الخطوط الرئيسة للواقع القائم الذي يعيشه الفلسطينيون رجالاً ونساءً في قطاع غزة والضفة الغربية، على المستويين الاقتصادي والسياسي على وجه الخصوص. وأن التحولات الاجتماعية الكبرى التي أحدثها الاحتلال أو تحققت في ظله مثل تحول الفلاحين عن الاهتمام بأرضهم إلى العمالة في البناء، وذلك من أجل العزوف عن الزراعة وهجر الأرض كي يسهل الاستيلاء عليها، وعليه كان لا بدّ للمحتل من وضع مغريات لذلك، بحيث أصبح دخل الفلاح من العمل في إسرائيل أضعاف ما يعود عليه من عمله في أرضه، وهذا ما نتج عنه تبويراً للأرض.

وقد أدى غياب سلطة حكومية فلسطينية خلال العقود الثلاثة الماضية إلى إبقاء البنية التحتية للخدمات العامة دون تطوير، حتى أصبحت عاجزة عن تلبية حاجات السكان المتنامية.

ويمكن القول بأن من أهم معالم نظام الحماية الاجتماعية في فلسطين هي تنوع المساهمين فيه، وتأتي في مقدمة هؤلاء وزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة اللاجئين، وعدد كبير من المنظمات الفلسطينية غير الحكومية وفي مقدمتها لجان الزكاة، والمنظمات النسائية الاجتماعية الخيرية. (الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية، 1997).

وكما هو الحال في مجتمعات أخرى في العالم الثالث حيث لا تتوفر حماية اجتماعية ملائمة، تظل العائلة هي المصدر الرئيس للدعم الاجتماعي بالنسبة للفلسطينيين. ورغم ذلك ينبغي ألا يدفعنا التركيز على الدخل المتأتي من الأجور التي يحققها الرجال أساساً بسبب المشاركة المنخفضة في قوة العمل إلى إغفال مساهمة عمل النساء في معيشة الأسرة، سواء كان هذا العمل بأجر أو غير أجر، وخاصة في أوساط المجموعات الأكثر حرماناً، فقد طورت النساء طرقاً مختلفة لمواجهة وطأة الوضع الاقتصادي، ومنها القيام بالإنتاج في البيت، وكذلك البيع بالتجول، والاعتماد على الأقرباء، وجميع الممتلكات الشخصية (المهور- المصاغ). وهناك عدة عوامل تساعد على تحديد مكانة المرأة وتدور حول حياة وفرص المرأة في المجتمع الفلسطيني. (الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية، 1997).

وتظهر لنا معدلات الخصوبة المرتفعة، والعمر المتدني عند الزواج للإناث، وغياب الخدمات الأساسية لرعاية الأطفال والمسنين، أن قسماً كبيراً من حياة النساء مكرس لأعمال مرتبطة بالإنجاب، وإدارة شؤون المنزل والعائلة، وهناك علاقة مباشرة بين الحقائق سابقة الذكر وفرص النساء في التعليم الثانوي، وبالتالي المشاركة في القوى العاملة. إن العلاقة بين الخصوبة والتعليم خاصة، علاقة قوية وواضحة، فالأبحاث على صعيد العالم تدل على أن التعليم مؤشر رئيس للمتغيرات في معدلات الخصوبة، أي أن سن الزواج يرتفع مع زيادة مستوى التعليم، ويؤدي بالتالي إلى انخفاض معدلات الخصوبة.

من هنا يتضح أن هذه الحقائق عملت على ارتفاع معدلات تعلم النساء، والتي كان من المتوقع أن تؤدي إلى انخفاض أكبر في معدلات الخصوبة مما حصل بالفعل. ونرى أن نساء غزة رغم أن لديهن مستويات تعليمية أعلى من نظائرهن في الضفة الغربية، إلا أن نسبة الخصوبة في قطاع غزة أعلى بكثير من الضفة الغربية، ولتفسير هذه النسبة المرتفعة يجب البحث عن عوامل أخرى كالفقر وظروف الحياة في المخيمات إلخ. (البكري، 1995).

إن البيانات تشير إلى أن النساء يشكلن أكثر من نصف العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، بينما يشكلن نسبة أقل بكثير في الاقتصاد الرسمي. وأن 40% من مجموع النساء العاملات يعملن في مهن تربية هي جميعها انعكاس لحقيقة أن أعباء النساء المرتبطة بالإنجاب قد استثناها من قطاعات عديدة في الاقتصاد الرسمي، والتحصيل العلمي المتدني يشكل العقبات الرئيسية أمام انخراط النساء في القوى العاملة الرسمية، ويعد الإنتاج المنزلي، أي إنتاج مواد غذائية وملابس وما شابه للاستهلاك وليس للتبادل، إحدى الوسائل التي تلجأ إليها النساء الفقيرات في محاولتهن للتكيف مع ظروف الفقر وانعدام الخدمات الاجتماعية الأساسية وغياب مشكلة الأمان الاجتماعي. (سريده عبد حسين، 2001).

إن العمر والخصوبة بعد الزواج والتعليم هي المؤشرات الحساسة من حيث النوع الاجتماعي، والتي ترتبط بدورها مع مؤشرات أخرى تتعلق بالمشاركة في القوى العاملة. وهناك اعتقاد واسع في الأوساط الأكاديمية والشعبية بأن القيم والمعايير التقليدية تحد من حرية النساء في أخذ فرصتهن، وتقف بالتالي كحاجز صلب أمام دمج المرأة في العملية التنموية، ولكن عند فحص العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في التنمية، ندرك أن هناك جملة من العوامل المادية الملموسة، بالإضافة إلى النظرة التقليدية للمرأة، تعمل معاً على الحد من الاستفادة من طاقات النساء. (البكري، 1995).

وعند النظر للمجتمع الفلسطيني يبدو في معظم الأحيان أنه في مقدمة المجتمعات العربية الأخرى فيما يتعلق بالشؤون السياسية، متناقضاً مع القول بأنه مجتمع تقليدي إلى حد كبير. ومن أجل الوصول إلى فهم أعمق لوضع المرأة الفلسطينية وآفاق مشاركتها في العملية التنموية فإنه

من الضرورة بمكان أن نقوم بدراسة القوى والبنى الاجتماعية التي تشكل الإمكانيات والمعوقات التي يواجهها الفلسطينيون رجالاً ونساءً بشكل عميق.

إن تحقيق التنمية بحاجة لتضافر كافة الجهود في سبيل تحقيق ذلك، ومما لا شك فيه أن النساء يشاركن بجانب الرجل في كافة نواحي الحياة، فيما يتحكم الرجل في اتخاذ القرار. من هنا لا بدّ لنا أن نؤكد أن إهمال المرأة في عملية اتخاذ القرار سيؤدي إلى إعاقة تحقيق التنمية على الصعيدين المحلي والوطني، بل وعلى مستوى الأسرة. فإن مشاركة النساء في عملية صنع القرار سيؤدي إلى التعرف على احتياجات النساء الحقيقية والضرورية. (الأسطل، 2010).

إن الإحصائيات الحديثة على المستوى العربي تظهر أن نسبة 75% من الشعب العربي يؤمنون بمشاركة المرأة في الحياة السياسية، ولعل هذه النسبة تعطي مؤشراً واضحاً على نجاح المؤسسات النسوية في كافة أنحاء الوطن العربي في نشر الوعي والتثقيف، ذلك لأهمية مشاركة النساء في الحياة السياسية وصنع القرار، ولكن الإيمان بالقضية غير كاف على الرغم من أهميته الكبيرة، ونحن نريد واقعاً ملموساً. (سريدة عبد حسين، 2001).

ولا بدّ أن نشير إلى أن من يوصل الرجال إلى صناعة القرار هنّ النساء أنفسهن، وذلك بنسبة لا تقل عن 50%، وبعد استقرار الرجال في مناصبهم يتخذون قراراتهم لصالح الرجال بنسبة 90%، من هنا فإنه لا بدّ من وضع استراتيجية موحدة لمساهمة المرأة بنسبة 30% في عملية صنع القرار على الأقل. (القطب، 2012).

3-5: إدخال النوع الاجتماعي ودمجه في مؤسسة الشرطة:

يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاحاً للفعالية، والمساءلة للقطاع الأمني، والملكية المحلية، وشرعية النوع الاجتماعي بحاجة إلى عمليات إصلاح القطاع الأمني، حيث أن النوع الاجتماعي يشير إلى الأدوار والعلاقات، والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات، والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ النوع الاجتماعي إلى

الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ الجنس إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر.

يعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي يشمل العنف الأسري والإتجار بالبشر، والاعتداء الجنسي، أكبر تهديدات لأمن الإنسان في كافة أنحاء العالم. ويجب أن يتلقى ضباط الأمن التدريبات المناسبة على التعامل مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والسير في إجراءات التحقيقات والملاحقة بفاعلية. (رزمه أدوات النوع الاجتماعي وإصلاحه في القطاع الأمني، 2012).

إن النوع الاجتماعي يعني لنا العنصر البشري من منتسبي الأجهزة الأمنية بغض النظر عن الجنس سواء كان أنثى أم ذكر. فالمؤسسة الأمنية مؤسسة خدمية نظامية، وجدت لخدمة المواطنين رجالاً ونساء وبنات وأولاد، لذلك فإن تكامل جهود كافة الموارد البشرية من ضباط وأفراد من الأمور الحيوية والمهمة في العمل الأمني، فلا فرق إلا بما يمتلك الضابط من مؤهلات، ومهارت، وقدرات. والمؤسسة الشرطية باستمرار تعمل على تطوير مقدرات مواردها البشرية، فلم يعد لدينا منذ عام 2007 شيئاً اسمه شرطة نسائية، أو شرطة رجالية. فقد أصبح لدينا جهاز أمن لا يوجد فيه فرق بين الذكر والأنثى. (الحسين، 2013).

ولذلك على أفراد الجهاز الأمني اكتساب مجموعة كبيرة من المهارات والخبرات التعليمية والثقافية بما يسهم في تعظيم القدرة لديهم على تقديم حلول للمشكلات الداخلية.

وفي أحيان كثيرة تضيف المرأة مهارات وقدرات خاصة للعمل الأمني، كالقدرة على المواقف التي قد تتطوي على العنف، والحد من استخدام القوة وإعمال المهارات للتواصل الجيد في بعض المواقف حيث يكون وجود ضابطات ضروري في التصدي للنساء، والبحث عنهن وتوسيع شبكة جمع المعلومات، وكذلك مساعدة ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. (الحسين، 2013).

ويعتبر الرجال في جميع أنحاء العالم أكثر تمثيلاً في أجهزة الأمن، ولذلك تدعو الحاجة إلى إطلاق مبادرات خاصة لزيادة استقطاب النساء. فعند إدخال النوع الاجتماعي في جهاز الأمن، يمكن التركيز على وجه التحديد على المسائل المتعلقة به، مثل استقطاب المرأة ومعدلات التحرش الجنسي، أو طرق التعامل مع العنف الأسري، حيث يوجد سياسات وبروتوكولات متجاربة مع النوع الاجتماعي. (النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة، 2013).

لقد تبنى المجلس الأوروبي ورقة عمل بشأن تطبيق قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325 في سياق سياسة الأمنية الدفاعية الأوروبية وذلك في شهر أيلول 2005، وتضمنت هذه الورقة توصيات بشأن دمج النوع الاجتماعي في كافة مراحل كليات البعثات السياسية الأمنية والدفاعية الأوروبية والتي بدورها توجه عمل بعثة الشرطة الأوروبية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

واعتماداً على هذه الورقة، طوّر المجلس قائمة بالمراجعة التي تم تبنيها خلال شهر تموز 2006، كما تبنى المجلس الاستنتاجات حول تعميم النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية والدفاعية الأوروبية. (البعثة الأوروبية لمساعدة الشرطة الفلسطينية، 2013).

إن قضايا النوع الاجتماعي من الموضوعات التي تؤثر في كافة القطاعات النسوية، وليست قضايا وموضوعات منفصلة وجزئية يمكن العمل عليها بشكل منفصل عن البعد التنموي العام.

وانطلاقاً من هذه الرؤيا، تم وضع رؤية ورسالة لوضع الخطط الخارجة عن طريق ومنظور النوع الاجتماعي، تضعها ضمن أهداف تؤثر وتتأثر بواقعها وبيئتها الاجتماعية والثقافية. ولكن بمقارنة عامة لعدد الإناث وعدد الذكور، يلاحظ أن المؤسسة الأمنية لديها سياسة تحيز على أساس النوع الاجتماعي، وأن الثقافة المجتمعية للمؤسسة تتطلب ثقافة المرأة حول ذاتها، وذلك لبذل المزيد من الجهود عبر المؤسسات الرسمية للمؤسسة الأمنية للوصول لمجتمع فلسطيني يقوم على العدل والمساواة. وبالمحصلة رقد المؤسسة الأمنية بخبرة أبنائنا من الموارد البشرية. (الحسين، 1432هـ).

لقد أقر المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان أن حقوق المرأة غير قابلة للتصرف، وهي جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان العامة. وتشكل مشاركة للمرأة الكاملة والمتساوية في الحياة السياسية والدينية والاقتصادية والثقافية، أساساً للقضاء على جميع أشكال التمييز على أساس النوع. ولتدعيم الديمقراطية، فإن برامج عمل المؤتمرات الدولية بشكل عام قد تناولت باهتمام كبير قضايا تقرير المساواة بين الجنسين.

إن مفهوم النوع الاجتماعي يشير إلى التمايز والفروق بين الذكور والإناث من حيث الحقوق والواجبات، وعدم تكافؤ الفرص والحصول، على الموارد والخدمات، والاستفادة منها، والتحكم فيها، كما يتمثل في النظرة الاجتماعية التي تنعكس على الواقع الاجتماعي، والمكانة والأدوار التي تعود بمجملها إلى المواقف والاتجاهات الاجتماعية والثقافية، وسائر نواحي المجتمع، ولا تعود إلى الاختلاف والتمايز البيولوجي أو الفسيولوجي للجنسين.

