



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

واقع مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية

آمال شاهر سلامة غروف

القدس-فلسطين

1440هـ / 2018م

## واقع مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية

إعداد:

آمال شاهر سلامة غروف

بكالوريوس ادارة أعمال من جامعة بيرزيت / فلسطين

المشرف: د. نايف جراد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص بناء مؤسسات من برنامج الدراسات العليا في التنمية المستدامة/معهد التنمية المستدامة/جامعة القدس.

1440هـ / 2018م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج بناء المؤسسات والتنمية الريفية

### إجازة رسالة

واقع مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية

اسم الطالبة : آمال شاهر سلامة غروف

الرقم الجامعي: 21410287

المشرف : د. نايف جراد

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ (20/12/2018) من اعضاء لجنة المناقشة التالية اسماؤهم وتواقيعهم :

- |                |                      |                       |
|----------------|----------------------|-----------------------|
| التوقيع: ..... | د. نايف جراد         | 1. رئيس لجنة المناقشة |
| التوقيع: ..... | د. عبد الوهاب الصباغ | 2. ممتحنا داخليا      |
| التوقيع: ..... | د. كفاح مناصرة       | 3. ممتحنا خارجيا      |

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2018 م

الاهداء

إلى والدي اللذين برضاهما أحظى بتوفيق الله

إلى اخواتي

إلى ابني الغالي " زين الدين "

إلى زميلاتي في المؤسسة الامنية

وإلى جميع الاهل والاصدقاء

آمال شاهر سلامة غروف

## إقرار

أقر أنا معدة هذه الرسالة انها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة ابحاثي الخاصة باستثناء ما تم الاشارة له حيثما ورد، وان هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

الاسم: آمال شاهر سلامة غروف

التوقيع:

التاريخ: 2018/12/20

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين قال تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم). صدق الله العظيم.  
يطيب لي في مستهل هذه الرسالة أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لمشرفي الفاضل الدكتور نايف جراد، لما قدمه من جهد في التوجيه والارشاد والمتابعة، وتوفير الدراسات والمصادر، مما كان له الاثر الاكبر في انجاز هذه الدراسة واخراجها بهذه الصورة .

وانتقد بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الافاضل الذين شرفوني بقبول مناقشة الدراسة و دورهم الكبير في اثراء الدراسة من خبراتهم و علمهم .

كما اتقدم بالشكر الجزيل لاعضاء الهيئة التدريسية في معهد التنمية المستدامة ، و الأساتذة الكرام الذين ما بذلوا علينا بعلمهم وجهدهم وتوجيهاتهم .

والى جميع الاهل والأصدقاء والزملاء، والى كل من ساهم وساعد في انجاح هذه الدراسة.

امال شاهر سلامة غروف

## المخلص

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتأثيرها في مواقع صنع القرار. ولتحقيق أهدافها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات البحث باستبانة صممت خصيصا لهذه الغاية.

تمثل مجتمع الدراسة جميع الاناث العاملات في المؤسسة الامنية الفلسطينية، وبلغ مجتمع الدراسة (1566) موظفة، وبلغت عينها الدراسة (520)، أي ما نسبته (33) % من مجموع مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج، اهمها: أن واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية هو بدرجة متوسطة، وان نسبة تولي المرأة للمناصب القيادية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ضئيلة، ولا تتناسب مع عدد المنتسبات إليها. وتبين انه يوجد وعي مرتفع لدى المرأة بأهمية مشاركتها ودورها في صنع القرار في المؤسسة الامنية.

على ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة اجراء تعديلات على القوانين و التشريعات الفلسطينية للحد من التمييز ضد المرأة، وضرورة مواعاة هذه القوانين والتشريعات مع الاتفاقات والمعاهدات والمواثيق التي انضمت اليها دولة فلسطين مؤخرا، ومع قرارات الأمم المتحدة ذات العلاقة، وأن يجري دعم وتعزيز عمل وحدات النوع الاجتماعي في الأجهزة الأمنية ووضع خطة وطنية شاملة لدمج مفاهيم النوع الاجتماعي في السياسة الأمنية الفلسطينية، وأن تتخذ الجهات المسؤولة التدابير الضامنة لوصول المرأة الى المشاركة الفاعلة في مواقع صنع القرار. كما أوصت الدراسة بالعمل على إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات العلمية المعمقة والمتخصصة على صعيد دمج النوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية.

كلمات مفتاحية

النوع الاجتماعي، المشاركة في صنع القرار، الاجهزة الأمنية الفلسطينية

# **Revealing the reality of women's participation in the Palestinian security establishment and its impact on decision-making positions**

Prepared by: Amal Shaher Salameh Ghrouf

Supervisor: Dr. Nayef Jarrad

## **Abstract**

This study aimed at revealing the reality of women's participation in the Palestinian security establishment and its impact on decision-making positions. To achieve its objectives, the researcher used the analytical descriptive method. The research tools were a questionnaire designed specifically for this purpose, and interviews were held with a number of gender unit officials in the Palestinian security services and with specialized experts in this field.

The study population represented all females working in the Palestinian security establishment. The study population reached (1566) female employees, and the sample reached (520) (33%) of the total study population.

The study found several results, the most important of which is that the reality of women's participation in the security establishment is medium, and that the percentage of women holding leadership positions in the Palestinian security apparatuses is small and disproportionate to the number of those who join them. It was found that there is a high awareness among women of the importance of their participation and their role in decision-making in the security establishment.

The study also found that the most important obstacles to women's access to decision-making centers are obstacles such as male culture, customs and traditions, and women's lack of awareness about their legal rights and their leadership roles.

In light of the results, the study recommended the need for amendments to the Palestinian laws and legislation to reduce discrimination against women



and the need to harmonize these laws and legislations with the agreements, treaties and

Charters recently joined by the State of Palestine and with the relevant

Resolutions of the United Nations. Gender in the security services and the development of a comprehensive national plan to integrate gender concepts into Palestinian security policy, and that the responsible parties take measures that guarantee women's access to active participation in decision-making positions. The study also recommended working on further scientific and specialized researches on the integration of gender in the security establishment.

Keywords

Gender, Participation in Decision-Making, Palestinian Security Establishment.

## مصطلحات الدراسة:

الأجهزة الأمنية الفلسطينية: هي القوة المسلحة في البلاد وتتنحصر وظيفتها في الدفاع عن الوطن وخدمة الشعب وحماية المجتمع والسهر على حفظ الأمن والنظام العام والآداب العامة وتؤدي واجبها في الحدود التي رسمها القانون في احترام كامل للحقوق والحريات. (القانون الاساسي المعدل للسلطة الوطنية الفلسطينية لسنة 2003, المادة (84) بند (1)). تتألف قوى الأمن من قوات الأمن الوطني وجيش التحرير الوطني الفلسطيني و قوى الأمن الداخلي و المخابرات العامة وأية قوة أو قوات أخرى موجودة أو تستحدث تكون ضمن إحدى القوى الثلاث(قانون الخدمة في قوى الامن الفلسطيني لعام 2005، مادة (3) تشمل: (الامن الوطني الفلسطيني، الامن الوقائي الفلسطيني، المخابرات العامة الفلسطينية، الشرطة المدنية الفلسطينية، الاستخبارات العسكرية الفلسطينية، الحرس الرئاسي الفلسطيني، الدفاع المدني، المالية العسكرية، القضاء العسكري، الارتباط العسكري الفلسطيني، الضابطة الجمركية، الخدمات الطبية العسكرية).

العاملات في الاجهزة الامنية: النساء المنتسبات للأجهزة الامنية و الخاضعات لقوانين وشروط العمل العسكري والأمني وفق النظام و الهيكلية المتبعة في الدولة.(ابو صالح, 2009)

المشاركة: توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار حيث يتم الاخذ بالاقتراعات والتوصيات و الآراء الفردية و الجماعية التي يبديها المرؤوسون مما يمكن الوصول للقرارات الاكثر فعالية و ضمان سهولة تنفيذها (إسماعيل، 2010).

القرار: المقصود بالقرار في هذه الدراسة أنه هو إعطاء من له السلطة والقوة بموجب القوانين واللوائح، لأوامر وإرادات مثبتة تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة للمؤسسة، وسواء أكان هذا القرار إدارياً، أم قضائياً، أم تشريعياً، أو حتى قراراً داخلياً، فجميع هذه القرارات تحتاج إلى خطوات يسير عليها المدير في إصدار قراره (ابوسالم، 2016).

**صنع القرار:** اختيار طريق للسلوك بين عدة بدائل مع ملاحظه ان القرارات الهامة هي وليدة تقارير مدروسة. (المعجم الوسيط)

**صنع القرار:** في دراسة سييولوجيا الإدارة هو سلسلة الاستجابات الفردية او الجماعية التي تنتهي باختيار البديل الانسب في مواجهة موقف معين  
(<http://www.siironline.org/alabwab/algharar>).