إن مفهوم النوع الاجتماعي يختلف عبر المجتمعات والثقافات، كما يختلف بشكل جزئي أو كلي في المجتمع الواحد والثقافة الواحدة حسب شرائح المجتمع ومستوياته الفكرية والاجتماعية. وبما أنه يختلف ويتطور تبعاً للمراحل الزمنية، فإن إمكانية إحداث تغييرات في طبيعة المضمون وأبعاده وأثاره هو أمر قابل للتحقيق من خلال تبني سياسات تعليمية واجتماعية، والتخطيط لإحداث التداخلات النوعية. (البعثة الأوروبية لمساندة الشرطة، 2013).

الأمن هو أساس البناء وقاعدة التنمية، فهناك قاسم مشترك وهدف واحد يلتقي حوله الأمن العام، والنظام العام والتنمية، وأي خلل يصيب أيّ من هذه الثلاثة يؤثر في الآخر، فعن طريق الارتقاء المستمر بالأمن بواسطة التدريب والتأهيل والتطوير والإعداد يمكن توفير الأمن والأمان.

فكل إنسان له قدراته، وهناك فرق بطبيعة الحال بين القدرات الجسدية والذهنية، والشرطة النسائية تخضع لنفس التدريبات، ولكن هنا لا يعني أن قدرات المرأة تتساوى مع قدرات الرجل، فالقدرة الجسدية للرجل أقوى بكل تأكيد من القدرة الجسدية للمرأة، وهذه حقيقة مؤكدة ليس لدى النساء في الأجهزة الأمنية في فلسطين فقط، ولكن على مستوى النساء العاملات في أجهزة الأمن

في العالم، فالمساواة هنا لا تعني أن المرأة مثل الرجل. وقد يكون هناك طبيب أو طبيبة مهندس أو مهندسة وكلاهما يقومان بنفس الدور ولكنهما قد يختلفان في الأداء. (جبران، 2005).

3-6: النوع الاجتماعي وأثره في تطور المؤسسة الشرطية.

إن الأخذ بزمام المبادرة بإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الأمن ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل أنها أيضاً ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق الدولية، وأنها تهدف للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (مؤتمر 1979 و خطة بكين 1995).

يتم التدريب على النوع الاجتماعي بإدخال المسائل المتعلقة به في التدريب الأساسي المقدم إلى جميع أفراد الأمن بما في ذلك الأفراد المدنيين، وتقديم تدريب إلزامي وشامل حول التعامل مع الجنسين لجميع أفراد الشرطة، وتدريب متعمق لإكساب المهارات بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، خصوصاً في مسائل تتعلق بالبروتوكولات الخاصة بالتعامل مع العنف الأسري، وضد المثليين، وإساءة المعاملة للأطفال، والاعتداءات الجنسية.

إن فرص إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، قد تحتاج إلى إرادة سياسية قوية من جانب، والدعم المالي لعملية الإصلاح من جانب آخر، مما يشجع على الاستجابة لاحتياجات الرجل والمرأة على حد سواء.

ويمنح تغيير أدوار النوع الاجتماعي والبنية الاجتماعية، مساحة أكبر لمزيد من النساء للعمل في جهاز الأمن كفرصة احترافية، وتوفير عملية الإصلاح الأمني الموسعة فرصة لتحديد أهداف استقطاب المرأة، والتحدي للمتقدمين بشأن جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التعددية والتدريبات الجديدة. (رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، 2013).

عملية إصلاح الأجهزة الأمنية وإدخال النوع الاجتماعي كمتغير هام في هذه العملية سوف يساعد في وضع استراتيجيات مستقبلية تهدف إلى:

- 1- استقطاب وجذب المرأة للعمل في الأجهزة الأمنية.
- 2- تطوير مهارات وقدرات العاملين في الأجهزة الامنية.
- 3- تغيير في المفاهيم الاجتماعية والثقافية التي تركز على التمييز حسب النوع الاجتماعي.

3-7: أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة داخل المؤسسة الشرطية:

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى عدد من المعوقات والعقبات التي تقف في وجه عملية إصلاح المؤسسة الأمنية من خلال منظور النوع الاجتماعي، وتتمثل تلك العقبات بما يلي:

- 1- أن القوانين الصادرة من قبل السلطة ومسودات القوانين التي هي في طريقها للإقرار لم تركز المساواة الحقيقية في قضايا النوع الاجتماعي. وكان من المأمول أن تكون هذه القوانين أكثر جرأة لتحقيق المستوى المطلوب، مثال ذلك: المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة ومفاهيم المواطنة غير موجودة.
- 2- الممارسات في قمع النساء والحد من الحرية والمشاركة وترسيخ الدور التقليدي للمرأة، وأشارت إحدى النساء بالقول أن السلطة أثرت بشكل سلبي على الحركة النسوية، ففي الانتفاضة الأولى كان الحراك النسوي فعالاً إذ كانت المرأة تخرج للمشاركة بدافع وطني وتتحدث عن الحرية والكرامة، وكان الاحتلال يقمع الرجال الذين يقمعون المرأة، ونرى أن دور المرأة تراجع مع قدوم السلطة. (شهنار 2005).
- 3- الاحتلال الذي يشكل أكبر عائق للتنمية شجع وبشكل متواصل على ترسيخ النظرة التقليدية القائمة على التمايز في النوع الاجتماعي.
- 4- ومن الصعوبات الأخرى النظرة المجتمعية. وهي سيادة الصورة النمطية التقليدية للنساء في عقلية النساء والرجال على حد سواء، وهي صورة معبرة عن الثقافة الاجتماعية.
- 5- ضعف الموارد المخصصة بالنوع الاجتماعي وخصوصاً من جانب النساء، مما أدى إلى ضعف المفهوم ومزاجية المسؤول وشخصية المرأة ونظرتها لنفسها، وأقصد بالموارد وهي عمليات التنظيم، والتشبيك، والحضور بفعالية.

6- أن كثيراً من الحقوق، وخصوصاً حقوق المساواة من منظور النوع الاجتماعي، تحتاج إلى شخصية قوية من جانب المرأة لانتراع حقوقها. هذه الشخصية تؤهلها لكي تلعب دوراً ريادياً وقائداً، وقادرة على المشاركة في صنع القرار على قدم المساواة مع الرجل.

هناك مفاهيم خاطئة تكمن في أن تعميم مفهوم النوع الاجتماعي متعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين داخل المؤسسات، وإن كان هذا عنصراً هاماً ضمن الجهود المبذولة لتعزيز المساواة، فإن النوع الاجتماعي ليس التحرر وإنما هو الفوارق الاجتماعية والعلاقات بين الرجل والمرأة والتي تحددها الظروف الاجتماعية والهيكلية الثقافية والسياسات وطرق تفسير القوانين والأنظمة في مجتمع معين وفي وقت معين.

ويمكن القول أن أنشطة تعميم مراعاة النوع الاجتماعي، ليست أنشطة مخصصة للنساء فقط، وإنما هي مكمل ضروري لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي، وكما هو مفهوم من مصطلح التعميم يعني تضمين منظور النوع الاجتماعي في البحوث والتحليلات والسياسات والبرامج... إلخ، والتي لا تستهدف النساء على وجه التحديد، فهي الاستراتيجية المستخدمة في البرامج التي ترتبط فيها الأهداف الرئيسية بأهداف تنموية عبر تحقيق المساواة بين الجنسين، بحيث يشمل تعميم مراعاة النوع الاجتماعي على ربط تحقيق المساواة بين الجنسين، بهدف تحقيق الأهداف التنموية الأخرى في سياق السياسات والبرامج التنموية. (الحسين، 2013).

الفصل الرابع أداة الدراسة وإجراءاتها

- 4-1: مقدمة.
- 4-2: عينة الدراسة.
- 4-3: أداة الدراسة.
- 4-4: صدق الأداة.
- 4-5: ثبات الأداة.
- 4-6: إجراءات الدراسة.
- 4-7: المعالجة الإحصائية.

4-1: مقدمة:

قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته أغراض هذه الدراسة وأهدافها، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وربطها بالظواهر الأخرى، حيث اعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحليلها، و ثم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

4-2: عينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات جامعة النجاح الوطنية المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، حيث قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية مؤلفة من (170) طالبة، وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
التخصص	علوم إنسانية	117	68.8
	علوم طبيعية	53	31.2
الحالة الاجتماعية	عزباء	122	71.8
	متزوجة	47	27.6
المعدل التراكمي	ممتاز	8	4.7
	جيد جداً	32	18.8
	جيد	82	48.2
	مقبول	48	28.3
مكان الإقامة	مدينة	82	48.2
	قرية	84	49.4
	مخيم	4	2.4
درجة التدين	متدينة جداً	19	11.2
	متدينة	141	82.9
	غير متدينة	10	5.9
الاتجاه السياسي	يساري	5	2.9
	فتحاوي	30	17.6
	ديني	18	10.6
	مستقل	117	68.8
المجموع		170	100.0

يلاحظ من الجدول رقم (1) أن أعلى نسبة للمبحوثات من عينة الدراسة كانت من تخصص علوم إنسانية، ومستوى حالة اجتماعية (عزباء)، ومن مستوى تقدير للمعدل التراكمي (جيد)، ومن مستوى مكان (إقامة) قرية. كذلك يلاحظ أيضاً أن أعلى مستوى لدرجة التدين كان ل (متدينة)، فالتدين العادي هو السمة الغالبة مقارنة بالمتدينات جداً أو غير المتدينات، والغالبية العظمى من الطالبات حسب الاتجاه السياسي كن من المستقلات، بينما أقل نسبة كانت من الاتجاه اليساري، ولم تتجاوز نسبة الطالبات من الاتجاه الفتحاوي أو الديني 20% من عينة الدراسة.

ويعزى ارتفاع نسبة الاتجاه المستقل إلى تصارع التيار الديني والتيار الوطني، فالطالبات هن أقل ميلاً لإظهار التوجهات السياسية.

3-4: أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراسها على الطالبات، وتضمنت الاستبانة ثلاثة محاور رئيسية هي: المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي، والمجال الإداري، والمجال الاقتصادي. وقد قامت الباحثة بتصميمها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بعمل الفتاة الجامعية.
2. مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في اتجاهات الفتيات الجامعيات نحو العمل في أنشطة وميادين جديدة مثل العمل في الأجهزة الأمنية.
3. المناقشات والأفكار مع المتخصصين في مجال الدراسة.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين:

- الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية عن الفتاة الجامعية التي قامت بتعبئة الاستبانة وتتضمن البيانات الشخصية والظروف العائلية
- الجزء الثاني: واشتمل على (58) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي: المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي، والمجال الإداري، والمجال الاقتصادي. يتم الإجابة عن هذه الفقرات من خلال مقياس ليكرت الخماسي، يبدأ بالدرجة (موافق بشدة) وتُعطى (5) درجات، ثم (موافق) وتعطى (4) درجات، ثم (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (معارض) وتعطى درجتين، و(معارض بشدة) وتعطى درجة واحدة، وينتهي بـ (لا أعرف) ولا تعطى أية درجة.

وقد تكونت الأداة من (58) فقرة كما يبين الجدول رقم (2)

جدول (2) : فقرات الاستبانة تبعًا لمجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	المجال الاجتماعي والثقافي والنفسي	24	24-1
2	المجال الإداري	17	41-25
3	المجال الاقتصادي	17	58-42
المجموع		58	

4-4: صدق الأداة:

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في شؤون الدراسات النسوية، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (58) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق رقم 1).

4-5: ثبات الأداة:

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha). والجدول رقم (3) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (3): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي	24	0.832
2	المجال الإداري	17	0.831
3	المجال الاقتصادي	17	0.886
الثبات الكلي		58	0.917

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.831-0.886) للمجالات الثاني (المجال الإداري) والثالث (المجال الاقتصادي)، في حين بلغ الثبات الكلي (0.917) وهو معامل ثبات عالٍ ويفي بأغراض البحث العلمي.

4-6: إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
2. تحديد أفراد عينة الدراسة حيث تم استلام كشوف الطلبة المتوقع تخرجهم في الكليات والأقسام المختلفة من الجامعة، وتم اختيار العينة العشوائية حسب الجداول الإحصائية العشوائية.
3. قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على عينة الدراسة.
4. بلغ عدد الاستمارات التي لم تكتمل أو لم يتم إرجاعها (30) استمارة، وبالتالي اقتصر عدد عينة الدراسة على (170) استمارة فقط.
5. تم إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

4-7: المعالجة الإحصائية:

وبعد جمع البيانات، وترميزها، ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، فقد استخدمت الباحثة التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، بالإضافة إلى الاختبارات الإحصائية ومنها اختبار (ت) للعينات المستقلة، واختبار التباين الأحادي، ومعادلة كرونباخ ألفا، واختبار المقارنات البعدية LSD.

الفصل الخامس

النتائج، تحليلها ومناقشتها

- 1-5: الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين.
- 2-5: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.
- 3-5: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.
 - 1-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص.
 - 2-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية.
 - 3-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المعدل التركيبي.
 - 4-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان الإقامة.
 - 5-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير درجة التدين.
 - 6-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الاتجاه السياسي.
- 4-5: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.
 - 1-4-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن درجة اتجاهات الطالبات نحو العمل في الأجهزة الأمنية.
 - 2-4-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال عن رغبة وتوجهات الطالبات للعمل في الأجهزة الأمنية.
- 5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بفروض الدراسة.
 - 1-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.
 - 2-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.
 - 3-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.
 - 4-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.
 - 5-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.
 - 6-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة.

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ومدى تأثير بعض المتغيرات المتعلقة بهن على ذلك، ومن أجل تحقيق ذلك استخدمت الباحثة استبانة مؤلفة من (58) فقرة تم توزيعها على عينة مؤلفة من (170) من الطالبات.

وفي ما يلي عرض لنتائج الدراسة:

5-1: الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات.

الجدول (4): عينة الدراسة حسب الظروف العائلية

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
دخل الأسرة	لا أعرف	13	7.6
	2500 شيكل فأقل	59	34.8
	أكثر من 2500 وحتى 4500	57	33.5
	أكبر من 4500 شيكل	41	24.1
عدد أفراد الأسرة	5 أفراد وأقل	54	31.8
	من 6-10 أفراد	113	66.4
	أكثر من 10 أفراد	3	1.8
الترتيب في العائلة بين الذكور والإناث	1.00	48	28.2
	2.00	42	24.7
	3.00	20	11.8
	4.00	27	15.9
	5.00	14	8.2
	6.00	4	2.4
	7.00	6	3.5
	8.00	5	2.9
	9.00	3	1.8
	10.00	1	.6
تعليم الأب	أمي	5	2.9
	منخفض (إعدادي وابتدائي)	46	27.1
	تعليم متوسط (ثانوي دبلوم)	74	43.5
	تعليم عالي جامعي	45	26.5

6.5	11	أمية	تعليم الأم
34.1	58	منخفض (إعدادي ابتدائي)	
42.9	73	تعليم متوسط (ثانوي دبلوم)	
16.5	28	تعليم عالي جامعي	
75.9	129	يعمل	عمل الأب
14.1	24	لا يعمل	
6.5	11	متوفى	
3.5	6	متقاعد	
15.3	26	تعمل	عمل الأم
83.5	142	ربة بيت	
1.2	2	متوفاة	
32.4	55	نعم	هل يعمل أحد الأقارب المقربين بالأجهزة الأمنية؟
67.6	115	لا	
91.2	155	نعم	هل لديك الرغبة في العمل بعد التخرج مباشرة؟
8.8	15	لا	
62.4	106	نعم	عملي بعد التخرج ضروري لمساعدة العائلة؟
37.6	64	لا	
29.4	50	نعم	إذا سنحت لك فرصة للعمل في الأجهزة الأمنية، فهل تقبلين العمل بها؟
70.6	120	لا	
61.2	104	الشرطة	إذا رغبت بالعمل في الأجهزة الأمنية فأى جهاز تفضلينه؟
20.0	34	المخابرات	
10.6	18	الأمن الوقائي	
8.2	14	الأمن الوطني	
90.0	153	وظيفة إدارية	إذا توفرت لك الرغبة بالعمل بأحد الأجهزة الأمنية فهل تفضلين؟
10.0	17	وظيفة عسكرية	
100.0	170	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (4) أن عينة الدراسة ممن لديهم أقارب يعملون في الأجهزة الأمنية من الأحوال والأعمام والأخوة والأخوات والخالات والوالدين قد بلغت نسبتهم 67.3%. كما يتضح أن هناك تبايناً كبيراً في أعداد الراغبين بالعمل في وظائف مختلفة ولكن تلك الأعداد تنخفض إلى أكثر من الثلث في حالة توافر فرصة عمل في الأجهزة الأمنية، بمعنى أن الرغبة

في الالتحاق بالعمل الأمني من قبل خريجات الجامعة يبقى منخفضاً مقارنة بالعمل في وظائف أخرى. كذلك يتبين من البيانات في نفس الجدول أن (29.4) من عينة الدراسة يوافقون على العمل في الأجهزة الأمنية إذا سُنحت لهم الفرصة بذلك، وفي المقابل (70.6) ليس لديهم رغبة بذلك، وعليه فإن ارتفاع نسبة الطالبات المتوقع تخرجهن وغير راغبات في العمل في الأجهزة الأمنية قد تجاوز الثلثين، ويمكن توضيح ارتفاع تلك النسبة إلى عدة أمور منها:

1. تتوقع الطالبات بعد التخرج الحصول على وظيفة مناسبة أكثر من العمل في الأجهزة الأمنية.

2. استمرار سيادة الثقافة التقليدية التي لا تحبذ عمل الإناث في مجالات لا تتناسب مع أنوثتها مثل الأجهزة الأمنية.

3. قد يكون لطبيعة العمل في الأجهزة الأمنية مثل المناوبات الليلية أثر في ذلك.

4. المسؤولية الاقتصادية غالباً ما تقع على عاتق الذكور وليس الإناث.

5. قلة الوعي العام بأهمية مشاركة المرأة في عمل الأجهزة الأمنية حسب المتطلبات المجتمعية.

6. قلة إعداد الإناث العاملات في الأجهزة الأمنية وعدم نضج تجربة العمل فيها.

وحسب أسئلة الاستبانة فقد عزت أسباب الرفض والقبول بالعمل في الأجهزة الأمنية إلى عدة أمور، حيث قامت الباحثة بتحليل استجابات عينات المبحوثات اللواتي أبدين جملة من أسباب القبول والرفض تم تبويبها وتصنيفها حسب العناوين والأسباب الواردة في الجدول التالي:

الجدول (5): أسباب القبول والرفض التي أبدتها المبحوثات نحو العمل في الأجهزة الأمنية

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
أسباب قبول العمل بالأجهزة الأمنية	الحصول على وظيفة وراتب وتجنب البطالة	32	32.0
	مكانة اجتماعية وإثبات الذات والإستقلالية	18	18.0
	خدمة الوطن والدفاع عن الحق	18	18.0
	مناسبة أوقات العمل والمكان وتنوعه	8	8.0
	مناسبة العمل للمرأة	7	7.0
	الاستقرار والشعور بالأمان	12	12.0
	حب مشاركة الآخرين	5	5.0
	المجموع	100	100.0
أسباب رفض العمل بالأجهزة الأمنية	العادات والتقاليد التي لا تسمح بالاختلاط بين الذكور والإناث	45	18.0
	معارضة الأهل وخصوصاً الزوج (للمتزوجات)	32	13.0
	الرغبة في العمل حسب التخصص	38	15.5
	نظرة المجتمع لعمل الفتاة	28	11.5
	الخوف من حدوث مشاكل (غير محددة)	8	3.5
	عدم امتلاك خبرة في هذا المجال	9	3.5
	الدوام الطويل والليلي في بعض الأحيان	15	6.0
	طبيعة العمل غير الشائع	6	2.0
	عدم وجود طموح للانخراط في مثل هذا المجال	28	11.0
	الرغبة في الابتعاد عن الأمور السياسية	8	3.5
	الشعور بالخوف وعدم الشعور بالراحة للخوف من ضغط العمل	23	9.0
	كوني بنت قرية	3	1.0
	الرفض لأسباب سياسية غير معلنة	3	1.0
	الحاجة إلى وساطة غير موجودة	4	1.5
	المجموع	250	100.0

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك (100) استجابة بالقبول للعمل في الأجهزة الأمنية، في حين كان هناك (250) استجابة بالرفض لدى المبحوثات، علمًا بأن عدد المبحوثات (170) طالبة، وتأتي هذه الفروق نتيجة إبداء المبحوثات لأكثر من سبب سواء بالقبول أو الرفض عند إجابتهن على الاستبانة، وهذا يعني أنه في الاستبانة الواحدة كانت معظم المبحوثات يضعن أكثر

من سبب للرفض أو القبول. فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أعلى الأسباب لقبول العمل في الأجهزة الأمنية حسب استجابات المبحوثات من عينة الدراسة كانت للحصول على وظيفة وراتب وتجنب البطالة، ثم أسباب تقوية المكانة الاجتماعية وإثبات الذات، والدفاع عن الوطن وخدمة الحق بنسبة لكل منهما، كما يتضح أيضاً أن سبب (الاستقرار والشعور بالأمن) قد ذكرها أفراد عينة الدراسة.

ويعزى ذلك إلى وجود رغبة كبيرة لدى أفراد عينة الدراسة للحصول على عمل وتجنب البطالة نتيجة للظروف الاقتصادية التي يعاني منها أفراد المجتمع الفلسطيني.

في المقابل، فإن أعلى الأسباب لرفض العمل في الأجهزة الأمنية حسب استجابات المبحوثات كانت بسبب (العادات والتقاليد التي لا تسمح بالاختلاط بين الذكور والإناث في مكان العمل)، ومن ثم (الرغبة في العمل حسب التخصص)، وكذلك بسبب (معارضة الأهل وخصوصاً الزوج (للمتزوجات)، ومن ثم بسبب عدم وجود طموح للانخراط في مثل هذا المجال أبدته المبحوثات.

5-2: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

ولتفسير نتائج الدراسة استخدمت الباحثة النسب المئوية التالية:

- أكثر من 80% كبيرة جداً.
- من 70 و أقل من 80% كبيرة.
- من 60 و أقل من 70% متوسطة.
- من 50 و أقل من 60% قليلة.
- أقل من 50% درجة قليلة جداً.

وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة التي تتضمن الإجابة عن التساؤلات التي وضعت أساساً للبحث وهي:

السؤال الرئيس: ما درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/ (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات مجالات الأداة، وفيما يلي بيان ذلك:

جدول رقم (6) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/ (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي)

رقم الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	7	المنابوات الليلية لا تشجع العمل في الأجهزة الأمنية	4.24	1.07	84.8	كبيرة جدًا
2	1	قيم وعادات المجتمع تمنع الفتاة من العمل في الأجهزة الأمنية	3.74	1.25	74.8	كبيرة
3	4	في حالة رغبتني العمل في الأجهزة الأمنية أتوقع معارضة من الأهل	3.71	1.44	74.2	كبيرة
4	21	أفضل أن تتعامل المرأة مع المرأة في حالة وجود مشاكل وإشكاليات	3.70	1.10	74.0	كبيرة
5	15	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يزيد في الثقة في النفس ويقوي الشخصية	3.66	1.23	73.2	كبيرة
6	3	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع وظيفتها كزوجة وأم	3.52	1.34	70.4	كبيرة
7	12	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية مرهق أكثر من الوظيفة المدنية	3.52	1.48	70.4	كبيرة
8	2	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع طبيعتها البيولوجية	3.47	1.30	69.4	متوسطة
9	16	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية سينعكس على سلوكها بحيث تصبح أكثر سلطوية	3.42	1.28	68.4	متوسطة

متوسطة	67.8	1.66	3.39	الشباب لا يحبذون الزواج من امرأة تعمل في الأجهزة الأمنية	5	10
متوسطة	69.6	1.26	3.38	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية واجب وطني مشرف	11	11
متوسطة	67.6	1.10	3.38	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية دليل على المواطنة والانتماء	10	12
متوسطة	66.0	1.34	3.30	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يبعتها عن أنوثتها (الرقة والحنان)	18	13
متوسطة	65.6	1.29	3.28	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يضيف عليها صفات الرجولة	19	14
متوسطة	65.6	1.13	3.28	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية دليل على المساواة الجذرية	14	15
متوسطة	65.2	1.50	3.26	تقبل المجتمع لعمل الشرطة النسائية سوف يزداد مستقبلاً	22	16
متوسطة	64.4	1.17	3.22	طبيعة المرأة العاطفية تقلل من إنتاجها ومهارتها بالعمل	20	17
متوسطة	61.6	1.50	3.08	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية حالياً ليس حاجة اجتماعية ملحة	9	18
متوسطة	61.2	1.35	3.06	مع ازدياد التطور والتحديث تزداد الحاجة إلى عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	13	19
قليلة	58.0	1.39	2.90	نظرة المجتمع للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية نظرة دونية	17	20
قليلة	58.0	1.56	2.90	التوجهات السياسية تحد من العمل في الأجهزة الأمنية	23	21
قليلة	56.0	1.77	2.80	توجهات الأهل السياسية لا تشجع العمل في الأجهزة الأمنية	24	22
قليلة	54.2	1.27	2.71	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية دليل على انكسار القيم والعادات التقليدية	8	23
قليلة	53.6	1.42	2.68	التعاليم والقيم الدينية تعارض عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	6	24
متوسطة	66.4	0.60	3.32	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (6) أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي) كانت بدرجة كبيرة جداً على الفقرة (7) حيث كان مستوى الإجابة عليها أكثر من (80%)، وكانت كبيرة على الفقرات (1، 4، 21، 15، 3، 12) حيث كانت النسبة المئوية بين (70%-79%)، ومتوسطة على الفقرات (2، 16، 5، 11، 10، 18، 19، 14، 22، 20، 9، 13) حيث كانت النسبة المئوية بين (60%-69%)، وكانت قليلة على الفقرات (17، 23، 24، 8، 6) حيث كانت النسبة المئوية بين (50% وأقل من 60%)، وتشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي) كانت ما بين القليلة جداً والكبيرة جداً. فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (53.6) إلى (84.8) وهما فقرات (التعاليم والقيم الدينية تعارض عمل المرأة في الأجهزة الأمنية) و (المناوبات الليلية لا تشجع العمل في الأجهزة الأمنية)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (66.4%).