وهي مراحل تتطلب من صانع القرار المرور بها للوصول الى مرحله اتخاذ القرار, فمرحلة اتخاذ القرار هي جزء من عملية صنع القرار, وهي احد مراحل صنع القرار واجتمع الباحثون ان هناك مراحل لصنع القرار بالرغم باختلافهم على عددها, وترتيبها و تبدأ هذه المرحلة بداية بتحديد وحصر المشكلة, تحليل وتقويم المشكلة, ومن ثم وضع المقاييس والمعايير, وجمع المعلومات حول المشكلة, صياغة واختيار الافضل, بالنهاية وضع الحل الامثل موضع التنفيذ. ويرى طومسون و تودين"ان مفهوم القرار ليس قاصرا على الاختيار النهائي بل انه يشير كذلك الى تلك الانشطة التي تؤدي الى ذلك الاختيار" (<http://www.siironline.org/alabwab/algharar>).

**النوع الاجتماعي:** "يشير اللفظ الى الادوار والعلاقات والسمات الشخصية، والمواقف والسلوكيات، والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل وعليه يشير لفظ النوع الاجتماعي الى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ الجنس الى الاختلافات البيولوجية بين الانثى والذكر". (النوع الاجتماعي وأثره في تقييم اصلاح القطاع الامني ومراقبته وتحليله. (Nicola Popovic, 2008).

## الفصل الأول الإطار العام للدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة وأسئلتها

مبررات الدراسة

أهداف الدراسة

فرضيات الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

استعراض عام لفصول الدراسة

## الفصل الاول

### الاطار العام للدراسة

#### 1.1 مقدمة

تعد مسألة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار ومشاركتها الفاعلة من المسائل الأساسية، التي انصبت عليها اهتمامات الحركة النسوية العالمية تاريخيا. وقد حققت النساء نجاحات واضحة على هذا الصعيد، ويات الكثير من النساء، في العقدين الماضيين، يتبوأ مسؤولية مناصب قيادية مهمة في العديد من البلدان، بما فيها بلدان عربية وإسلامية، وفي فلسطين أيضا. لكن ورغم ذلك، لا نستطيع القول، أن ثمة مساواة تامة وإنصاف وعدالة شاملة في العلاقات بين المرأة والرجل في مختلف البلدان عموما، وفي البلدان النامية بشكل خاص، ولا في فلسطين أيضا. وهذا يعني ان التمييز لا زال قائما على أساس الجنس، وأنه لا زالت الكثير من العلاقات والأفكار التقليدية تتحكم بأدوار المرأة والرجل في المجتمع والدولة، مما يحرم المرأة من التمتع بمكانتها بشكل منصف في صنع القرار على المستويات المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ولإن المرأة تمثل نصف سكان العالم، وتعتبر عنصرا مهما في عملية التنمية واستدامتها، حيث لا تنمية بدون دور فاعل للحركة النسائية ومن الصعوبة بمكان إحداث تحولات اجتماعية دون مشاركة للمرأة بشكل فاعل، لاحظنا الاهتمام الكبير من المجتمع الدولي بضرورة تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الاجتماعية والسياسية، وضرورة ازالة كافة أشكال التمييز ضدها، التي تعيق مشاركتها وتؤثر سلبا على التنمية في مختلف البلدان. وهذا ما أكدت عليه بوضوح اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعروفة اختصارا ب"سيداو"، التي صادقت عليها الأمم المتحدة عام 1979. ولقد أصبح واضحا، في المواثيق والممارسات الدولية اللاحقة، أن وضع المرأة في أي مجتمع يعتبر مقياسا لمدى تطور ونمو هذا المجتمع، وأصبح تقدم أي

مجتمع مرتبطا ارتباطا وثيقا بمدى تقدم المرأة وقدرتها على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأصبح الاستثمار في قدرات المرأة وتمكينها يعتبر ضمن سبيل للإسهام في النمو الاقتصادي والتنمية. ولئن كان الاهتمام بمشاركة المرأة قد تركز على الشأن التنموي بشكل عام، والمدني منه بشكل خاص، فقد جرى التنبه مؤخرا، إلى ضرورة ان تشمل هذه المشاركة أيضا المجال العسكري والأمني. وقد صدر قرار عن الأمم المتحدة بهذا الشأن في الثالث عشر من كانون اول/ديسمبر عام 1982، لكنه قرار لم تكن له قوة قانونية الزامية، وتبعته توجيهات بهذا الشأن صادرة عن مؤتمر نيروبي بكينيا عام 1985، وأخيرا صدر قرار مجلس الأمن رقم(1325) عام (2000) الذي يدعو الدول الأعضاء إلى تمكين نساء العالم، سواء اللواتي يعشن في دول الصراع، او اللواتي يعشن في مناطق حرة. ويدعو القرار إلى مشاركة النساء في مراكز صنع القرار من اجل الأمن والسلام، وكان هذا اول قرار يصدر عن مجلس الأمن يتناول واقع النساء في الدول التي تعاني من الصراعات المسلحة وفي مراحل ما بعد الصراع. ويؤكد القرار على ضرورة اشراك النساء في ترتيبات الأمن والسلام على الصعيدين الوطني والدولي، حيث أن تمثيلهن ومشاركتهن لها دور كبير في الأخذ بعين الاعتبار مصالح النساء والفتيات والأطفال، الذين يعانون أكثر من غيرهم جراء الصراعات المسلحة.

وفي فلسطين ثمة خصوصية على هذا الصعيد. ولكون الدراسة الحالية تتمحور حول تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، فلا بد من الحديث عن تطور مكانتها ودورها في المجتمع الفلسطيني، وصولا الى اليوم حيث باتت تتواجد في كافة مجالات العمل. حيث ساهمت المرأة الفلسطينية تاريخيا في مراحل النضال المختلفة، ولعبت دورا مهما منذ احتلال الجيش البريطاني لفلسطين عام 1917، ولاحقا في ظل الانتداب البريطاني الذي بدأ عام (1922)، واستمر حتى عام 1948، وكان لها دور واضح في ثورة 1936 - 1939، وفي المراحل التي تلت النكبة. ومن موقعها لعبت المرأة الفلسطينية لعبت دوراً ملموساً في بناء المجتمع، فهي ربة منزل أسهمت مساهمة كبيرة في الحفاظ على تماسك الأسرة وسد الفراغ الذي يسببه غياب رب الأسرة إما بسبب العمل أو تنقله بين المدن الفلسطينية أو البلدان العربية أو بسبب غيابه عن البيت للمشاركة في الأعمال الفدائية، أو بسبب الاعتقال او الاستشهاد، فمنذ بداية الاستيطان الصهيوني لفلسطين، خاضت المرأة الفلسطينية غمار الحياة السياسية عندما نظمت التظاهرات احتجاجاً على الاستيطان اليهودي في فلسطين، ثم أعقبها إنشاء الجمعيات الخيرية التي شكلت الانطلاقة الأولى للمرأة

الفلسطينية. وقد تعزز دور المرأة في الحياة السياسية الفلسطينية، ولم يقف دور المرأة عند هذا الحد، بل ذهب إلى أبعد من ذلك بكثير، حيث لم تكتف النساء الفلسطينيات في المشاركة السياسية، بل اتجهت للمشاركة في العمليات العسكرية والعمليات الفدائية، وساهمت في تنمية المجتمع وشاركت الرجل في كل شيء.

وكان لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية دور في تحفيز المرأة الفلسطينية و تعزيز إمكانيات تحقيقها لذاتها، وفسح المجال لها للتعبير عن امكانياتها و قدراتها في بناء مؤسسات السلطة الفلسطينية، وتولي المسؤوليات فيها. وكان للسلطة اسهامها الواضح في تبني سياسات عززت من شأن المرأة ودورها وتطوير مشاركتها من خلال فسح المجال لها للمشاركة في انتخابات المجلس التشريعي وإثبات جدارتها كمشرعة وممثلة للشعب، و من خلال إتاحة الفرصة لها لإشغال مواقع مهمة في الوظيفة العامة، وكذلك إنشاء وزارة خاصة بالمرأة. وشجعت السلطة الوطنية الفلسطينية اعتماد نظام الكوتا الانتخابي في القانون، ووقعت وثيقة حقوق المرأة، وصادق الرئيس محمود عباس على اتفاقية (سيداو) التي تكفل إنهاء كافة اشكال التمييز ضدها. وعلى الرغم من تزايد مشاركة المرأة ومساهمتها في الحياة السياسية بدءا من وزيرة، مروراً بالتحاقها بالسلك الدبلوماسي، والقضاء والتشريع، مثل مشاركة (انتصار الوزير) و (حنان عشاوي) و(ريحة ذياب) في التشكيلات الحكومية، والدور الذي لعبته سابقا (حنان عشاوي) في المفاوضات وانتخابها لعضوية اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية مؤخرا، ورغم تزايد أعداد النساء، اللواتي وصلن الى مناصب عليا في الحكومة ومؤسسات السلطة الفلسطينية، إلا انه ظلت هناك مساحات مغلقة امامها على الصعيد الاجتماعي والسياسي والاقتصادي(نزال، 2009). وظل السؤال عن ضرورة تمكين المرأة الفلسطينية من الوصول إلى مراكز صنع القرار، ووجودها الكمي والنوعي في هذه المراكز، مطروحا وبقوة، ولا بد من الكشف عن واقعه الحقيقي، وعن المعوقات التي تعترض سبيله.