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثاني (المجال الإداري)

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
كبيرة	75.0	1.21	3.75	يجب أن تكون هناك قوانين ونظم خاصة للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية	33	25
كبيرة	72.6	1.27	3.63	تطور أساليب العمل واستخدام التكنولوجيا يشجع المرأة على الالتحاق بالعمل في الأجهزة الأمنية	28	26
كبيرة	70.4	1.25	3.54	وجود أقسام ووحدات خاصة للنساء في الأجهزة الأمنية سوف يساعد على الالتحاق بهذه الأجهزة	26	27
متوسط	69.2	1.32	3.46	ازدياد المشاكل النسوية يستدعي مشاركة نسوية أكبر في الأجهزة الأمنية	35	28
متوسط	66.2	1.37	3.31	العمل في الأجهزة الأمنية يعلم المرأة النظام والضبط والربط	36	29
متوسط	64.4	1.57	3.22	تكافئ فرص الترقية والدورات بين الذكور والإناث يشجع على الالتحاق في العمل بالأجهزة الأمنية	41	30
متوسط	63.6	1.27	3.18	أهمية ودور المرأة في الأجهزة الأمنية لا يقل عن الرجل	31	31
متوسطة	63.0	1.40	3.15	ارتفاع نسبة البطالة بين المتعلقات يزيد من الإقبال على العمل في الأجهزة الأمنية	29	32
متوسطة	61.2	1.62	3.06	المرأة المتزوجة والعاملة في الأجهزة الأمنية تعاني من المشاكل أكثر من المرأة العزباء	38	33

متوسطة	61.2	1.61	3.06	قيادات الأجهزة الأمنية حكراً على الرجال مما يحد من التحاق الإناث بالعمل	25	34
متوسطة	60.0	1.55	3.00	عدم وجود مرونة إدارية في العمل في الأجهزة الأمنية لا يشجع الفتيات على الإلتحاق بالعمل	40	35
قليلة	58.4	1.37	2.92	اتساع وتنوع العمل في الأجهزة الأمنية يشجعني على الإلتحاق بالعمل فيها	34	36
قليلة	57.2	1.52	2.87	الأوضاع السياسية الخاصة بالمجتمع الفلسطيني تزيد من الرغبة بالعمل في الأجهزة الأمنية	32	37
قليلة	55.4	1.65	2.77	القيادة الإدارية النسوية تشجع الفتيات على الإلتحاق بالأجهزة الأمنية	39	38
قليلة	54.8	1.35	2.74	طبيعة العمل المباشرة مع المجتمع تقلل من هيبة وأنوثة المرأة	30	39
قليلة	51.0	1.55	2.55	أفضل العمل في جهاز الشرطة عن بقية الأجهزة الأمنية	37	40
قليلة جداً	48.4	1.63	2.42	الذكور العاملون في الأجهزة الأمنية ينظرون للمرأة نظرة دونية	27	41
متوسطة	62.0	0.72	3.10	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (7) أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الإداري) كانت بدرجة كبيرة على الفقرات (33، 28، 26) حيث كانت النسبة المئوية بين (70%-79%)، ومتوسطة على الفقرات (36، 41، 31، 29، 38، 25، 40) حيث كانت النسبة المئوية بين (60%-69%)، وكانت قليلة على الفقرات (32، 39، 30، 37، 27) حيث كانت النسبة المئوية بين (50% وأقل من 60%)، وقليلة جداً على الفقرة (27) حيث كانت النسبة المئوية أقل من (48.4)، وتشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية

نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثاني (المجال الإداري) كانت ما بين القليلة جدًا والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (48.4) إلى (75.0) وهما الفقرات (الذكور العاملون في الأجهزة الأمنية ينظرون للمرأة نظرة دونية) و(يجب أن تكون هناك قوانين ونظم خاصة للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (62.0%).

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثاني (المجال الاقتصادي).

رقم الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
42	43	العمل في الأجهزة الأمنية يقلل من نسبة البطالة في المجتمع	3.71	1.19	74.2	كبيرة
43	42	العمل بالأجهزة الأمنية أفضل من البطالة (بدون عمل)	3.61	1.27	72.2	كبيرة
44	56	عمل المرأة في الشرطة النسائية يزيد من أمن الفئات المهمشة في المجتمع	3.53	1.25	70.6	كبيرة
45	57	امتلاك الفتاة المهارات التكنولوجية يسهل عملها في الأجهزة الأمنية	3.52	1.32	70.4	كبيرة
46	44	سرعة الترقيات للنساء في الأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق بها	3.31	1.46	66.2	متوسط
47	58	تطور تكنولوجيا الاتصالات تساعد الفتاة على العمل في الأجهزة الأمنية	3.30	1.55	66.0	متوسط
48	54	عمل المرأة بالأجهزة الأمنية يشجع النساء على طرق أبواب جديدة للعمل	3.28	1.39	65.6	متوسط
49	51	وجود أمثلة لفتيات ناجحات بالعمل بالأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق بها	3.24	1.45	64.8	متوسطة
50	55	عمل المرأة بالأجهزة الأمنية يساعد على الاستثمار والعمل	3.14	1.40	62.8	متوسطة
51	50	سوء الوضع الاقتصادي للفتاة يجبرها على العمل بالأجهزة الأمنية	3.01	1.45	60.2	متوسطة
52	49	عمل المرأة بالأجهزة الأمنية سوف يساعد على الاستقرار الاقتصادي للأسرة	2.94	1.45	58.8	قليلة

				والمجتمع		
قليلة	57.4	1.46	2.87	عمل المرأة بالأجهزة الأمنية سوف يساعد على استقلال المجتمع	48	53
قليلة	52.8	1.44	2.64	يحقق العمل بالأجهزة الأمنية للعاملة دور ومكانة أكبر وأفضل من أي عمل آخر	53	54
قليلة	52.2	1.75	2.61	نظام التقاعد بالأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق والعمل بها	47	55
قليلة جداً	45.2	1.45	2.26	طبيعة العمل بالأجهزة الأمنية لا يختلف عن طبيعة عمل أي مدني	52	56
قليلة جداً	42.0	1.78	2.10	الامتيازات التي تحصل عليها المرأة بالأجهزة الأمنية أكثر من أي وظيفة أخرى	46	57
قليلة جداً	41.4	1.78	2.07	المرأة العاملة بالأجهزة الأمنية تتقاضى دخلاً أعلى من الوظيفة المدنية	45	58
متوسطة	60.4	0.86	3.02	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (8) أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الأول (المجال الاقتصادي) كانت بدرجة كبيرة على الفقرات (43، 42، 56، 57) حيث كانت النسبة المئوية بين (70%-79%)، ومتوسطة على الفقرات (44، 58، 54، 51) حيث كانت النسبة المئوية بين (60%-69%)، وكانت قليلة على الفقرات (49، 48، 53، 47) حيث كانت النسبة المئوية بين (50% وأقل من 60%)، وقليلة جداً على الفقرات (52، 46، 45) حيث كانت النسبة المئوية أقل من (48.4)، وتشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية للمجال الثالث (المجال الاقتصادي) كانت ما بين القليلة جداً والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (41.4) إلى (74.2) وهما الفقرات (المرأة العاملة بالأجهزة الأمنية تتقاضى دخلاً أعلى من الوظيفة الأمنية) و(العمل في الأجهزة الأمنية يقلل من نسبة البطالة في المجتمع)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (60.4%).

خلاصة النتائج وترتيب الأبعاد والدرجة الكلية للاستجابات:

جدول رقم (9) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمجالات والدرجة الكلية

الرقم	المجال	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة الاستجابة
1	المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي	3.32	0.60	66.4	متوسطة
2	المجال الإداري	3.10	0.72	62.0	متوسطة
3	المجال الاقتصادي	3.02	0.86	60.2	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.15	0.59	63.0	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (9) أن اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت متوسطة على المجال الأول و الثاني والثالث حيث كانت النسبة المئوية بين (60% -69%)، وكانت الاتجاهات متوسطة على الدرجة الكلية بدلالة النسبة المئوية (63.0%).

إن درجة الاستجابة المتوسطة للمجالات الثلاث (الثقافي الاجتماعي النفسي، والإداري، والاقتصادي) تدل دلالة واضحة على عملية التغيير والتحول في التوجه نحو العمل في وظائف جديدة رسمية لم يعهدها المجتمع من قبل، ولكن هذا التحول غير كافٍ لدرجة القبول بهذا العمل. ومن هنا يتضح أهمية السؤال في معارضة الأهل لمثل هذه الوظائف، حيث تحتل الاتجاهات، اتجاه متعلم متطور يقبل بالتغيير والتطور بصورة أكبر من جيل الأهل الأكثر التصاقاً بالثقافة التقليدية، وخصوصاً ما يتعلق بعمل المرأة بشكل عام وفي الأجهزة الأمنية بشكل خاص.

5-3: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

5-3-1: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص.

ومن أجل فحص صحة المتعلقة بمتغير التخصص فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (10): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في حسب متغير التخصص

المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
	علوم إنسانية	117	3.30	0.55	-0.720	0.472
	علوم طبيعية	53	3.37	0.68		
المجال الإداري	علوم إنسانية	117	3.03	0.65	-1.933	0.055
	علوم طبيعية	53	3.26	0.84		
المجال الاقتصادي	علوم إنسانية	117	2.96	0.76	-1.368	0.173
	علوم طبيعية	53	3.15	1.04		
الدرجة الكلية	علوم إنسانية	117	3.10	0.51	-1.702	0.091
	علوم طبيعية	53	3.26	0.72		

* (دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (10) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس)

في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص على الأبعاد (1، 2، 3) وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ت) أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية.

5-3-2: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (11): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في حسب متغير الحالة الاجتماعية

المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي	الحالة	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
	عزباء	122	3.30	0.56	-0.937	0.350
	متزوجة	47	3.39	0.70		
المجال الإداري	عزباء	122	3.05	0.66	-1.524	0.129
	متزوجة	47	3.24	0.85		
المجال الاقتصادي	عزباء	122	2.98	0.80	-0.942	0.348
	متزوجة	47	3.12	1.00		
الدرجة الكلية	عزباء	122	3.11	0.53	-1.401	0.163
	متزوجة	47	3.25	0.71		

* (دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

على الإبعاد (1، 2، 3) وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ت) أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

3-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المعدل التراكمي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المعدل التراكمي فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (12، 13) تبين النتائج:

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المعدل التراكمي للدرجة الكلية

المعدل التراكمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ممتاز	8	2.74	1.10
جيد جدًا	32	3.17	0.67
جيد	82	3.07	0.50
مقبول	48	3.34	0.50
المجموع	170	3.15	0.59

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (المعدل التراكمي)، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (13).

جدول رقم (13): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي
0.073	2.366	0.837	3	2.510	بين المجموعات	
		0.354	166	58.704	داخل المجموعات	
			169	61.213	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الإداري
0.070	2.391	1.232	3	3.695	بين المجموعات	
		0.515	166	85.502	داخل المجموعات	
			169	89.197	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الاقتصادي
0.016*	3.533	2.512	3	7.536	بين المجموعات	
		0.711	166	118.038	داخل المجموعات	
			169	125.574	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدرجة الكلية
0.015*	3.601	1.205	3	3.614	بين المجموعات	
		0.335	166	55.531	داخل المجموعات	
			169	59.146	المجموع	

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (13) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي على المجال (3) وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ف) أقل من (0.05) وبهذا نرفض الفرضية الصفرية، وفي المقابل لم يوجد فروق على المجال الأول (الإداري).

ولمعرفة مصدر أكبر الفروق من مستويات متغير المعدل التراكمي على المجال الثالث (المجال الاقتصادي) والدرجة الكلية تم استخدام اختبار (LSD) والجدول رقم (14) يبين ذلك:

جدول (14): نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير المعدل التراكمي للمجال الاقتصادي والدرجة الكلية

المجال الاقتصادي	المستوى	جيد	ممتاز
	مقبول	0.48434*	_____
الدرجة الكلية	المستوى	جيد	ممتاز
	مقبول	0.27102*	0.59835*

يتضح من الجدول رقم (14) ما يلي:

وجود فروق بين مستوى معدل (مقبول) وفئة معدل (جيد) ولصالح فئة معدل (مقبول) في المجال الاجتماعي.

وجود فروق بين مستوى معدل (مقبول) وفئة معدل (جيد وممتاز) ولصالح فئة معدل (مقبول) في الدرجة الكلية.

إن درجة الاستجابة لصالح فئة مقبول تدل دلالة واضحة على عملية التحول والتغيير في الاتجاهات نحو العمل في وظائف جديدة لم يعهدها المجتمع من قبل، ولكن هذا التحول غير كافٍ لدرجة القبول بهذا العمل.

5-3-4: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان الإقامة وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير مكان الإقامة، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (15، 16) تبين النتائج:

جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير مكان الإقامة للدرجة الكلية

مكان الإقامة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	82	3.11	0.51
قرية	84	3.21	0.64
مخيم	4	2.52	0.57
المجموع	170	3.15	0.59

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (مكان الإقامة)، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (16).

جدول رقم (16): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة

مستوى الدلالة	قيمة(ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.285	1.266	0.457	2	0.914	بين المجموعات	الثقافي والاجتماعي والنفسي
		0.361	167	60.299	داخل المجموعات	
			169	61.213	المجموع	
0.075	2.629	1.361	2	2.723	بين المجموعات	المجال الإداري
		0.518	167	86.475	داخل المجموعات	
			169	89.197	المجموع	
0.032*	3.529	2.546	2	5.091	بين المجموعات	المجال الاقتصادي
		0.721	167	120.482	داخل المجموعات	
			169	125.574	المجموع	
0.054	2.964	1.014	2	2.027	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.342	167	57.118	داخل المجموعات	
			169	59.146	المجموع	

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (16) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/ (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة

على المجالين الأول والثاني وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ف) أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية، وفي المقابل يوجد فروق دالة إحصائية على المجال الثالث (الاقتصادي).

وعليه فإن هذا يعطي دلالة على أن الدافع الاقتصادي قد يفتح الطريق أمام الطالبات للعمل في مجالات جديدة لسد هذه الحاجة الملحة في العائلة.

ولمعرفة مصدر الفروق لمستويات متغير مكان الإقامة على المجال الثالث (المجال الاقتصادي) تم استخدام اختبار (LSD) والجدول رقم (17) يبين ذلك:

جدول (17) : نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير مكان الإقامة للمجال الاقتصادي

المجال الاقتصادي	المستوى	قرية
	مدينة	0.27263*

يتضح من الجدول رقم (17) ما يلي :

وجود فروق بين مستوى مكان إقامة (مدينة) ومستوى مكان إقامة (قرية) ولصالح مستوى إقامة (قرية) في المجال الاقتصادي. وهو ما قد يعطي طالبات المدينة تشجيعاً على العمل للحاجة الاقتصادية أكثر من طالبات القرية اللواتي يجدن في مجتمعاتهن ما يسد حاجتهن مثل العمل في الأرض.

5-3-5: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير درجة التدين وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير درجة التدين، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (18، 19) تبين النتائج:

جدول رقم (18) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير درجة التدين للدرجة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	درجة التدين
0.52	3.01	19	متدنية جداً
0.59	3.16	141	متدنية
0.64	3.22	10	غير متدنية
0.59	3.15	170	المجموع

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (درجة التدين)، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (19).

جدول رقم (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/ (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي
0.980	0.020	0.007	2	0.015	بين المجموعات	
		0.366	167	61.199	داخل المجموعات	
			169	61.213	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الاقتصادي
0.517	0.662	0.351	2	0.701	بين المجموعات	
		0.530	167	88.496	داخل المجموعات	
			169	89.197	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الاقتصادي
0.432	0.843	0.628	2	1.256	بين المجموعات	
		0.744	167	124.318	داخل المجموعات	
			169	125.574	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدرجة الكلية
0.512	0.672	0.236	2	0.472	بين المجموعات	
		0.351	167	58.673	داخل المجموعات	
			169	59.146	المجموع	

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA.