إن المرأة الفلسطينية وبعد هذه المساهمات منها في العمل المؤسسي، أصبح اهتمامها يتركز على تأثير دورها على العمل نفسه، والسعي في الوقت ذاته الى تحسين مكانتها في العمل المؤسسي، ورفع مستوى هذه المشاركة، وصولاً الى تقلد المناصب المؤثرة والقيادية، التي تعطي المجال للمرأة الفلسطينية لتنبؤ المكانة التي تليق بها، وتجعلها شريكا حقيقيا في اتخاذ القرار، وليس فقط القيام

بالأعمال الروتينية أو تقلد المهام والوظائف التنفيذية، مواجهة في ذلك أكبر تحد لها والمتمثل بالتعصب الديني أحيانا أو العادات والتقاليد حيناً آخر (القطب، 2012).

ولئن كانت المعطيات تشير الى تحسن في وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار الفلسطيني ، إلا ان مشاركتها الفعالة لا زالت محدودة ، ويجب أن تتطور وصولاً الى الدور الفاعل والقائم على احترام القدرات التي تمتلكها المرأة وأحقيتها في التنافس والوصول الى كافة المواقع القيادية في كافة المؤسسات ومنها المؤسسة الأمنية. ولعل الاهتمام الفلسطيني مؤخرًا بدمج مفهوم ومعايير النوع الاجتماعي في مختلف السياسات والمؤسسات، يصب في هذا الاتجاه، وقد أشارت إلى ذلك الخطة الاستراتيجية لإصلاح لقطاع الامن لعام 2011 - 2013 عبر تأكيدها على إدماج معايير النوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية، وكذلك ما تلاها من خطط في هذا القطاع، باعتبار ان هذه المؤسسة تشكل قطاعا مهما من المجتمع. وتقوم السياسة الفلسطينية على هذا الصعيد على استخدام استراتيجيات لتعزيز إدماج قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية وإدراجها في عملية الإصلاح والتطوير ودعم وتشجيع المشاركة للرجال والنساء وزيادة توظيف المرأة و تثبيتها في عملها في المؤسسة الأمنية، والنهوض بواقعها بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني.

ان المؤسسات الأمنية بصفه عامه تلجأ إلى تجنيد الرجال، حتى في الدول التي نالت فيها المرأة حقوقا في شغل جميع المناصب داخل القطاع الأمني، فلا يزال تمثيل المرأة منخفضا ولا تتقاطع النسب المرتفعة للمشاركة مع مستويات التنمية (فريدريك ليهولد، 2007). ولعل ذات الحالة نجدها على الصعيد الفلسطيني، فرغم تعزيز مشاركة المرأة وتبويها لمراكز مهمة في المؤسسة الحكومية، ورغم التوجه الرسمي للسلطة الوطنية الفلسطينية بزيادة الاهتمام بدمج النوع الاجتماعي في المؤسسة الامنية، الذي عبر عنه قرار وزير الداخلية السابق الدكتور سعيد ابو علي رقم (40) لعام 2013، والقاضي بتشكيل لجنة استشارية لوحدة النوع الاجتماعي من العاملين في الاجهزة الامنية لدعم وتمكين المرأة فيها (وهدان، 2017)، إلا ان وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية لازال موضع تجاذب وموضوعا شائكا ويحتاج للبحث والدراسة، وقد يكون لهذا مردوداته وأثاره على طبيعة العمل داخل المؤسسات الفلسطينية بصورة عامة، والأمنية بصورة خاصة في ضوء وجود وتبني السياسات والاستراتيجيات الدولية والوطنية لدعم وتمكين المرأة في شتى المجالات، وبالتالي جاءت



هذه الدراسة للبحث في واقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

## 2.1 مشكله الدراسة وأسئلتها:

تعد مشاركة المرأة في صنع القرار قضية تنموية على مستوى العالم، و تسعى اغلبية الدول لتمكين المرأة لتعزيز مساهمتها باعتبارها طاقة بشرية يجب استثمارها، وعلى الرغم من مرور اكثر من خمسين عاما على صدور ميثاق الامم المتحدة، و بالرغم من صدور العديد من المعاهدات والاتفاقات والقرارات الدولية لازالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة والعمل من أجل دعم وتمكين النساء في شتى مجالات الحياة، ووضورة تطبيق مبادئ وأحكام المواثيق التي تضمن المشاركة والمساواة لكلا الجنسين، إلا انه بقيت عملية وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار ومساهمتها القيادية شائكة و غير واضحة، وتعرضها الكثير من العقبات، وبالتالي فهي تحتاج الى دراسة اوسع واعمق. وفي ظل تبني السلطة الوطنية رسميا لتوجهات تعزز ادماج مفاهيم النوع الاجتماعي في المؤسسة الامنية، فإن الحاجة باتت ماسة، ليس فقط لتعزيز حضور ومشاركة المرأة في المؤسسة الامنية، بل ولمشاركتها الفاعلة في مراكز صنع القرار، وهو الامر الذي يحتاج لدراسة واقعها الملموس وفحص مستويات المشاركة وحجمها وفعاليتها، وتقييم السياسات المتبعة على هذا الصعيد، والوقوف على الصعوبات و المعوقات التي تعترض تعزيز تمثيلها في المؤسسة الأمنية ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث هذا الواقع وافاق تطوره، عبر اجابتها عن السؤال الرئيس الاتي:

**ما واقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟**

وينبثق عن السؤال الرئيس هذا الأسئلة الفرعية التالية :

- ما الظروف والعوامل المقررة و المؤشرات الواقعية لتعزيز تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الاجهزة الأمنية الفلسطينية؟
- ما مدى وعي المرأة العاملة في الاجهزة الأمنية لأهمية وجودها ومشاركتها في مراكز صنع القرار؟

- ما مدى تأثير وانعكاسات التشريعات والقوانين والسياسات والتعليمات المعمول بها في السلطة الوطنية الفلسطينية على حجم تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار في الاجهزة الأمنية الفلسطينية ؟
- ما مدى تطبيق مبادئ العدالة والمساواة والنزاهة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الاجهزة الأمنية الفلسطينية؟
- ما المعوقات والعقبات التي تقف أمام تعزيز تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في مراكز صنع القرار في الاجهزة الأمنية الفلسطينية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات النساء المبحوثات حول واقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية، تعزى لمتغيرات (الرتبة العسكرية، الجهاز، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

### 3.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن واقع تمثيل المرأة ومشاركتها في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- تبين آفاق تمثيل المرأة وإمكانيات تعزيز وصولها إلى مراكز صنع القرار في الاجهزة الأمنية الفلسطينية.
- التعرف إن كان ثمة فروق في واقع وآفاق تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغيرات ( طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، الرتبة العسكرية ، الجهاز).
- اظهار مدى تأثير وانعكاس القوانين والتشريعات والسياسات والتوجهات الرسمية، المعمول بها، في تعزيز تمثيل المرأة ودعم وصولها الى مراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- التعرف الى مدى تطبيق مبادئ العدالة والمساواة والنزاهة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الاجهزة الامنية الفلسطينية.

- التعرف الى المعوقات والعقبات التي تقف امام تعزيز تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- تقديم نتائج وتوصيات هذه الدراسة لجهات الاختصاص في السلطة الوطنية الفلسطينية للاستفادة منها في تطوير عمل الاجهزة الامنية الفلسطينية.

#### 4.1 مبررات الدراسة

- تولدت الرغبة لدى الباحثة لالقاء الضوء على واقع عمل المرأة العاملة في اجهزة الامن الفلسطينية، كون الباحثة احدى العاملات في اجهزة الامن، ولديها فناعة بأهمية دور المرأة في كل مجالات الحياة وحتى المجال الامني، وأن لديها القدرة على المشاركة الفاعلة في صنع القرار في الاجهزة الأمنية.
- ندرة الابحاث والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وبالتالي ضرورة معالجته بشكل علمي، مما يفيد التطبيق والممارسة العملية اللاحقة، ويعزز عملية تطوير الاجهزة الأمنية الفلسطينية بشكل خاص، و قطاع الامن الفلسطيني بشكل عام.

#### 5.1 فرضيات الدراسة

- تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعكس مستوى تطور المجتمع الفلسطيني.
- يوجد وعي كاف لدى المرأة العاملة في المؤسسة الامنية الفلسطينية لأهمية تمثيلها ومشاركتها في مراكز صنع القرار في الأجهزة الامنية الفلسطينية.
- تلعب التشريعات والقوانين الفلسطينية والسياسات والتعليمات المعمول بها دورا ايجابيا في تعزيز تمثيل المرأة وتمكين وصولها لمراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- نسبة مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية تعكس حجم انتسابها فيها.
- تطبق مبادئ العدالة والمساواة والنزاهة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- تواجه المرأة العاملة في الاجهزة الامنية معوقات و عقبات تحول دون تبوؤها لمراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات واقع وافاق تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الرتبة العسكرية، الجهاز، طبيعة العمل، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
- هنالك فرص متاحة ومؤشرات واقعية، واتجاهات إيجابية، في الواقع الفلسطيني والظروف المحيطة، وفي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، تدفع باتجاه تعزيز تمثيل المرأة ومشاركتها في مراكز صنع القرار مستقبلاً.

## 6.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في نواح عدة:

- أهمية مرتبطة بالباحثة: تسعى الباحثة -كونها إحدى منتسبات الأجهزة الأمنية - من خلال الدراسة إلى لقاء الضوء على واقع ودور المرأة العاملة في المؤسسة الأمنية ومدى نسبة مشاركتها في مراكز صنع القرار وتقلد المناصب العليا، وتفسير هذا الواقع من خلال منهجية علمية صحيحة.
- الأهمية العلمية: تتمثل هذه الأهمية للدراسة في زيادة المعرفة العلمية لواقع وطبيعة عمل المرأة في المؤسسة الأمنية ودورها في صنع القرار ورسم السياسات. إضافة إلى إثراء المكتبة العلمية من خلال إضافة معلومات من الأدبيات والدراسات والأبحاث السابقة، وخاصة أن الدراسة تخص تمثيل المرأة ومشاركتها في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية، ولم يسبق أن تناولت الدراسات السابقة هذا الموضوع -حسب علم الباحثة. و ستفتح الدراسة الباب بشكل أوسع لباحثين لاحقين لاستكمال البحث العلمي في نفس الموضوع أو جوانب منه، وفي بعض المواضيع الأخرى ذات العلاقة.
- الأهمية التطبيقية: تتمثل هذه الأهمية في التعرف إلى نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها في مراكز صنع القرار داخل المؤسسة الأمنية، وخاصة في ظل وجود القوانين والتشريعات وانضمام دولة فلسطين للإتفاقات والمعاهدات والمواثيق الدولية التي تطالب بالمساواة وعدم التمييز بين الجنسين، والتي استدعت إنشاء وحدات متخصصة بالنوع الاجتماعي لتفعيل وتعزيز دور المرأة داخل الأجهزة الأمنية، وللكشف عن المعوقات والنواقص واقتراح مجموعة

من الحلول، وتقديم عدد من التوصيات لترشيد الممارسة على هذا الصعيد لاحقاً، بما يعزز وجود المرأة في المؤسسة الامنية ومشاركتها في مراكز صنع القرار.

## 7.1 حدود الدراسة

تجري هذه الدراسة ضمن الحدود الآتية.

- الحدود المكانية: محافظات الضفة الغربية.
- الحدود الزمانية: من بداية الفصل الدراسي الاول من العام 2017-2018 ونهاية الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 2018-2019.
- الحدود البشرية: النساء العاملات في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- الحدود الموضوعية: وتتمثل باقتصار الدراسة على التعرف على واقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية.

## 8.1 استعراض عام لفصول الدراسة

الفصل الاول: خلفية الدراسة.

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة، وتم فيه تناول الخلفية النظرية لمشاركة المرأة، وخلفية عن الموثيق والتشريعات ذات العلاقة.

الفصل الثالث: تم فيه استعراض منهجية الدراسة، وادوات الدراسة التي تم استخدامها، و كذلك اجراءات الدراسة، حتى تم استخراج النتائج و تحليلها.

الفصل الرابع: وهو فصل نتائج الدراسة ومناقشتها، حيث تم استعراض اجابات المبحوثات على اسئلة الدراسة و فرضياتها، وتم تناول هذه النتائج بالمناقشة والتحليل من واقع التحليل الاحصائي للاستبيان.

الفصل الخامس: تم تخصيصه لعرض الاستنتاجات والتوصيات.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

الحركة النسوية والنضال من أجل المساواة

التطور التاريخي لنضالات المرأة والنظريات النسوية

المساواة والاختلاف وأدوار النوع الاجتماعي

المرأة في المواثيق الدولية.

التمثيل والمشاركة في صنع القرار

التاريخ النضالي للمرأة الفلسطينية وواقعها الراهن

حقوق المرأة في التشريعات الفلسطينية.

مؤشرات حول تمثيل المرأة الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار.

الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

المرأة والنوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

معيقات تمثيل المرأة ووصولها إلى مواقع صنع القرار.

الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الاطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 المقدمة

تعد مشاركة المرأة في الحياه العامة ضرورة اجتماعية انسانية اقتصادية بغض النظر عن مستواها وعن مستوى التقدم التكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي.

وتعتبر قضية مشاركة المرأة من اهم القضايا التنموية، فلا يمكن الحديث عن تنمية كاملة دون مشاركة المرأة ومساهمتها بشكل فاعل الى جانب الرجل في عملية التطوير والبناء.

فالمرأة نصف المجتمع عددا، ونصف له من الناحية الانسانية أيضا. واجمعت ادبيات التنمية ان مشاركة المرأة في الحياه العامة هو طريق النجاح وتطور وتقدم المجتمع. والمشاركة هنا تعني المشاركة الاقتصادية في سوق العمل، والاجتماعية في الاسرة، وعضوية المؤسسات، والمشاركة الثقافية في الفن والفكر، والمشاركة السياسية في صنع القرار، والمشاركة السياسية للمرأة من خلال الاتحادات والنقابات (عطالله، ب ت). ولئن كانت المرأة في البلدان المتقدمة قد حققت الكثير من الانجازات على صعيد تحررها وحقها في العمل في كافة المجالات دون تمييز، فالواقع في البلدان النامية مختلف، حيث استمرار العلاقات الاجتماعية التقليدية وسيطرة الثقافة الذكورية، وتدني مستوى الوعي بأهمية مشاركة النساء. ومن هنا جاء الاهتمام بنشر الوعي على هذا الصعيد، والعمل من أجل تمكين المرأة وبناء الخطط والسياسات التي تضمن اسهام المرأة في الانتاج وتحملها المسؤولية جنبا الى جنب مع الرجل في عملية البناء والتنمية.

ومن بين المسائل التي جرى الاهتمام بها مؤخرا، هي مسألة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار ومشاركتها الفاعلة على هذا الصعيد ، لما لذلك من أثر كبير على نوعية القرار وصنع السياسة والدفع باتجاه أخذ مصالح النساء ورغباتهن وخصوصيتهن بعين الاعتبار، وعدم ترك الأمور للرجال ليقرروا نيابة عن النساء. ولم يات ذلك بضرية ساحر، بل بعد كفاح عنيد خاضته الحركة النسوية العالمية. وفي هذا السياق تعددت النظريات النسوية وتنوعت وتالت تاريخيا وظهرت أجيال مختلفة منها وصولا

إلى وقتنا الراهن، كما و صدرت العديد من المواثيق والقرارات الدولية التي تدعو مختلف الدول لمراعاة متطلبات النوع الاجتماعي في سياساتها وضرورة اشراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في كافة العمليات التنموية في السلم والحرب. وفي ضوء ذلك قامت الدول والمنظمات والهيئات لدولية المانحة الممولة للأنشطة التنموية في بلدان العالم الثالث بوضع آليات لتحسي وضع المرأة، و طرح برامج هادفة لتمكين المرأة في مختلف جوانب الحياه الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية، ونشطت المنظمات والمراكز التي تهدف الى تطوير وتمكين المرأة في الحياة العامة. ولم يعد الأمر مقتصرًا على وجود المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار على الجانب المدني، بل بات يتسع ليشمل المجال العسكري والأمني. ولم يكن ذلك ممكنا لولا اثبات المرأة لجدارتها في العمل على المستويات المختلفة، ولحاجة بناء المؤسسات العامة والخاصة للمرأة ووجودها ومشاركتها في صنع القرار كونها قوة انتاجية هائلة، يصعب من دونها الحديث عن تنمية شاملة ومستدامة، ناهيك عن المساواة والعدالة والإنصاف، وحوكمة المؤسسات والادارات العامة.

## 2.2. الحركة النسوية والنضال من أجل المساواة

### 1.2.2. التطور التاريخي لنضالات المرأة والنظريات النسوية

يزخر التاريخ بأمتلة وأشكال متنوعة لكفاح المرأة من اجل تحررها ومساواتها بالرجل منذ القدم. وفي التنظير لهذا التحرر والمساواة، برزت نظريات عديدة، حاولت أن تفسر أسباب عدم المساواة واختلاف أدوار النوع الاجتماعي، وأن تؤشر إلى كيفية تجاوز ذلك الوضع غير السوي الذي أدى إلى التفاوت واللامساواة. وركزت النظريات النسوية التي نشأت تاريخيا على المشكلات التي تواجهها المجتمعات عموما، والمعضلات التي يكمن وراءها التعامل التمييزي ضد المرأة. وبالرغم من اختلاف الأطر النظرية والفكرية التي تنطلق منها النظريات المختلفة، إلا أنه يجمعها قاسم مشترك، ألا وهو التركيز على استغلال النساء والدعوة إلى مكافحة هذا الاستغلال (عبد العظيم، 2014).

لقد طرحت فكرة المساواة بين الرجل والمرأة منذ القدم، فقد أشار لها فيلسوف الاغريق أفلاطون، حيث دافع من أجل المساواة الكاملة بين الجنسين في المجالين السياسي والجنسي، داعيًا إلى أن تصبح النساء أعضاء في أعلى درجات سلم المجتمع. وظهرت دعوات خجولة في القرون الوسطى حول المساواة، لكن هذه الدعوة أخذت تصبح قوية مع عصر التنوير، كما في كتابات جيريمي بينثام،



وماركيز دي كوندورسيه، وماري وولستونكرافت. ودعت وولستونكرافت الى تعليم كل من الرجال والنساء لضمان التغييرات الضرورية في علاقتهما، وذلك من أجل التخلص من وجهة النظر الذكورية النموذجية السائدة التي تحدد وتقلص توقعات وخيارات النساء وتحصرهن في صورة ذاتية قسرية (مانديل، 2004).