يتبين من الجدول (19) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/ (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين

على المجال (1، 2، 3) وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ف) أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية.

5-3-6: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الاتجاه السياسي وتنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة الاتجاه السياسي.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الاتجاه السياسي، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (20، 21) تبين النتائج:

جدول رقم (20) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاتجاه السياسي للدرجة الكلية

الاتجاه السياسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يساري	5	3.36	0.41
فتحوي	30	3.40	0.59
ديني	18	3.01	0.63
مستقل	117	3.10	0.57
المجموع	170	3.15	0.59

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (الاتجاه السياسي)، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيًا تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (21).

جدول رقم (21) : نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الاتجاه السياسي.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي
0.387	1.017	0.368	3	1.105	بين المجموعات	
		0.362	166	60.109	داخل المجموعات	
			169	61.213	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الإداري
0.207	1.536	0.803	3	2.409	بين المجموعات	
		0.523	166	86.788	داخل المجموعات	
			169	89.197	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال الاقتصادي
0.004*	4.671	3.259	3	9.776	بين المجموعات	
		0.698	166	115.798	داخل المجموعات	
			169	125.574	المجموع	
مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدرجة الكلية
0.049*	2.678	0.910	3	2.731	بين المجموعات	
		0.340	166	56.415	داخل المجموعات	
			169	59.146	المجموع	

* (دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA.

يتبين من الجدول (21) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الاتجاه السياسي على المجال (3) وعلى الدرجة الكلية حيث كانت مستوى الدلالة لقيم (ف) أقل من (0.05) وبهذا نرفض الفرضية الصفرية. في المقابل لم توجد فروق على المجال (1، 2).

ولمعرفة أكبر الفروق من مستويات متغير الاتجاه السياسي على المجال الثالث (المجال الاقتصادي) والدرجة الكلية تم استخدام اختبار (LSD) والجدول رقم (22) يبين ذلك:

جدول (22): نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير الاتجاه السياسي الاقتصادي والدرجة الكلية.

المجال الاقتصادي	المستوى	ديني	مستقل
	فتحوي	0.82092*	0.52428*
الدرجة الكلية	المستوى	ديني	مستقل
	فتحوي	0.38496*	0.30134

يتضح من الجدول رقم (22) ما يلي:

وجود فروق بين مستوى اتجاه (فتحاوي) وفئة اتجاه (ديني ومستقل) ولصالح مستوى اتجاه (فتحوي) في المجال الاقتصادي.

وجود فروق بين مستوى اتجاه (فتحاوي) ومستوى اتجاه (ديني) ولصالح فئة اتجاه (فتحوي) في الدرجة الكلية.

نستنتج من كل ما تقدم إلى أن الرغبة قد تتوفر لدى جميع الطالبات في الحاجة إلى العمل الرسمي نظراً للحاجة الاقتصادية الماسة التي تعاني منها الأسرة في المجتمع الفلسطيني، ولكن هذه الرغبة في مجتمع المدينة والمخيم قد تكون أقوى منها في المجتمع القروي. إلا أن

التحليلات الإحصائية تعطينا نتيجة قطعية بأن الفتحاويات أكثر رغبة وإقبالاً على العمل في كافة المجالات، والأجهزة الأمنية ما دامت توفر لهن فرص عمل، قد يكون توجههن نحوها أكثر من غيرهن.

4-5: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

1-4-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الذي ينص على:

ما درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تجزئته إلى المتغيرات المؤثرة إلى ثلاثة مجالات رئيسية هي (المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي، والمجال الإداري، والمجال الاقتصادي)، ومن هنا سنتناول الباحثة الإجابة عن هذه السؤال وفق المجالات على النحو الآتي:

أولاً: المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي:

يتضح من نتائج التحليل أن الدرجة الكلية لمجال الاتجاهات التي تتعلق بالمجال الثقافي والاجتماعي والنفسي بلغت (66.4%) وهي درجة متوسطة.

وكان من أهم البنود التي يتضمنها هذا المجال والتي حصلت على أعلى النسب المئوية ودرجات الموافقة الكبيرة جداً هي (المناوبات الليلية التي لا تشجع على العمل في الأجهزة الأمنية)، إضافة إلى البنود التي حصلت على درجة كبيرة وهي: (قيم وعادات المجتمع، ومعارضة الأهل، والاختلاط، والتعارض مع الدور الاجتماعي للمرأة كأم بالنسبة للمتزوجات أو لحياة الفتاة الزوجية المستقبلي، والجهد المطلوب لهذا العمل والذي يؤدي إلى الإرهاق) وهي تتعلق بطبيعة المرأة.

أما أهم البنود التي حصلت على درجة استجابة متوسطة فهي: (التعارض مع الطبيعة البيولوجية للمرأة، وسلوكها في الحياة) وهذه البنود تتعلق بالاعتقاد السائد في المجتمع أن هذا

المجال ذكوري أكثر منه أنثوي، و(عدم الرغبة بالارتباط بفتاة تعمل في الأجهزة الأمنية، والتعارض مع صفات الأمومة كالرقة والحنان، وطبيعة المرأة العاطفية، وعدم وجود حاجة ملحة لعمل المرأة)، و(العمل في الأجهزة الأمنية واجب مشرف ودليل على المواطنة والانتماء للوطن، والحاجة لوجود العنصر النسوي في الأجهزة الأمنية)، وهي اعتقادات ايجابية لدى الفتاة الجامعية.

وفي المقابل، كانت البنود التي حصلت على درجة اتجاهات قليلة هي: (وجود نظرة دونية لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، والتوجهات السياسية لدى الفتاة أو لدى الأهل، ووجود انكسار القيم، وتعارض القيم الدينية مع عمل الفتاة في الأجهزة الأمنية).

وترجع الباحثة ذلك إلى العادات الاجتماعية السائدة في المجتمع الفلسطيني والتي لا تزال تقيد عمل الفتاة الليلي، و طبيعة المرأة التي تفضل الابتعاد عن العمل المرهق، والاعتقاد السائد بأن العمل في الأجهزة الأمنية ذكوري.

كذلك تفسر الباحثة وجود اتجاهات إيجابية نحو الحاجة للعنصر النسوي في الأجهزة الأمنية إلى درجة التعليم التي حصلت عليها الفتاة الجامعية، وارتفاع النظرة الإيجابية نحو المواطنة، والواجب المشرف عند العمل في الأجهزة الأمنية. كذلك فإن الدرجة التعليمية للفتاة الجامعية قد أزلت الاعتقاد بالنظرة الدونية التي يبديها المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ووجود انكسار القيم والتقاليد، وتعارض القيم الدينية مع عمل الفتاة في الأجهزة الأمنية.

ثانياً: المجال الإداري:

يتضح من نتائج التحليل أن الدرجة الكلية لمجال الاتجاهات التي تتعلق بالمجال الإداري بلغت (62.0%) وهي درجة متوسطة .

وكان من أهم البنود التي يتضمنها هذا المجال والتي حصلت على أعلى النسب المئوية ودرجات الموافقة الكبيرة هي: (اعتقاد الفتاة بوجود قوانين ونظم خاصة للمرأة للعمل في هذا

المجال، والتقدم التقني والتطور في أساليب عمل تلك الأجهزة والتي يحتم وجود عنصر نسوي ووجود أقسام خاصة بالمرأة في هذا المجال).

أما أهم البنود التي حصلت على درجة استجابة متوسطة فهي: (ازدياد مشاكل المرأة في المجتمع يتطلب وجود عنصر نسوي عامل ووجود عنصر النظام والضبط والربط في العمل العسكري، وتكافؤ الفرص الوظيفية بين الذكور والإناث في مختلف المجالات، ووجود أهمية لدور المرأة في العمل الأمني، وارتفاع نسبة البطالة بين الخريجات يدفع الفتاة على اختيار أي مهنة، والمجال المتاح للمرأة للانخراط كالرجل في العمل الأمني، وعدم وجود المرونة الإدارية الذي لا يشجع على عمل المرأة في مجال الأجهزة الأمنية).

وفي المقابل، كانت البنود التي حصلت على درجة اتجاهات قليلة هي: (تنوع عمل الأجهزة الأمنية، ووجود أوضاع سياسية خاصة بالمجتمع الفلسطيني، ووجود تشجيع من القيادات الإدارية النسوية للالتحاق بالأجهزة الأمنية، وتفضيل جهاز الشرطة الأمني على بقية الأجهزة للعمل فيه).

أما الفقرة التي حصلت على درجة استجابة قليلة جداً فهي: (وجود نظرة دونية من قبل الذكور العاملون في الأجهزة الأمنية نحو المرأة العاملة في هذا المجال).

وتفسر الباحثة ذلك بارتفاع المستوى التعليمي لدى الفتيات والذي أبرز رغبة لديهن في طلب استحداث قوانين ونظم خاصة بالمرأة، كذلك الحديث عن المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل والتوظيف كون نظرة المجتمع للحياة العسكرية على أنها ذكورية أكثر منها أنثوية.

ثالثاً: المجال الاقتصادي:

يتضح من نتائج التحليل أن الدرجة الكلية لمجال الاتجاهات التي تتعلق بالمجال الاقتصادي بلغت (60.4%) وهي درجة متوسطة.

وكان من أهم البنود التي يتضمنها هذا المجال والتي حصلت على أعلى النسب المئوية ودرجات الموافقة الكبيرة هي: (تقليل نسبة البطالة، وزيادة أمن الفتاة، وامتلاكها للمهارات التكنولوجية).

أما أهم البنود التي حصلت على درجة استجابة متوسطة فهي: (وجود الترقيات في الأجهزة الأمنية، وتطور الوسائل التقنية ووسائل الاتصالات، والحاجة إلى طرق أبواب عمل جديدة للفتيات، ووجود نماذج ناجحة لعمل الفتيات في هذا المجال، والوضع الاقتصادي والمعيشي الذي تعاني منه الأسر في المجتمع الفلسطيني والذي يتطلب عمل الفتاة في أي مجال).

وفي المقابل، كانت البنود التي حصلت على درجة اتجاهات قليلة هي: (عمل الفتاة في الأجهزة الأمنية يساعد على الاستقرار الاقتصادي للأسرة والمجتمع واستقلالية المجتمع، ويحقق دور ومكانة أكبر للمرأة، وتشجيع نظام التقاعد لعمل المرأة في هذا المجال)، أما بالنسبة للفقرات التي حصلت على درجة اتجاهات قليلة جداً فهي: (عدم اختلاف طبيعة عمل الأجهزة الأمنية عن العمل المدني، ووجود امتيازات للعمل في الأجهزة الأمنية أكثر من أي وظيفة أخرى، كذلك زيادة دخل المرأة العاملة في هذا المجال عن مثيلتها في الوظيفة المدنية).

وترجع الباحثة ذلك إلى الظروف الاقتصادية التي تعيشها الأسر الفلسطينية، والتي تتطلب من الفتاة الجامعية البحث عن فرص عمل جديدة في كافة مجالات العمل تناسب درجة التغير والتطور الاجتماعي.

إن تأثير المجالات المختلفة قد يكون تأثيراً مباشراً أو غير مباشر بسبب العلاقات المتشابكة بصورة معقدة يصعب في كثير من الأحيان في استمارة البحث فصل الأسئلة، ومثال ذلك: عمل النساء في الأجهزة الأمنية بأسلوب المناوبة قد يمكن حساب هذا المتغير على أساس ثقافي اجتماعي، وكذلك يمكن وضع هذا السؤال تحت المجال الإداري المنظم للعمل.

5-4-2: أما بالنسبة لسؤال الدراسة الثاني والذي ينص على:

ما هي درجة الرغبات والتوجهات لدى الطالبات المتوقع تخرجهن للعمل في الأجهزة الأمنية؟

أشار الجدول رقم (9) إلى أن درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية قد أتت بمتوسط حسابي (3.15)، وانحراف معياري (0.59)، ونسبة مئوية (63.0)، وهي درجة استجابة تعتبر عالية في ظل مجتمع محافظ مثل المجتمع الفلسطيني، بدأت المشاركة النسوية بالعمل الرسمي متأخرة مثلها مثل كثير من الدول النامية وخصوصاً الإسلامية.

خلصت الدراسة إلى نتيجة رئيسة مفادها أن ثلثي عينة الدراسة لديهن توجهات إيجابية للعمل في الأجهزة الأمنية، وهذا يشير إلى أن هذه التوجهات لحوالي ثلثي عينة الدراسة للعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعتبر مثار لسؤال كبير وهو: ما هي الأسباب والوافع وراء وجود توجهات إيجابية لدى الخريجات للعمل في الأجهزة الأمنية؟ ولكن التطورات والتغيرات السريعة في عملية الوعي الاجتماعي والسياسي والإقبال على التعليم والتعليم الجامعي بالنسبة للفتيات، أثر تأثيراً كبيراً على هذه التوجهات، وقد زاد من فعالية الاستجابة الإيجابية نحو العمل في هذا المجال هو انتشار الجامعات الفلسطينية بشكل يسمح للفتيات بالالتحاق بهذه الجامعات حيث روعي التوزيع الجغرافي لانتشار هذه الجامعات. وهناك عوامل أخرى قد تكون أثرت إيجابياً على هذا التوجه منها على سبيل المثال لا الحصر:

1. التقدم التكنولوجي واستخدام الوسائل والأساليب الحديثة بالعمل، والعمل الأمني الذي يقلل

من أهمية استخدام القوة الجسدية والعضلية، والتي كانت تقف عائقاً أمام العمل النسوي.

2. الحالة الاقتصادية السيئة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني والتي تحتم على خريجي

الجامعات البحث عن فرص عمل لمساندتهم في حياة أسرهم أو بناء حياة أسرية في

المستقبل.

3. ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الخريجين من الجامعات بحيث أصبح الهدف ينصب

على الحصول على وظيفة متاحة، وذلك بسبب الإقبال الشديد على التعليم الجامعي

- خصوصاً من قبل الإناث، وضيق سوق العمل الفلسطيني والتحديات الاستثمارية التي تحد من التوسع وزيادة فعالية الاقتصاد الوطني لخلق فرص عمل. بالإضافة إلى انخفاض الدافعية لدى الفتيات للعمل في أسواق العمل الخارجية العربية مقارنة بالذكور.
4. الانتماء والاعتزاز وخصوصاً في ظل مشروع بناء الدول والتحرر من الاحتلال كواجب وطني على كل فرد.
5. زيادة تفاعل الجانب النسوي في المجتمع أفرز مشاكل اجتماعية نسوية يتطلب معالجتها ووجود قطاع أمني نسوي يتعامل مع هذه الأحداث.
6. قد يكون للمحفزات الاقتصادية التي يتقاضاها العاملون في الأجهزة الأمنية دور كبير في جذب الفتيات الجامعيات للعمل في الأجهزة الأمنية.
7. زيادة الطلب على خريجي الجامعات للعمل في الأجهزة الأمنية حفز السلطة الوطنية الفلسطينية لفتح جامعة خاصة (جامعة الاستقلال) لإعداد الكوادر من الجنسين وتزويدهم بالخبرة والكفاءة والتدريب للعمل في الأجهزة الأمنية.

5-5: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

لاختبار الفرضيات الموضوعية سلفاً وفحصها إحصائياً في ظل المجالات الرئيسية الثلاث وكذلك الدرجة الكلية، فقد أوضحت نتائج تحليل هذه الفرضيات ما يلي:

5-5-1: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص).

أشار الجدول رقم (10) إلى عدم وجود فروق عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية

الأولى/البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص إلى أن التطور الكبير في مجال العمل في السوق الفلسطينية وفي مجال العمل الأمني شأنه شأن باقي مجالات وحقول العمل المختلفة يتطلب وجود خبرات وتخصصات مختلفة، وبالتالي فإن معرفة ووعي الطالبات حملة الشهادات التخصصية المختلفة لا يختلف باختلاف تخصصاتهم سواء كانت علمية أو إنسانية. وإن جدائة التوجه للعمل في الأجهزة الأمنية ألغى الفوارق بين التخصصات كما أن تنامي ظاهرة البطالة حفزت على العمل فيها.

5-2: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

أشار الجدول رقم (11) إلى عدم وجود فروق عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية إلى عدة أسباب منها تشابه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الفلسطينية في المجتمع الفلسطيني، كذلك حاجة الفتاة العزباء والمتزوجة إلى العمل لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى وجود درجة قلق متساوية من الانخراط في سوق البطالة بين المتزوجات وغير المتزوجات من الفتيات الجامعيات. وأن العمل بات يمثل حاجة نفسية تسعى للإشباع بغض النظر عن الحاجة الاجتماعية .

ويمكن أن يُعزى عدم وجود اختلافات بين الفتيات العازبات والمتزوجات إلى تقارب الفئة العمرية، ففي مثل هذا العمر تكون الفتيات متزوجات حديثاً أو على وشك الزواج. إن مثل هذا السؤال قد يكون له أثر كبير في الاتجاهات في حالة تباين الأعمار وعدد الأطفال المنجيين.

3-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

أشار الجدول رقم (13) إلى وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المعدل التراكمي في الدرجة الكلية وفي المجال الاقتصادي. وأن هذه الفروق تعود لصالح فئة معدل (مقبول).

وتفسر الباحثة وجود فروق تعزى لمتغير المعدل التراكمي ولصالح معدل (مقبول) إلى عدة أسباب منها: اعتقاد الخريجات ذوات المعدلات المتدنية بعدم وجود فرص عمل أخرى أفضل والقبول بأي فرصة عمل متاحة، دون الاهتمام بمؤثراتها الثقافية والاجتماعية والنفسية والإدارية، بالإضافة إلى الاعتقاد بان العمل دون وجود فرصة اختيار يحسن من المستوى الاقتصادي للفرد والأسرة.

4-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة.

أشار الجدول رقم (16) إلى عدم وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان الإقامة في الدرجة الكلية، وفي المقابل توجد فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الاقتصادي. وأن هذه الفروق تعود لصالح فئة مكان إقامة (قرية).

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق تعزى لمتغير مكان الإقامة إلى تشابه المستويات الثقافية والاجتماعية وتشابه الوعي بالنظرة الإدارية نحو العمل في المجال الأمني في المدن والقرى. كذلك تفسر الباحثة وجود فروق في المجال الاقتصادي في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لصالح مستوى إقامة (قرية) إلى الحاجة الاقتصادية عند فتيات القرية في الحصول على فرصة عمل.

إن صغر مساحة الضفة الغربية والبالغة حوالي 5.5 ألف كم²، وتعدد المدن وانتشار القرى جعل منها وحدة أيكولوجية طبيعية وثقافية معاً. إن تأثير المدن على المحيط من قرى ومخيمات جعل من عملية التحضر (Urbanization) ذات وتائر مرتفعة، كذلك عملية الحضرية (Urbanism) وهي انتشار أسلوب الحياة الحضرية في القرى والمخيمات، خلق نوعاً من التشابه الثقافي والاجتماعي والقيمي، الأمر الذي أثر كثيراً على تشابه الاتجاهات المختلفة والتقليل من عامل مكان السكن.

5-5-5: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين).

أشار الجدول رقم (19) إلى عدم وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير درجة التدين في الدرجة الكلية وفي مجالات الدراسة الثلاث.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق تعزى لمتغير درجة التدين إلى تشابه المستويات الثقافية والاجتماعية، وتشابه الوعي بالنظرة الإدارية، والحاجة الاقتصادية نحو العمل في المجال الأمني بين الفتيات من مستويات التدين المختلفة.

5-5-6: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الاتجاه السياسي.

أشار الجدول رقم (21) إلى وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الاتجاه السياسي في الدرجة الكلية وفي المجال الاقتصادي. وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى اتجاه (فتحاوي).

وتفسر الباحثة وجود فروق تعزى لمتغير الاتجاه السياسي ولصالح اتجاه (فتحاوي) في الدرجة الكلية إلى الاعتقاد السائد بأن اتجاهات الأجهزة الأمنية تميل إلى الاتجاه الفتحاوي. كذلك تفسر الباحثة وجود فروق في المجال الاقتصادي في اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لصالح مستوى اتجاه (فتحاوي) إلى أن العمل في الأجهزة الأمنية يعود بالنفع الاقتصادي على الفتاة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6-1: أهم نتائج البحث.

6-2: التوصيات.

6-1: أهم نتائج البحث:

خلصت الدراسة بعد تحليل البيانات المختلفة والتي جمعت ميدانياً واختبار بعض الفرضيات إلى عدد كبير من النتائج، سوف يتم استعراض أهمها:

1- هناك رغبة وتوجه إيجابي من قبل الفتيات الجامعيات للعمل في الأجهزة الأمنية وخصوصاً الشرطية، وقد يعود ذلك إلى زيادة الوعي والمعرفة بأهمية هذا العمل وحاجة المجتمع له. كما أن نجاح المرأة في عملها في سلك الأمن قد شجع كثيراً وزاد من الرغبة في الالتحاق بالأجهزة الأمنية. إضافة إلى الظروف الاقتصادية وتفشي ظاهرة البطالة بين صفوف الخريجين الجامعيين.

2- لا زالت القيم التقليدية والعادات الاجتماعية تتمثل في معارضة الأهل لعمل الفتيات في الأجهزة الأمنية هي المعوق الأساسي في تحديد عدم رغبة الفتاة بالعمل في الأجهزة الأمنية، أو في وظائف جديدة خارجة عن إطار المؤلف.

3- المخاطرة في العمل ونظام عمل المناوبات الليلية يشكل عائقاً آخر في تحديد توجه المرأة للعمل في الأجهزة الأمنية انطلاقاً من تعارض هذا الدور مع الدور الرئيس للمرأة في الزواج والإنجاب.

4- الاستقلالية النسبية لجهاز الشرطة النسائية ووضع القوانين والحوافز الخاصة بالعمل والإجازة والترفيه سوف يساهم في تعزيز إقبال المرأة على العمل في الشرطة النسائية.

5- تطور العمل في الأجهزة الأمنية وزيادة الاعتماد على القدرة العقلية بدلاً من القدرة الجسدية واستخدام التكنولوجيا المتطورة في العمل زاد من رغبة الفتيات وتوجهاتهن الإيجابية للعمل في الأجهزة الأمنية.

6- وجدت الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين الرغبة نحو العمل في الأجهزة الأمنية والتفوق الأكاديمي، وذلك اعتقاداً من الفتيات المتفوقات بوجود فرص عمل أخرى غير المجال الأمني..

7- لم تتأثر رغبات الفتيات المتوقع تخرجهن في الالتحاق بالأجهزة الأمنية بقضية تخصص

الطالبة، فالفوارق بين الخريجات من الكليات الإنسانية والكليات العلمية ضئيلة جداً.

8- أظهرت الدراسة عدم وجود فوارق بين الرغبات والتوجهات لدى الطالبات الجامعيات

نحو العمل في الأجهزة الأمنية بناءً على متغير الحالة الزوجية، وهذه النتيجة قد تكون

مستغربة نوعاً ما. فدور الفتاة العزباء يختلف عن دور المرأة المتزوجة، وبالتالي فإن

رغبات وتوجهات الفتيات غير المتزوجات أو المطلقات تكون أكبر من الفتيات

المتزوجات وذلك بسبب تعارض أو تضارب أدوار المرأة. ولكن قد تفسر هذه النتيجة

بالظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها المجتمع الفلسطيني والحالة الماسة لدعم

الأسرة وتلبية احتياجاتها. وكذلك يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى قلة عدد المتزوجات

في المرحلة الجامعية الأخيرة والتي أظهرتها العينة.

9- أظهرت الدراسة أن الرغبة والتوجهات الإيجابية عند الفتيات ذات الأصول القروية

واللاتي يعشن في القرى أعلى من التوجهات لدى الفتيات اللواتي يعشن في المدن، رغم

ما تمتاز به هذه المناطق الريفية من ثقافة تقليدية محافظة أكثر من المدن. ويمكن أن

يفسر ذلك بتباين اختلاف مستويات المعيشة بين القرية والمدينة، حيث أن الأوضاع

الاقتصادية في المناطق الريفية أصعب وأشد قسوة، وبالتالي فإن التحاق معظم القرويات

أو الفتيات من المخيمات بالدراسة الجامعية يهدف بالدرجة الأولى إلى تحسين مستوى

الدخل والمعيشة للعائلة.

10 - لم يلعب العامل الديني (درجة التدين) دوراً كبيراً في تحديد توجهات ورغبات الفتيات

للعمل في الأجهزة الأمنية. حيث يعتقد أن زيادة درجة التدين سيكون لها أثراً سلبياً على

هذه التوجهات خصوصاً في قضية الاختلاط. ويبدو أن للظروف السياسية التي يعيشها

المجتمع الفلسطيني تأثيراً كبيراً على هذه التوجهات.

11 - يلعب العامل الاقتصادي للأسرة ومستويات الدخل عاملاً حاسماً في تحديد هذه

التوجهات. فالفتيات اللواتي ينحدرن من أسر غنية هنّ أقل رغبة في العمل بالأجهزة

الأمنية أو حتى في أي من مجالات العمل المختلفة، بينما الطالبات اللاتي ينحدرن من

أسر فقيرة هنّ أكثر رغبة وتوجّهاً نحو أي مجال للعمل بما فيها العمل في الأجهزة الأمنية.

12 - وجود قوانين وحوافز للنساء العاملات في مجال الشرطة النسائية غير من الاعتقاد السائد سابقاً، وشجع الميول والرغبات الإيجابية لعمل الفتيات في الأجهزة الأمنية.

13 - بينت الدراسة أن تدهور الوضع الاقتصادي وارتفاع نسب البطالة وامتلاك الخريجات للمهارات التكنولوجية قد شكلت دوراً حافزاً في توجه الخريجات من جامعة النجاح الوطنية للعمل في الأجهزة الأمنية. وهذه النتيجة تتفق مع ما ذهب إليه الحافي في دراسته بالتأكيد على أهمية المردود والعائد المادي من العمل في الأجهزة الأمنية في تحفيز النساء للالتحاق بالعمل في هذه الأجهزة.

14 - سهولة المواصلات والاتصالات وتوافر أماكن للسكن وقرب المناطق الجغرافية شكّل بدوره عنصر إيجابي نحو العمل في الأجهزة الأمنية المختلفة.

15 - الفتيات ذات الاتجاهات القومية (وبالذات الفتاوية) أكثر رغبة بالعمل في الأجهزة الأمنية من غيرهن. وقد يعزى ذلك إلى أن السلطة الوطنية والأجهزة الأمنية تميل إلى لون واحد وهو الاتجاه الفتاوي، فالإرتباط واضح بين العمل التنظيمي والعمل في مختلف المؤسسات المدنية والعسكرية.

16 - قصور الإعلام الأمني في توضيح صورة المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، والتعريف بالقوانين والحوافز وطبيعة العمل والأدوار المناطة بالمرأة في الأجهزة الأمنية، وشح تلك المعلومات، قد تكون سبباً وراء رفض كثير من النساء للالتحاق بالعمل في الأجهزة الأمنية.

17 - أظهرت الدراسة أن هناك ميولاً إيجابية لخريجات الجامعات للعمل في الأجهزة الأمنية، إلا أن عدم وجود سياسة مبرمجة لاستيعاب هذه الأعداد عند صانعي القرار في الأجهزة الأمنية في رفع نسبة النساء في الأجهزة الأمنية غير واضحة، ولا تعدوا كونها محاولات يغلب عليها الطابع الشخصي، ولا تخضع لمعايير شفافة. لذا ما زالت النظرة

إلى المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية أو الرغبة بالعمل فيها لا تتعدى النظرة إلى الذكورة والأنوثة دون الإلمام والفهم بقضية النوع الاجتماعي.