وفي القرن التاسع عشر ظهرت أفكار وحركات نسوية تدعو للخلاص مما عرف ب"الصورة الفيكتورية لدور المرأة" التي كانت تعطي للرجال دور إشغال المجال العام، أي مساحة العمل المأجور والسياسة، وللنساء المجال الخاص، أي تدبير المنزل وتربية الأطفال (أبرامز، 2001).

وقد عرف نشاط المرأة في هذه الفترة، أي ما بعد أواسط القرن التاسع عشر وحتى أواسط القرن العشرين، بما اصطلح على تسميته ب"الموجة النسائية الأولى". وقد تركزت نضالات الحركة النسائية الأوروبية فيها على المطالبة بحق الانتخاب وحق التعليم وتوفير ظروف عمل أفضل للمرأة. وفي الولايات المتحدة الأمريكية طرحت مسائل الخلاص من العبودية والاقتصاد والعمالة والحرب والسلام إلى جانب مسألة حق الانتخاب، وتم تتويج هذه المطالب بصدور التعديل التاسع عشر لدستور الولايات المتحدة عام 1920، الذي منح النساء البيض حق التصويت في الولايات المتحدة. واعتبر ذلك انجازا شكل علامة فارقة في الموجة الأولى للحركة النسائية العالمية (الأنصاري، 2016).

التطور الملحوظ لدور المرأة ووصولها الى العمل في مجالات كانت سابقا حكرا على الرجال، ترافق مع الحرب العالمية الأولى. حيث دخلت النساء سوق العمل خلال الحرب بأعداد لم يسبق لها مثيل، وغالبًا في قطاعات جديدة، واكتشفت قيمة عملهن، إضافة إلى تحول العديد من النساء الى تكالي بسبب مقتل العديد من الأزواج في الحرب. وعززت نتائج الحرب نضال المرأة لتحصيل حقوقها معتمدة على ما قسدمته من دور متميز في الحرب. ففي السنوات التي تلت الحرب، ناضلت المدافعات عن حقوق الإنسان ضد التمييز. في بريطانيا أعطى قانون تمثيل الشعب للمملكة المتحدة لعام 1918 حق الاقتراع شبه العام للرجال، واقتراع النساء فوق سن الثلاثين. وسن قانون تمثيل الشعب لعام 1928 الذي أكد حق المساواة بين الرجل والمرأة. وحصلت النساء الأوروبيات على التصويت في الدنمارك وأيسلندا في عام 1915 (الكامل في عام 1919) في الاتحاد السوفييتي عام 1917، و في النمسا وألمانيا وكندا في عام 1918، والعديد من البلدان بما في ذلك هولندا في عام

1919، وتشيكوسلوفاكيا (الجمهورية التشيكية اليوم وسلوفاكيا) في عام 1920، وتركيا وجنوب أفريقيا في عام 1930. لم تحصل النساء الفرنسيات الايطاليات واليابانيات والصينيات والهنديات على التصويت إلا بعد الحرب العالمية الثانية ( واتكنز ورويدا ونجوز، 2005).

وتجدر الإشارة إلى ان انجازات المرأة بعد الحرب العالمية الثانية، قد جاءت ثمرة لانخراطها الواسع في العمل أثناء الحرب. فقد التحق ما مجموعه سبعة ملايين امرأة في العمل في معظم بلدان خط المواجهة، حيث تطوعت النساء أو تم تجنيدهن للقيام بمهام مختلفة لدعم المجهود الحربي الوطني او للمشاركة في القتال. ففي بريطانيا، خدمت العديد منهن في أدوار قتالية ، وفي بلدان أخرى كألمانيا والاتحاد السوفيتي والولايات المتحدة، تطوعت النساء أو تم تجنيدهن كمساعدات طبيات، ومشغلات راديو، وسائقات شاحنات، وقناصات، وطيارات مقاتلات، وضباط صغار في الجيش، والتحق العديد من النساء في مجموعات المقاومة ضد الفاشية والنازية (واتكنز ورويدا ونجوز، 2005).

وشهدت ستينيات القرن العشرين ما عرف بالموجة النسوية الثانية، التي نادى بالمساواة مع الرجل، ليس فقط في الحقوق السياسية، بل أيضاً في نطاق الأسرة والجنسانية والعمل (الصغير، 2018). أما الموجة الثالثة، فظهرت في تسعينيات القرن العشرين، وبدأت بنقد الموجتين الأولى والثانية من الحركة النسوية، حيث اعتبرت المفكرات والناشطات النسويات من الموجة الثالثة أن الموجتين السابقتين قد تأسستا على تصوير المرأة كضحية وضعيفة، وأغفلت قضايا العرق، وأنها كرستا الصورة النمطية للمرأة، التي جعلها تدور في فلك نمط الحياة المعيارية الذكورية، الذي يصور تحرير النساء في تحويلهن إلى رجال، أي الاعتراف بتفوق الرجال، بينما المطلوب التركيز على صورة المرأة القوية الواثقة من نفسها، التي تمتلك التحكم في جنسيتها وتحتمي بها، وبالتالي ضرورة انهاء مقولة "نحن" وهم" في العلاقة بين النساء والرجال، التي جعلهما أعداء، بينما المطلوب الشراكة وضم جميع البشر لحركة التحرر (الصغير، 2018).

وتعتقد هبة الصغير (2018) بان موجة رابعة تشهدها الحركة النسوية اليوم، وهي موجة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمواقع التواصل الاجتماعي باعتبارها وسيطا أساسيا للتعبير عن هموم النساء والوصول الى شبكة عالمية واسعة.

ولا بد من الإشارة إلى ان تاريخ النضال النسوي لا يقتصر على الغرب، فهو طال وي طال جميع بلدان العالم ، وشمل في جميع موجاته الدول العربية أيضا، مثل مصر وسوريا ولبنان وتونس والجزائر

والمغرب وفلسطين. وتمتلك مصر تحديدا خبرة نسوية غنية، شاركت في اثرائها شخصيات مثل ملك حفني ناصف ونبوية موسى وهدى شعراوي وسيزا نبراوي، وغيرهن ممن ناضلن من أجل حق تعليم المرأة وحققها في الانتخاب والعمل (الصغير، 2018). وقد درست فاطمة الزهراء أزرويل (2003) المسألة النسائية في الخطاب العربي الحديث من خلال لقاء الضوء على الخطاب النسوي العربي منذ بداية انبثاقه في نهاية القرن التاسع عشر، وبينت المفاهيم والتصورات بشأن المسألة النسائية، كما صاغت النساء أنفسهن. ومن خلال تتبعها للكتابات التي تحدثت عن المرأة في تلك الفترة، تستنتج أزرويل أن الطرح بشأن المسألة النسوية في المنطقة العربية يعود إلى الرجال، ولذا فقد تم إغفال دور النساء. كما وتستنتج أنه رغم أن هذا النقص تم تجاوزه نسبيا في فترة لاحقة من خلال كتابات نسائية، إلا أن تلك الكتابات لم تطبع مرة أخرى، وبالتالي بات الوصول إليها من قبل الباحثين والباحثات أمر صعب (أزرويل، 2003).

وتؤكد أزرويل بأن الحركة النسوية في تلك الفترة كانت تركز على أوضاع النساء وسبل تغييرها، ومعالجة التفاصيل المتعلقة بالحياة اليومية والمشاكل التي تعترض النساء والضغط الاجتماعي والثقافية الواقعة عليهن. أما مسألة الحقوق، فتلاحظ أزرويل أن النساء أبدن اهتمامهن بها، ولكن دون الدخول في مواجهة عنيفة، فكان اهتمامهن ينصرف أكثر إلى التعبير عن حاجات النساء وعلى رأسها التعليم وما يترتب عليه من تحسين أوضاعهن داخل الأسرة واكتساب مؤهلات تمكنهن من النجاح في تأدية واجباتهن الزوجية وتوفير تربية أفضل لأطفالهن (أزرويل، 2003). وفي ذات الإطار، تكشف أزرويل أن موضوع الحقوق عكس اختلاف النساء من حيث الانتماء الديني الثقافي، وبالتالي لم يعبرن هنا عن صوت واحد أو موحد. فالنساء المسيحيات، ومنهن من انتقلن لمصر من الشام ولبنان، ابتعدن عن تناول الجانب الديني وركزن على الجانب القومي باعتباره المجال الذي يوحد الجميع بغض النظر عن الدين. وانتقدت بعض النساء الدعوات للتقليد الأعمى للغرب والدعوة للسفور. وبتأثيرات النهضوي الشيخ محمد عبده، دعت بعض النساء كسعدية سعد الدين إلى الحداثة ولكن بتأصيل ذلك من خلال توفير المرجعية الدينية لحقوق المرأة، أي السند الشرعي للمطالب (أزرويل، 2003).

وتلاحظ الباحثة، من خلال دراسة تاريخ الحركة النسوية العربية، أن مسألة الحقوق والمساواة، باتت تطرح بقوة في العقود الأخيرة من القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة، لكن الجدل ظل دائرا حول الحركة النسوية في المنطقة العربية، وخاصة لجهة التأصيل الشرعي لحقوقها، وضرورة مواكبة الحداثة

وتجاوز المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تمكين المرأة ومساواة النوع الاجتماعي. وثمة تطور واضح في المناهج النقدية لدراسة هذه الحركة وأفكارها وبرامجها ومشاريعها التحريرية.

## 2.2.2. المساواة والاختلاف وأدوار النوع الاجتماعي

" المرأة لا تولد إمراة، إنما تصير كذلك". لعل هذه المقولة المشهورة لرائدة الحركة النسوية العالمية في خمسينيات القرن الماضي، سيمون دي بوفوار، هي التي أسست لطرح مفهوم النوع الاجتماعي. وبات هذا المفهوم يحتل مكانة مركزية للحركة النسوية بأسرها، كما أصبح مجال دراسة أكاديمية متخصصة في العديد من البلدان، ومنها فلسطين تحت مسمى "دراسات النوع الاجتماعي (Gender studies)".

ومن خلال تعقب تطور مفهوم الجندر اوروبيا في حقب زمنية مختلفة، وهي العملية التي اسمتها هدى الصدة بسفر المفاهيم عبر الثقافات وعبر الزمن في اطار الثقافة الواحدة (الصدّة، 2012)، بينت الصدة ان الاستخدام النسوي العربي للمفهوم قد خلط في مضامينه، ولذا ارتبك ولم يعبر عن مضمون المفهوم كما استقر مؤخرا في الادب النسوي العالمي، كما ارتبكت واختلفت استراتيجيات استخدام المفهوم، وأظهرت ضعفا ملحوظا في التواصل مع الآخر وفي مواجهة الخطابات المتسيدة أو السلطوية (الصدّة، 2012).

وتوقفت الصدة مطولا أمام ترجمة مفهوم الجندر (gender) والاختلاف الذي ظهر في تعريبه، حيث استخدم البعض مصطلحات مثل النوع والنوع الاجتماعي والجندر والجنس والجنوسة والاستجناس. ولاحظت الصدة أن معارضة البعض لاستخدام مفهوم الجندر تعود الى غريته الصوتية عن اللغة العربية وعن نزعة مقاومة البنى الذهنية لعملية اسقاط مفهوم غريب باعتباره نوعا من الاستعمار. وتستخلص هدى الصدة بأن هذه الخلافات حول ترجمة مفهوم ال gender تعكس العجز عن ادماج النسوية في اللغة والثقافة (الصدّة، 2012).

ويعرف النوع الاجتماعي (الجندر) على أنه :

" اختلاف الأدوار ( الحقوق والواجبات والالتزامات ) والعلاقات والمسؤوليات والصور ومكانة المرأة والرجل والتي يتم تحديدها اجتماعياً وثقافياً عبر التطور التاريخي لمجتمع ما وكلها قابلة للتغيير"(صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2001، ص5-6). ويوضح مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، الصادر عن المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي(مفتاح)

عام 2006، بأن النوع ، وإن كان يستخدم أحيانا بديلا عن الجنس، إلا انه يختلف عنه. فالنوع يشير الى انتاج التنظيم الاجتماعي للجنس وبالتالي للأدوار التي يحددها ذلك التنظيم لكل المرأة الرجل، وإن دراسة المفهوم، هي دراسة بالتالي للعلاقة المحددة للمرأة والرجل في المجتمع والتي تكمن وراءها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وسياسية وبيئية تؤثر على قيمة العمل في الأدوار الاجتماعية والانتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من المرأة والرجل، وهي علاقة يشوبها عدم اتزان لأسباب كثيرة، تاريخية وذات علاقة بالسيطرة والسلطة التي تركزت بسبب السيطرة والثقافة الذكورية والأبوية البطريركية، الأمر الذي كرس مكانة فوقية للرجل في المجتمع واعطى للمرأة مكانة دونية (مفتاح، 2006).

وبهذا الفهم يمكن التأكيد بان النوع ليس الجنس وان النوع ليس المرأة، بل هو يشمل الرجل والمرأة معا، ويتناول العلاقة والأدوار المحددة اجتماعيا.

وترى الباحثة أنه من الأهمية بمكان، التنبيه لضرورة التمييز بين المساواة في الجنس والمساواة في النوع الاجتماعي. فالمساواة في الجنس مستحيلة بسبب الفروق البيولوجية والفيسيولوجية والمورفولوجية بين المرأة والرجل، بينما المساواة في النوع الاجتماعي، ولأنها تقوم على ما تركزت من علاقات سيطرة اقتصادية واجتماعية أملتها عوامل محددة، قابلة للتغيير، فإنها ممكنة، بل وضرورية لاحداث التوازن المطلوب في المجتمع، من خلال إنصاف المرأة الذي يؤدي إلى تمكينها ويستثمر كامل طاقاتها في بناء المجتمع والتنمية.

كما وترى الباحثة أن هذا التغيير المنشود في أدوار النوع الاجتماعي، يحتاج الى دراسة معمقة للعلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع المعني بالتغيير. وقد تناولت جوان دلبو - سكوت في دراستها المعنونة ب" التفكير واعادة التفسير/ المساواة مقابل الفرق(التمييز) أو استخدامات نظرية ما بعد البنيوية للنسوية"(في كيد وبارتكوفيسكي، 2010)، أهمية وجود نظرية نسوية من أجل تحليل المجتمع الأبوي في جميع مظاهره، ولتفسير أسباب استمرار تلك المظاهر، وللدفع باتجاه التعددية والتنوع، وللتمكن من الإعراب عن طريق جديد للتفكير بالنوع الاجتماعي، والاستفادة من ذلك في الممارسة السياسية (كيد وبارتكوفيسكي، 2010). وتؤكد سكوت أنه لا بد من تفكيك المفاهيم المستخدمة في الخطاب السائد في المجتمع لتحليل بناءات المعنى وعلاقات السلطة، مبينة مفهوم " الفرق"/الاختلاف وعلاقته ب" التمييز" وعدم المساواة. في منهجها هذا، توضح سكوت أن معنى

الأنوثة والذكورة، والمعنى الذي يقف خلف مفاهيم المرأة والجنس والجنوسة والمساواة وغيرها من المفاهيم، قد جاء في سياقات تاريخية معينة تكشف عن كيفية تشكل السلطة وعملها. ومن وجهة نظرها، فإن اللغة هي نقطة البداية في فهم كيف تم تصور العلاقات الاجتماعية وكيفية عملها وتنظيم المؤسسات وتجربة علاقات الانتاج وانتشار هوية جماعية، ولكن هذه اللغة يجب أن تؤخذ في سياق الخطاب الذي يشكل مبنا تاريخيا واجتماعيا وثقافيا مؤسسا لجمل وتعبيرات ومعتقدات ضمن مجالات قوة وصراع وسلطة، وذلك استنادا لفوكو في نقده الراديكالي لسلطة الأيديولوجيات والنظريات المعرفية المهيمنة، أي إنها تدعو للحذر الشديد في التعامل مع مفاهيم مثل التمييز والفرق والمساواة، وضرورة ضبط استخدامها، لأن المفاهيم والتعريفات المستخدمة تعتمد على إنكار أو قمع (كيد وبارتكوفيسكي، 2010).

إن مفاهيم المساواة بين الرجل والمرأة، وتمكين المرأة، والمساواة في النوع الاجتماعي، ومكافحة التمييز وغيرها من المفاهيم، استخدمت وتستخدم بكثرة في الأدب السائد، وثمة معالجات مختلفة لهذه المفاهيم. لكن وبالرغم من ذلك، فإن الحركة النسوية استطاعت ان تضمن الوثائق والقرارات الدولية الكثير من المفاهيم التي تعبر عن مطالبها وحقوقها المنشودة. وقد باتت هذه الوثائق والقرارات الدولية سلاحا بيدها من أجل الوصول الى تلك المطالب والحقوق. وهو ما سنتناوله في المطلب القادم.

### 3.2.2. المرأة في المواثيق الدولية

لا شك ان مبدا المساواة الذي بنيت عليها الاتفاقيات الدولية مبدأ اساسي، وهو حق وامر طبيعي لا يفرق بين الرجل والمرأة بسبب الجنس او اللغة او الدين، واصبحت قضية حقوق المرأة وحقوق الانسان من الاهتمامات الرئيسية في المجتمعات المتحضرة وعلى صعيد المجتمع الدولي بشكل عام (المحرر، 2017).

يعتبر ميثاق الامم المتحدة لعام 1945 والمعتمد في سان فرانسيسكو اول ميثاق يتحدث ويتناول مساواة الرجل بالمرأة (موسى، 2004). وتوالت بعد ذلك الاهتمامات والبرامج والنشاطات للقضاء على التمييز، حيث أنشأت الامم المتحدة اجهزة فرعية متخصصة لضمان حقوق المرأة كلجته مركز المرأة عام 1946 كجهاز فرعي معاون للمجلس ومستقل عن لجنه حقوق الانسان ويختص بالعمل على

النهوض بالمرأة في كافة الميادين والمجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية ومتابعة اوضاعها.(موسى، 2004).

بعد الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام 1948 توسع مفهوم حقوق المرأة من حقوق فرد مدنية الى حقوق ثقافية واقتصادية واجتماعية وسياسية على صعيد مستوى دولي وليس وطني (محرر، 2012). في ظل القرارات الدولية المتتالية لتحسين اوضاع المرأة على المستوى العالمي اعتمدت الاتفاقية السياسية لحقوق المرأة عام 1952 وتلاها اتفاقية جنسية المرأة عام 1957 والسن الأدنى للزواج وتسجيل الزيجات عام 1962 والاتفاق الخاص بحظر الاتجار بالأشخاص والبقاء لعام 1959 والمعاهدة التكميلية بشأن الغاء العبودية عام 1965 (موسى، 2004).