18 - بينت الدراسة وجود أعداد قليلة للعنصر النسوي في الأجهزة الأمنية مما يفرض مجموعة من التحديات على العاملات في الأجهزة الأمنية كالتحديات الاجتماعية والنفسية وغيرها، وقد يتطلب ذلك ضرورة تبني السلطة الوطنية الفلسطينية توجهاً نحو زيادة عدد العاملات في القطاع الأمني. وقد أيدت دراسة "ثومبسون وآخر، 2006" هذه النتيجة، حيث تتعرض كثير من العاملات إلى ضغوط نفسية واجتماعية بسبب انخفاض الأعداد العاملة في تلك المجالات.

19 - أظهرت الدراسة أن هناك ضرورة للفصل ما بين العمل الوطني والتنظيمي، وما بين العامل الأمني لتغيير الاعتقاد السائد بالوجهة الفتاوية للأجهزة الأمنية، بمعنى إتاحة فرص متساوية تضم جميع ألوان الطيف السياسي الفلسطيني، مما قد يساهم في تقليل الحدة بين التنظيمات والعمل على توحيد ودمج كل الأفراد في كل المؤسسات.

20 - أظهرت الدراسة ارتفاع مستوى الوعي الجندي في مجتمع الدراسة، ويعود ذلك إلى الجهد المتواصل للمؤسسات والاتحادات النسوية.

21 - بينت الدراسة أن زيادة الوعي والتغير الاجتماعي والثقافي المتسارع في مجتمع الدراسة وتجارب المجتمعات المحيطة سوف تعزز من أهمية المشاركة في العمل بالأجهزة الأمنية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "ناصر، 2009" والتي أكدت على أهمية وجود المرأة في العمل الشرطي لحماية الأسرة والمرأة والطفل. وكذلك اتفقت مع دراسة "مريسون، 2004" والتي أشارت إلى التغيرات في الدور الذي تقوم به المرأة، حيث أظهرت تلك الدراسة أن دور المرأة في كثير من القضايا والأحداث أكثر فعالية من دور الرجل.

22 - تزايد أعداد العاملات في الأجهزة الأمنية وما تحصل عليه من ترقيات، ووصولها في بعض الأحيان إلى مناصب قيادية في صنع القرار سوف تعزز هذه التجربة وما ينطوي عليها من خبرات في زيادة الإقبال على العمل في الأجهزة الأمنية.

23 - يشهد المجتمع الفلسطيني تغييرات إيجابية متسارعة نحو مشاركة المرأة في القوى العاملة في المجالات التقليدية والمجالات الحديثة، هذا التغير عكسه مستوى التعليم والوعي عند الفتيات بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

24 - إنخفاض مستوى المهارة والتدريب عند العاملات في الأجهزة الأمنية انعكس سلباً على رغبات الفتيات للعمل في الأجهزة الأمنية. فالاعتقاد السائد أن فرص الفتيات لرفع المهارة والقدرة من خلال عمليات التطوير والتدريب لا تتوازي مع ما يحصل عليه الذكور العاملين في الأجهزة الأمنية، وهذا ما أكدت عليه الدراسة التي قام بها "الاتحاد الأوروبي 2010" والتي أجريت على الشرطيات الفلسطينيات العاملات في مجال حماية الأسرة والطفل من العنف.

25 - التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة أظهرت مدى الحاجة إلى عمل النساء في الأجهزة الأمنية بسبب ارتفاع معدلات الانحراف والجريمة لدى الأطفال والنساء، وارتفاع معدلات العنف في المجتمع. وهذا يتفق مع دراسة "الوكالة الشعبية للأبناء" والتي أوصت من خلال نتائجها بفتح الباب على مصراعيه للفتيات للعمل في الأجهزة الأمنية المختلفة لضمان أمن المجتمع واستقراره.

26 - إرتفاع معدل الراغبات في الإلتحاق بالعمل في الأجهزة الأمنية من قبل الطالبات الجامعيات تختلف عن النتيجة التي وصلت إليها دراسة " دراغمة، 2013"، وقد يكون سبب الاختلاف أن الدراسة ركزت على العاملات فعلياً في الأجهزة الأمنية، بينما تركز الدراسة الحالية على قياس درجة الميل والرغبة نحو العمل في الأجهزة الأمنية.

27 - أوضحت نتائج الدراسة الحالية أهمية العوامل الاجتماعية والثقافية التقليدية، والتي تشكل تحدياً وعقبة أمام الراغبات بالعمل في الأجهزة الأمنية. وهذا يتفق مع معظم الدراسات التي أجريت في الدول النامية والإسلامية بشكل خاص، مثل دراسة "عودة الله، 1994"، و"الكندربي ، 2007"، ودراسة "بسيوني، 2007".

2-6: التوصيات:

1. إبراز الحاجة المجتمعية الماسة إلى تجنيد الفتيات للعمل في الأجهزة الأمنية في ظل التحولات الاجتماعية، من خلال إبراز الدور الريادي للعاملات في الأجهزة الأمنية المختلفة في ظل ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف وزيادة العنف.
2. عمل دراسات متعمقة حول هذا الموضوع، تتضمن دراسات عن المشكلات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في المجالات الأمنية.
3. القيام بحملة إعلامية في مختلف وسائل الإعلام لتبصير المجتمع بأهمية دور المرأة بالعمل في الأجهزة الأمنية، وذلك لخلق تغيرات في توجهات المجتمع وخصوصاً من أصحاب النظرة التقليدية للتقليل من المعوقات الاجتماعية. كذلك على الإعلام الأمني القيام بدوره في توضيح صورة العاملات في الأجهزة الأمنية وخصوصاً النماذج الناجحة في العمل لإبرازها.
4. العمل ضمن آليات تجسيد رغبات الالتحاق بالعمل في الأجهزة الأمنية إلى واقع فعلي، ومن ضمن هذه الآليات تبني سياسة واضحة المعالم في زيادة أعداد الملتحقات بالعمل في الأجهزة الأمنية. كذلك وضع معايير مبنية على أسس علمية بعيدة عن كل الأهواء الشخصية في قبول الملتحقات بالعمل من أجل إبراز جودة العمل والإنتاجية.
5. الحد من المعوقات التي تواجه عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الخاصة بالعمل والإدارة والمعاملة بالمساواة فيما يتعلق بالقوانين والأنظمة، وفرص التدريب والترقيات، وتحديد المرجعيات، والتخلص من الروتين والجمود في الهيكليات والمسؤوليات الإدارية.
6. الأخذ بالتكنولوجيا الحديثة في عمل الأجهزة الأمنية والتي تسهل على النساء الالتحاق بالعمل، وكذلك الدورات التدريبية المميزة للعاملات، واستقطاب الفتيات من التخصصات العلمية المختلفة ذات المستوى العالي.
7. التوصية للجامعات الفلسطينية بإدخال مساق العلوم الأمنية والعسكرية كمتطلب جامعي، مع إبراز أهمية دور المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية.

8. العمل على تشكيل قيادة نسوية للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية تكون مرجعية لها في كل أمور العمل والإدارة.
9. العمل على إنشاء وحدات النوع الاجتماعي في كافة المؤسسات ومنها المؤسسة الأمنية، لمعالجة كل القضايا المتعلقة بالمرأة خاصة ضحايا العنف والاحتلال بكافة أشكاله وألوانه، وقد بدأ العمل حديثاً في هذه الأمور.
10. تعزيز دور مشاركة المرأة في الأجهزة الامنية في نطاق التبادل العربي والإقليمي، وكذلك مشاركتها في المفاوضات الأمنية.
11. مراعاة المساواة الحقيقية في فرص التطوير والتدريب والترقيات بين العاملين في الأجهزة الأمنية ذكوراً وإناثاً.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو صالح، علي (2006): واقع عمل المجندات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، جامعة القدس، أبو ديس، مشروع بحث غير منشور.
- الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية المقررة في 14/6/1997. إنجازات وصادرات ومعوقات.
- الأسطل، كمال (2010): الجندر والتحول السياسي الاجتماعي في فلسطين، مشاركة المرأة الفلسطينية وعملية التحول الديمقراطي السياسي والاجتماعي. دراسة نظرية وجدانية، جامعة الأزهر، غزة.
- اسماعيل، دنيا الأمل (2004): المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية بين الشكل والمضمون. الحوار المتمدن، العدد 960، 13:38/18/9/2004.
- الأمين، قاسم (1899): تحرير المرأة ودعاة التحرر في هذا العصر. بيت الحكمة، مصر، القاهرة.
- البكري، جنان ريان (1995): الواقع القانوني والاجتماعي للمرأة في الضفة الغربية. المرأة والعدالة والقانون - نحو تقوية المرأة الفلسطينية. مؤسسة الحسن، 1995.
- بنهام، إ (1990): دور المرأة في مجال الشرطة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- جبران، شهناز يوسف أحمد (2005): النوع الاجتماعي والمواطنة. رسالة ماجستير، 22/حزيران.
- الحسين، وفاء (1432 هـ): وحدة النوع الاجتماعي لأول مرة في مؤسسة الشرطة الفلسطينية، الزمن والمياه، العدد 358، ربيع الأول 1432 هـ.
- الحسين، وفاء (2013): مفهوم النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة (حياة ومرآة). الإثنين 20/2/2013، العدد 5854.

- حوسو، د. عصمت محمد (2009): الجندر، الأبعاد الاجتماعية والثقافية. ط1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- دراغمة، سرين (2013): عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، الدوافع والمعوقات. محافظات الضفة الغربية، جامعة القدس - فلسطين.
- دعبس، خلود (2008): مؤتمر صحفي بمناسبة الثامن من آذار. وزارة شؤون المرأة، رام الله.
- الزبيدي، محمد عواد (1995): عمل المرأة العربية والواقع وآفاق التطور. مجلة العمل، وزارة العمل الأردنية، العدد 66، عمان، الأردن.
- السن، عادل (2009): الإمكانيات والفرص المتاحة للمرأة العربية في ظل التشريعات العربية الحالية للمساهمة في التنمية المتاحة، قرارات للواقع الإحصائي للمرأة العربية في مجال العمل. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفوم) (2005): التنمية والنوع الاجتماعي، ط 5، الأردن.
- عبد حسين، سريده (2001): (الحقوق السياسية والعامّة للمرأة الفلسطينية) تقرير حول وضعيّة المرأة الفلسطينية بالاستناد إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. القدس، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي.
- علقم، نبيل (2009): تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية ودور المرأة فيها. جمعية إنعاش الأسرة، مركز دراسات التراث، المجمع الفلسطيني، رام الله، 2009.
- الغماري، علاء الدين (2012): العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - التنمية البشرية. ربيع ثاني 1433هـ، مارس 2012، ص34.
- الغنيمي، زينب (2007): مشاركة المرأة السياسية: الواقع والرؤى المستقبلية. ورقة عمل، غزة، مارس/آذار 2007.

- مركز الدراسات والتوثيق (2011): تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.
- المقيد، صقر (2009): الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية. جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، مجلد 1 .
- الموسوي، سنان كاظم، أبو حمد، رضا صاحب (2002): مفاهيم إدارية معاصرة، نظرة عامة. عمان، الوراق للنشر والتوزيع.
- هاشم، عزة جلال (2007): المشاركة السياسية للمرأة الإيرانية. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- هاشم، عزة جلال (2007): دور الشرطة النسائية في تحقيق الأمن في إمارة أبو ظبي. شرطة أبو ظبي.
- ناصر (2009)، واقع المرأة في الشرطة ودورها في حماية المرأة من العنف، اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة.

المواقع الإلكترونية:

- الأنصاري، عبد الواحد (2009): رؤية جديدة لانخراط المرأة السعودية في المجال الأمني. دار الحياة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009/9/27.
<http://www.sauress.com/alhayat/60233>
- البسيوني، البسيوني عبد الله (2005): المرأة الضابط في مصر، دراسة في سوسيولوجيا العمل الشرطي: <http://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=egb57806-5057809&search=books>
- البعثة الأوروبية لمساندة الشرطة الفلسطينية، البيان الصادر عن تعبئة الشرطة الأوروبية بشأن النوع الاجتماعي، 2013. <http://eupolcopps.eu/ar/gender/>
- الجاغوب، منير (2007): أهمية الشرطة النسائية ودورها في المجتمع الفلسطيني. http://www.grenc.com/show_article_main.cfm?id=9896

- السلطان، منيرة (2003): الخدمة العسكرية للنساء. مقالات، العدد6، الرياض.
www.alriyadh.com/20611
- الشعبي، عزمي (2012): إصلاح الأمن الفلسطيني وإعادة تنظيم وهيكلية الأجهزة الأمنية. أمان. Jan 16- 7:23am.
www.aman-palestine.org/data/itemfiles/ 2013, at
- شفيق، م (1985): المرأة والمشاركة السياسية. www.idse.gov.ps/sitea/ISTAT/ Arabic. Page 5.htm.
- عواد، عالية (2010): رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية. الحياة الجديدة، 9 شباط، 2010، العدد 137، www.alhayat-j.com/details.php
- مذكرة التطبيق العملي الثانية، النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة. رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.
www.dcaf.ch/Publications/node_41111+&cd=1&hl=ar&ct=clnk&gl
=ps
- المكتب الإعلامي للشرطة الفلسطينية، تقرير صحفي. <http://www.police.ps/ar/> articlessaction. Showiot,27ghtm.
- موقع الدفاع المدني العربي SPA: أدوار غير تقليدية للعاملات في الأجهزة الأمنية.
<http://www.pcd.ps/ar/shownews.php?id=1387>
- نجيب، محمد (2012): التحديات الأمنية الاستراتيجية لأجهزة الأمن الفلسطينية في العام 2012. [http://www.fatehorg.ps/index.php?action=](http://www.fatehorg.ps/index.php?action=show_page&ID=3120&lang=ar)
show_page&ID=3120&lang=ar
- نزال، ريماء كنانة: المرأة الفلسطينية أي إصلاح وأي تقصير. الحوار المتمدن، عدد 711. <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=13533>.
- هيكلية الأجهزة الأمنية الفلسطينية. felesteen.ps/details/news.
- تعريف الشرطة <http://mawdoo3.com>

• [https://ar.wikipedia.org/wiki/ مجلس الامن القومي](https://ar.wikipedia.org/wiki/مجلس_الامن_القومي)

المراجع الأجنبية:

- 1- Shia news agency,(2003) **Women crimes require the existence of women's police,** [www,abaa/net/khaber/2003/10/6/khaber009.htm](http://www.abaa.net/khaber/2003/10/6/khaber009.htm).22/10/2009
- 2- Grunewald, Hesta, and Peacke, Gordon. (2004). **Police reform through community–based policing. Philosophy and Guidelines for implementation.** International peace academy New York. P:1.
- 3- United Kingdom police home office: (2005). **it works.. the operational benefits of Diversity for the police service.** P: 4. [http//police.homeoffice.gov.uk/new and publications/pallcation/humanresources/operational-benefits-kaflet](http://police.homeoffice.gov.uk/new_and_publications/pallcation/humanresources/operational-benefits-kaflet). Pdf.
- 4- Unifem. (2003). **Not a minute more: ending violence against women.** unifem, New York.
- 5- Jehong. Amy shupikai. (2003). **Taking law to the people: Gender, law reform and community legal education in Zimbabwe.** women's law centre and weaver press, Harare.
- 6- Kicker. Thomas S. And Deborah G. Wilson. (2002). **Dilemmas confronting female police officer promotional Candidates: Class Ceiling, Disenfranchisement or satisfaction.**International Journal of police science and management 2. pp: 128-143.
- 7- Thompson. David. (2006). **Not guilty: In defence of the modern man.** Weidenfeld and Nicolson. London.