وتوالت الاهتمامات بقضية المرأة وعقدت المؤتمرات الدولية لتأكيد حقوقها الى ان اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو) عام 1979 لتدخل حيز التنفيذ في 3 /ايلول/ 1981 وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية. وتدعو هذه الاتفاقية الدول المختلفة الى تجسيد مبدأ المساواة بين النساء والرجال في دساتيرها وتشريعاتها والغاء النصوص القانونية التي تميز ضد المرأة (عوده، 2012). ففي المادة الاولى والثانية اتاحت الاتفاقية الفرصة للمرأة للمشاركة الحكومية، واتاحت الحق في التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة والاهلية وانتخاب جميع الهيئات التي ينتخب اعضاؤها بالاقتراع العام، واتاحت للمرأة المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذها، كما جاء في المادة ( 11 ) النص على الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر، والحق بالتمتع بنفس فرصة العمالة بما في ذلك تطبيق معايير استخدام واحدة في شؤون الاستخدام والحرية في اختيار المهن ونوع العمل والحق في الترقية والتدريب والمساواة في الاجر والاستحقاقات.

شكل مؤتمر بيجين عام 1995 محطة نوعية في تطور النظرة لقضايا المرأة وتعزيز الجهود من أجل النهوض بأوضاعها. ومن المجالات الحاسمة الأثني عشر التي تضمنها منهاج بيجين، هنالك مكانة خاصة للمجال الحاسم الثامن المتعلق بالآليات المؤسسية من أجل النهوض بأوضاع المرأة. وتعرف الآليات المؤسسية (الوطنية) بأنها هي العمل على إيجاد آليات رسمية خاصة تعنى بشؤون وقضايا المرأة ترتبط بشكل مباشر بالسلطات العامة، وتتضمن الارتقاء بالتشريعات والقوانين المعمول بها وتعديل ما يلزم، وتوفير الموازنات الكافية لتنفيذ البرامج والمشاريع الهادفة للنهوض بالمرأة التي

تتضمنها الخطط والاستراتيجيات الوطنية. وتشمل الآليات الرسمية مستويات ثلاث: مستوى المؤسسات (الاطار المؤسسي)، ومستوى التشريعات (الاطار القانوني)، ومستوى السياسات والخطط التنموية. ولعل الاطار القانوني، أي مستوى التشريعات، هو من اهم المستويات، حيث يبرز في مجاله مدى النجاح في تضمين منظور النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة المنشودة بين الرجل والمرأة وازالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة على المستوى التشريعي والقانوني المنصوص عليها في اتفاقية سيداو لعام 1979، وهو الأمر المهم جدا بالنسبة للنساء، ومن شأنه تأطير منحى النهوض المطلوب بأوضاع المرأة في البلد المعني. وقد انخرطت فلسطين بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 في عملية لتأطير هذا النهوض، ووضعت آليات وطنية لهذه الغاية، أفضت إلى تحقيق بعض الانجازات على صعيد دمج منظور النوع الاجتماعي في التشريعات والقوانين الفلسطينية. وتهدف هذه الدراسة لتقييم مدى الشوط المقطوع على هذا الصعيد، وتشخيص واقع ومدى الدمج والوقوف على أهم الثغرات والمعوقات التي تعترض سبيل الارتقاء بدمج منظور النوع الاجتماعي في التشريعات والقوانين الفلسطينية.

وفي تطور ملحوظ لمستوى تعاطي المجتمع الدولي مع قضايا النوع الاجتماعي صدر القرار 1325 عن جلسة مجلس الامن الدولي رقم 4213 في اكتوبر 2000، وهو قرار ينادي بمشاركة المرأة في هيئات صنع القرار على جميع المستويات، وهو الاول من نوعه الذي يقرر مشاركة المرأة في صنع القرار في الهيئات ذات الصلة الامنية والعسكرية بتوفير الحماية والامن للنساء في مناطق الصراع المسلح (نزال، 2009).

ويعتبر هذا القرار الاول من نوعه حول مشاركة المرأة على مستوى دولي في قضايا الأمن والسلام، حيث دعا القرار الى تعزيز مشاركة المرأة في المؤسسات والليات الدولية والاقليمية والوطنية ذات العلاقة، وحث الامين العام للأمم المتحدة على زيادة المشاركة النسائية في مختلف المجالات كمبعوثات، وممثلات للمشاركة بالمساعي الدولية الحميدة.

وشمل القرار كافة القضايا المتعلقة باحتياجات النساء المرتبطة بالحماية والتمكين والامن... الخ (مفتاح، 2009). ويعبر هذا القرار عن حالة من التوافق والارادة الدولية بضمان المشاركة في جهود السلام وحمايتهن في ظروف الحروب والصراعات وبداية تأسيس قاعدة لتأسيس شبكات نسائية اقليمية ودولية وارساء لتحالفات مما اكسب القرار زخما ليعمل بقوة واردة جماعية للحركات النسوية على



المستوى العالمي، ويعتبر احدى ابرز انجازات ونضالات المرأة على مستوى العالم، والتي تسعى من خلاله المرأة دائما الى تحقيق العدالة المساواة المتكاملة في الحقوق والواجبات بينها وبين الرجل (وزارة شؤون المرأة، 2015).

ومن أجل فهم أفضل وربط لما تنص عليه القرارات والمواثيق الدولية بمسألة تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار، ترى الباحثة اهمية التوقف عن مفهوم التمثيل والمشاركة في صنع القرار، وهو ما سيبينه المطلب الآتي.

### 3.2. التمثيل والمشاركة في صنع القرار

القرار لغة: من قر وقر عينه سر ورضي (مجمع اللغة العربية) والقرار: المستقر (لسان العرب). عرف (القحطاني) صناعة القرار في كتابه دور المعلومات والاتصالات في عملية اتخاذ القرارات، (2009) انها جميع العناصر المختلفة المكونة للقرار في ضوء الابعاد المطلوب، ووضعها في صورة بدائل للاختيار بينه وعرفه (حبتور، 2009) في كتابه مبادئ الادارة العامة هو الاختيار المدرك بين عدد من البدائل المحتملة لتحقيق هدف محدد ومصحوبا بتحديد اجراءات التنفيذ والقرار decision مشتقة من اصل لاتيني تعني البت النهائي والاراد المحددة لصانع القرار بشأن ما يمكن عمله وما لا يمكن عمله للوصول في موقف معين الى نتيجة محددة ونهائية.

عرف (مينتزرغ) القرار بانه التزام محدد نحو نشاط او عمل ما، وعرف (ديفيد هولت) HOLT صنع القرار بانه تحديد المشاكل وتقديم الحلول البديلة واختيار بديلا واحدا وتنفيذه (محمد، 2007).

عرف الصيرفي القرار الاداري بانه سلوك او تصرف واع ومنطقي ذات طابع اجتماعي ويمثل الحل او التصرف البديل الذي تم اختباره على اساس المفاضلة بين عدة بدائل وحلول ممكنة ومتاحة لحل المشكلة و يعد هذا البديل الاكثر كفاية وفاعلية بين تلك البدائل المتاحة لاتخاذ القرار (الصيرفي، 2006)..

تعد عملية صنع القرار واتخاذ جوهري العملية الادارية ومفاهيم نظرية الادارة تستمد من منطق وسيكولوجية الاختيار الانساني فمن خلال عملية صنع القرار تتحقق الادارة وتتحقق اهداف المؤسسة عملية اتخاذ القرار هي عملية جماعية وفعالية الجماعة ضرورة في انجاح فعالية القرار وسهولة تطبيقه.

### 1.3.2. مستويات صنع القرار تصنف مستويات صنع القرار الى ثلاث مستويات

- مستوى الادارة العليا ويشمل القرارات المتعلقة بالسياسات والاستراتيجيات.
- مستوى الادارة الوسطى وتتعلق بالنواحي التنفيذية للمشروعات والبرامج.
- مستوى الادارة الدنيا (الحضيف، 2011).