8- William Souza and Jane Florence Gauthier. (2008). **Gender Diversity in officers: A survey of Job satisfaction in police work place Evaluations of police work.** Volume 5-No.

الملاحق

- ملحق رقم (1): الاستبانة.
- ملحق رقم (2): تحكيم الاستبانة.

ملحق رقم (1)

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
تخصص دراسات المرأة

إستبانه

الطالبة المحترمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة حول اتجاهات الطالبات المتوقع تخرجهن في الدرجة الجامعية الأولى/(البكالوريوس) في جامعة النجاح الوطنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وذلك لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص دراسات المرأة. علماً بأن البيانات ستعامل بطريقة سرية. تعاونك في الإجابة عن فقرات الاستبانه سوف يسهم في تطوير البحث العلمي.

مع وافر الاحترام

الباحثة

لنا هاشم محمود مخللاتي

أولاً: البيانات الشخصية:

يرجى وضع الإشارة (X) في المربع الذي ينطبق عليه:

المعلومات الشخصية:

- 1- التخصص: علوم إنسانية علوم طبيعية
- 2- الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة أرملة مطلقة
- 3- المعدل التراكمي: ممتاز جيد جداً جيد مقبول
- 4- مكان الإقامة: مدينة قرية مخيم
- 5- درجة التدين: متدينة جداً متدينة غير متدينة
- 6- الاتجاه السياسي: يساري فتحاوي ديني مستقل

الظروف العائلية:

- 1- مقدار دخل الأسرة شهرياً بالشئقل
- 2- عدد أفراد أسرة الوالد (ذكور وإناث)
- 3- ترتيبك داخل العائلة بين الذكور والإناث
- 4- تعليم الأب: أمي منخفض (إعدادي وابتدائي)
- 5- تعليم الأم: أمية متوسط (ثانوي، دبلوم) عالي (جامعي)
- 6- عمل الأب: يعمل لا يعمل متوفي متقاعد
- 7- عمل الأم: تعمل ربة بيت متوفاة متقاعدة
- 8- هل يعمل أحد الأقارب المقربين (أخوة، أخوات، أعمام، عمات، أخوال، خالات) في الأجهزة الأمنية: نعم لا
- 9- هل لديك الرغبة في العمل بعد التخرج مباشرة: نعم لا

10 - عملي بعد التخرج ضروري جداً لمساعدة العائلة: نعم لا

11 - إذا سنحت لك الفرصة للعمل في الأجهزة الأمنية فهل تقبلين العمل بها: نعم لا

12 - إذا كانت الإجابة نعم، أذكرني أهم ثلاث أسباب للقبول:

-
-
-

13 - إذا كانت الإجابة لا، أذكرني أهم ثلاثة أسباب للرفض:

-
-
-

14 - إذا رغبت بالعمل في الأجهزة الأمنية، فأني جهاز تفضيلينه:

الشرطة المخابرات الأمن الوقائي الأمن الوطني

15 - إذا توفرت لك الرغبة بالعمل في أحد الأجهزة الأمنية، فهل تفضلين:

وظيفة إدارية.

وظيفة عسكرية.

ثانيًا: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك أمام كل فقرة من الفقرات التالية في المجالات المذكورة أدناه:

المجال الثقافي والاجتماعي والنفسي:

الرقم	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة بشدة	معارضة	لا أعرف
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

						الأمنية.	
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية دليل على المساواة الجذرية.	14
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يزيد من الثقة في النفس ويقوي الشخصية.	15
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية سينعكس على سلوكها بحيث تصبح أكثر سلطوية.	16
						نظرة المجتمع للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية نظرة دونية.	17
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يبعدها عن أنوثتها (الرقة والحنان).	18
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يضيف عليها صفات الرجولة.	19
						طبيعة المرأة العاطفية تقلل من إنتاجها ومهارتها بالعمل.	20
						أفضل أن تتعامل المرأة مع المرأة في حالة وجود مشاكل وإشكاليات.	21
						تقبل المجتمع لعمل الشرطة النسائية سوف يزداد مستقبلاً.	22
						التوجهات السياسية تحد من العمل في الأجهزة الامنية.	23
						توجهات الأهل السياسية لا تشجع العمل في الأجهزة الأمنية.	24

المجال الإداري:

الرقم	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة	لا أعرف
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

						ازديادالمشاكل النسوية تستدعي مشاركة نسوية أكبر في الأجهزة الأمنية.	11
						العمل في الأجهزة الأمنية يعلم المرأة النظام والضبط والربط.	12
						أفضل العمل في جهاز الشرطة عن بقية الأجهزة الأمنية.	13
						المرأة المتزوجة والعاملة في الأجهزة الامنية تعاني من المشاكل أكثر من المرأة العزباء.	14
						القيادة الإدارية النسوية تشجع الفتيات على الالتحاق بالأجهزة الأمنية.	15
						عدم وجود مرونة إدارية في العمل بالأجهزة الأمنية لا يشجع الفتيات للالتحاق في العمل.	16
						تكافؤ فرص الترقية والدورات بين الذكور والإناث يشجع على الالتحاق بالعمل في الأجهزة الأمنية.	17

المجال الاقتصادي:

الرقم	موافقة	موافقة بشدة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة	لا أعرف
1						العمل في الأجهزة الأمنية أفضل من البطالة (بدون عمل).
2						العمل في الأجهزة الأمنية يقلل من نسبة البطالة في المجتمع.
3						سرعة الترقيات للنساء في الأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق بها.
4						المرأة العاملة بالأجهزة الأمنية تتقاضى دخلاً أعلى من الوظيفة المدنية.
5						الامتيازات التي تحصل عليها المرأة في الأجهزة الأمنية أكثر من أي وظيفة أخرى.
6						نظام التقاعد في الأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق والعمل بها.
7						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية سوف يساعد على استقلال المجتمع.
8						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية سوف يساعد على الاستقرار الاقتصادي للأسرة والمجتمع.
9						سوء الوضع الاقتصادي للفتاة يجبرها على العمل في الأجهزة الأمنية.
10						وجود أمثلة لفتيات ناجحات في العمل بالأجهزة الأمنية يشجع على الالتحاق بها.
11						طبيعة العمل في الأجهزة الأمنية لا تختلف عن طبيعة أي عمل مدني.
12						يحقق العمل في الأجهزة الأمنية للعاملة دور ومكانة أفضل من أي عمل آخر.
13						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية

						يشجع النساء على طرق أبواب جديدة للعمل.	
						عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يشجع على الاستثمار والتنمية.	14
						عمل المرأة في الشرطة النسائية يزيد من أمن الفتاة المهمشة في المجتمع.	15
						امتلاك الفتاة للمهارات التكنولوجية يسهل عملها في الأجهزة الأمنية.	16
						تطور تكنولوجيا الاتصالات تساعد الفتاة على العمل في الأجهزة الأمنية.	17

ملحق رقم (2)

تحكيم الاستبانة

تم تحكيم الاستبانة من قبل مجموعة من أساتذة الجامعة والمحيطين بالعمل الأمني، وقد قدم هؤلاء المحكمين بعض الإقتراحات القيمة سواء على صعيد تحديد المجالات، أو صياغة العبارات، وقد قامت الباحثة بالتنسيق مع المشرف على دراسة هذه التعليقات وتم الأخذ بمجملها، فحذفت بعض الأسئلة المكررة وأعيدت صياغة بعض العبارات لتكون أوضح، كما تم جمع المجال النفسي والسياسي بالمجال الثقافي الاجتماعي.

وبعد الأخذ والتعديل، خرجت الاستمارة بصورتها النهائية. وهنا نوجهه الشكر للمحكمين على جهودهم، وهم:

- 1- الدكتور حسني المصري، كلية التربية/ جامعة النجاح الوطنية.
- 2- الدكتورة جوليا دروبر، رئيس برنامج دراسات المرأة/ جامعة النجاح الوطنية.
- 3- الدكتور عمر عايد، رئيس قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية/ جامعة النجاح.
- 4- الدكتورة علياء العسالي، عميدة كلية التربية/ جامعة النجاح الوطنية.
- 5- النقيب محمود الشوبكي، شرطة محافظة نابلس.
- 6- الرائد آمال أبو الليل، شرطة نابلس.

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**Attitudes of Female Students At-Anajah National
University Towards Work in the Palestinian
Security Forces**

By

Lana Hashem Mahmoud Muqallalaty

Supervised

Dr. Faysal Za'noun

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Study of Women, Faculty of Graduate
Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2015

**Attitudes of Female Students At-Anajah National University Towards
Work in the Palestinian Security Forces**

By

Lana Hashem Mahmoud Muqallalaty

Supervised

Dr. Faysal Za'noun

Abstract

An-najah expected female graduates trends to join Palestinian Security Services: research paper

The aim of this thesis is to investigate the trends of an-najah expected female graduates to join Palestinian Security services. This thesis composed of six chapters. each of them dealing with different aspects . Chapter One is introductory and defines basic terminology used in the thesis, the researcher highlighted the most important parts and the main elements of this research and its importance, therefore it was necessary to identify the problem of the study to identify the relevance and importance of the subject and justification for that choice, therefore, the researcher has to define the questions. As well as determining the objectives and methodology of the study, determine the assumptions and the research time frame. The researcher reviewed the most important Palestinian, Arab and foreign previous studies which revolved around the subject, as well as commented briefly on them to reveal the extent of the benefit and importance of this study, with an attempt to define some of the terms that will be used in the context of the search.

In the second Chapter, researcher particularize the theoretical framework of women trends to join the security services, to clarify this it was

important to review the historical development of the role of women based on the theory of the position, role and function, and then review the international and the Arabic development and progress which women's achieved in the field of security services units and then review the historical development of the role of Palestinian women and the beginning of their involvement in the security services field.

In the third chapter the researcher enlightens the development process in Palestinian Security service, she discussed the Palestinian security departments development and gender inclusion in the security services institutions, therefore, it was necessary to study the Palestinian security services institutions and women participation in these institutions, through clarifying and highlighting the Palestinian security system and discussing the structure of this system and all the security fields and departments included under its umbrella like Interior security, General intelligence department, National security departments, and national security council indicating duties and job description for each and its boundaries. The researcher foresees the importance of discussing the Palestinian security Authorities and the beginning of women involvement in these institutions till we achieve the mile stone of Palestinian police women forces, to understand the full situation and have the complete view, the researcher decided to involve the urges and future of the women participation in the security services and to discuss the social dimensions of their participation in the security institutions focusing on the importance of gender inclusion in the security units.

In the fourth chapter the researcher discussed the tools, data collection methods and the procedures that she adopted on her research. She discussed her tools, sampling approach strategy to clarify the integrity and reliability of her tools, and to produce a research of high standard, at which the results will be regarded as credible. The researcher

Provided a statistical treatment of the questionnaire which was adopted in this research .

In the fifth chapter the researcher discussed the findings of her research questionnaire, the demographical, social and economic elements that played a major impact on the research. The researcher reviewed the findings of research questions and assumptions, as results hypothesis concerning variable specialization, the results of the hypothesis concerning the variable marital status, the results of the hypothesis concerning the variable cumulative grade point average, the results of the hypothesis concerning the variable place of residence, the results of the hypothesis relating to variable degrees of religiosity, as well as the results of the hypothesis relating to variable political direction.

In the sixth chapter the researcher discussed the most important findings along with suggestions and recommendations. Through the discussion of research findings, specifically discussing the results on the question of the degree of students' attitudes and trends towards work in the security services, as well as discuss the findings relating to the question about urges and directions of the students to join the security services . Then the

researcher discuss the results related to the study assumptions, as she discussed the results related to the first hypothesis, second, third, fourth, fifth and sixth. The researcher put forward the findings and recommendations reached, then reviewed the search results with previous studies indicating the extent of agreement or disagreement with them, giving them a chance to reach conclusions and make recommendations which concluded it.

Suggestions and recommendations:

The researcher highlighted the recommendations and conclusions of the research as follow:

1. highlighting the urgent need for the community to recruit girls to work in the security services due to the social transformations, by highlighting the leading role of the workers in the various security agencies in the face of rising crime rates, delinquency and violence increase.
2. Conducting a Media Campaign. Making people aware of the importance of women's role in Security Services, so as to create changes in the orientation of society, especially the traditional view and stereotypes in order to reduce the social constraints. Highlighting the security media role in clarifying the image of women in the security services, and their role in highlighting successful models.
3. To reduce the significant obstacles which hinder women's involvement and advancement in security service institutions. i.e.

"equal treatment in front of laws and regulations, opportunities for training and promotions, hierarchy structure and chain of command, and to eliminate routine and inertia in the administrative structures.

4. Modern Technology insertion and its impacts on women's involvement in security services, as well as the distinctive training courses for workers and attracting the different high-level scientific disciplines.