### 2.3.2. مستويات المشاركة في صنع القرار

من الناحية العلمية لا يوجد نمط مرفوض واخر مقبول للمشاركة في صنع القرار، بل ان سماح الرئيس للمرؤوسين بالمشاركة في صنع القرار يأخذ درجات متفاوتة حسب ظروف كل موقف اوضح (حجاجة، 2004) ان هناك سبعة انماط للمشاركة وتتضمن:

- النمط الاول: ينفرد المدير باتخاذ القرار ويعلم المرؤوسين بتنفيذه فالمدير يحدد الهدف ويحدد البدائل ويختار الانسب ومن ثم يقوم بأعلام مرؤوسيه بتنفيذه ونلاحظ انه في هذا النمط لا يتيح لهم اي فرصة للمشاركة بطريقة مباشرة في عملية صنع القرار، وقد يلجأ الى اجبار مرؤوسيه على قبول القرار من وسائل السلطة الرسمية.
- النمط الثاني: ينفرد المدير بصنع القرار ولكنه يحاول بيعه مقدما لمرؤوسيه كي يحظى بتأييدهم ويتحمل المدير في هذا النمط ايضا مسؤولية تحديد المشكلة واتخاذ باقي الخطوات للوصول الى القرار، ويقوم المدير بهذا النمط بخطوة اضافية نحو اغرائهم بقبول القرار.
- النمط الثالث: يعرض المدير قراره على المرؤوسين ويقوم بشرح وجهة نظره ويعطي فرصة كافية للاستفسار وسماع وجهات النظر الا انه قلما يقوم بتعديل القرار.
- النمط الرابع: يضع المدير قرارا مبدئيا بشكل قابل للتعديل ثم يدعو مرؤوسيه للمناقشة وبعد سماع الآراء والمقترحات فانه يتخذ القرار بنفسه وفي هذا النمط يبقى تحديده تشخيصا للمشكلة في يد المدير و لكنه لا يحاول ان يتخذ قرارا نهائيا بخصوصها وانما يكتفي بتكوين قرار مبدئي، يعرض على الجماعة لمعرفة وجهة نظرهم وسماع مقترحاتهممع ذلك يبقى له الراي النهائي في الموضوع.
- النمط الخامس: وفي هذا النمط يعرض المدير المشكلة على المجموعة ويطلب منهم تقديم مقترحاتهم بخصوص كافة البدائل الممكنة لحل المشكلة، و بعد مناقشة البدائل يقوم بنفسه

باختيار انسبها وفي هذا النمط نلاحظ ان المجموعة ساهمت مساهمة فعالة في تنمية البدائل الممكنة لحل المشاكل و لعبت دورا مؤثرا في اتخاذ القرار .

- النمط السادس: يقوم المدير بتحديد المشكلة والحدود التي يجب ان يكون القرار في اطارها ثم يشترك مع المجموعة في الوصول الى القرار المناسب بحيث يكون الحل هو ما يتم الاتفاق عليه.
- النمط السابع: في هذا النمط يتم تحويل صنع القرارات للمجموعة ويمثل هذا النموذج درجة متطرفة بالنسبة لحرية المجموعة بحيث يترك للمجموعة حرية تحديد المشكلة وتشخيصها وتنمية البدائل وتقرير الحل المناسب دون ان يلزمهم اولا بإخباره بالحل الذي توصلوا اليه.

#### 4.3.2. متطلبات المشاركة الفعالة في صنع القرار

حتى تكون المشاركة فعالة فانه يتوافر جملة من المتطلبات اللازمة لذلك:

- توافر الخبرة والمعرفة لدى المرؤوسين حيث تكون المشاركة ايجابية عندما يضيف المرؤوسين الخبرة المعرفة ما لا يكون متوافر لدى الرئيس بحكم قلة احتكاكه بواقع الممارسة وميدان التنفيذ والتطبيق.
- رغبة المرؤوسين والرؤساء، اي ان يتوافر لدى الطرفين الاستعداد النفسي للمشاركة وبذل الوقت والاهتمام اللازمين لها فالمشاركة لا تنجح اذا ساد جو من عدم الاكتراث والانانية.
- الا يصنع القرار تحت ضغط السرعة وضيق الوقت فالمشاركة لا تناسب ظروف الطوارئ والازمات ففي هذا الظروف يكون عامل الزمن ملحا وتكون السرعة في صنع القرار احد عوامل نجاحه.
- ثقة القائد بجدوى المشاركة لتحقيق اثار ايجابية في المشاركة بل لا بد ان يعززها اعتقاد القائد في فعالية مشاركة مرؤوسيه.
- مهارة القائد في استخدام اساليب المشاركة ويتطلب استخدام اساليب المشاركة وتحديد مستوى المشاركة وتحديد كيفية الحصول على المشاركة الفعالة ترفع من كفاءه القرار الذي يسهم فيه المرؤوسين و تعزز قبولهم له (حجاجة، 2004).

### 5.3.2. اساليب المشاركة التقليدية في صنع القرار

- تقسم الاساليب الى عادية وتقليدية للمشاركة في صنع القرار وهناك اساليب علمية حديثة وتمثل هذه الاساليب.
- نظام الاقتراحات وتمثل بصندوق الاقتراحات والطلب المباشر حيث تطلب الادارة من العاملين من خلال ادارتهم ورؤسائهم ومشرفيهم، كتابة آرائهم حول الموضوع بشكل خطي وترفعالى الرؤساء بشكل جماعي،الذين يقوموا بدورهم برفعها للإدارة.
- نظام اللجان: هو ان تعهد الادارة الى عدد من الافراد (لجنة) من خلال كتاب يوجه اليهم بالبحث في موضوع المشكلة ويتم تحديد اعضاء اللجنة من اصحاب الخبرة والاختصاص وممن تعرف الادارة فيهم الحرص والاهتمام.
- اسلوب دلفاي ويعني هذا الاسلوب معالجة وحل المشاكل الادارية بواسطة جماعة متخصصين من خلال استخدام وسائل رسمية للاتصالات مثل قوائم الاستفتاء واستقصاء الاراء مع احتمال وجود عدد من الاشخاص المسؤولين عن اتخاذ القرار النهائي(كنعان، 2006).
- الاجتماعات: وتعد من اهم اساليب اتخاذ القرارات الجماعية وتقيد في نواحي عديدة، حيث يشعر العاملون بأهميتهم ومشاركتهم للإدارة في اتخاذقرارتها ويسود نوع من الالفة بين المجتمعين وكسر الحواجز بين العاملين والادارة.
- المقابلة الشخصية: يقوم هذا الاسلوب على لقاء المدير بمرؤوسيه من خلال دعوتهم بشكل فردي بالمكتبه ويقوم بطرح موضوع معين واخذ آرائهم ووجهات نظرهم واتجاهه.
- المجالس ويتم تشكيلها بقرار من الادارة وتأخذ الصفة الرسمية من خلال موقعها في الهيكل التنظيمي.
- الاتصال الهاتفي.
- المذكرات (حجاجة، 2004).

### 6.3.2. حدود المشاركة ونطاقها:

الاتجاه التقليدي: يرى انصار هذا الاتجاه ان المشاركة ترتبط بنوعية القرارات المراد اتخاذها في المستويات المختلفة ويقوم هذا الاتجاه على اساس تصنيف القرارات والتخصص في عملية اتخاذها حسب اهميتها الا ان هذا الاتجاه لاقى صعوبة في التطبيق فتطبيقه يتوجب تحقيق بعض الامور

كالتزام كل عضو في التنظيم بدوره المحدد وبحدود اختصاصاته الرسمية اي ان لا تتخذ الادارة العليا اي قرار روتيني وان لا يتخذ المرؤوسين اي قرار استراتيجي كما ان تطبيقه يتطلب توفير الوقت الكافي لدى المديرين ليتمكنوا من صناعة و اتخاذ القرار لحل المشاكل المعقدة.

الاتجاه الحديث: يرى انصار هذا الاتجاه ان المشاركة الفعالة في صناعه واتخاذ القرار تعني استخدام اساليب جماعية في اتخاذها وهذا بدوره يتطلب اشراك المستويات المختلفة من العاملين في التنظيم وممن يعينهم امر القرار خارج التنظيم.

ويرى الباحثون ان المشاركة في صنع القرار تحقق عدة مزايا اهمها:

- اشراك المرؤوسين في عملية صنع القرار تتيح لهم المجال للتعبير عن آرائهم والاسهام باقتراحاتهم في كل المسائل التي تهمهم وتؤثر في ظروف عملهم، ومن خلال المشاركة يطلع المرؤوسون على مشاكل التنظيم ويفهمون الاساليب الداعية للتغيير ويشاركون في وضع الحلول للمشاكل الادارية مما يقوي الدافع لديهم الى اقتراح التحسينات والتعديلات والحلول الملائمة وذلك يخلق الاحساس بأهميتهم كما يقوي من احساسهم بالمسؤولية اذ تمكن المشاركة كل مرؤوس من معرفة دوره في التنفيذ.

- المشاركة تخلق المناخ الصالح والملائم لتشجيع الغير وتقبله في اطار مصلحة المرؤوسين والتنظيم وتعمل على تنمية القيادات الادارية في الصفوف الدنيا وتساعد على تحسين وتيسير سبل الاتصال بين المدير والمرؤوسين مما يسهل على المدير اداء مهامه على احسن وجه.

- المشاركة في عملية اتخاذ القرار تؤدي الى تحقيق الثقة المتبادلة بين المدير والعاملين وبين التنظيم والجمهور وتؤدي الى اقامه علاقات انسانية جيدة مع العاملين.

- تساعد المشاركة على ترشيد عملية اتخاذ القرارات لان المشاركة تساعد على تحسين نوعيتها والقرار وتجعل القرار المتخذ أكثر ثباتا مما يضمن عدم الغائه او تعديله ومن هنا فان المشاركة تجعل المرؤوسين يقبلون على تنفيذها بحماس ورغبة ويشعرون ان القرار قرارهم ويتمسكون به ويعملون على تنفيذه (العزاوي، 2006).

### 7.3.2. العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار:

#### العوامل الانسانية:

- شخصيه المدير ومدى الفهم العميق للمدير والشامل للأمر ومدى قدرته على التوقع واتجاهاته وقيمه واخلاقه وخبرته وقدرته على تحمل المسؤولية ومدى قدرته من الاستفادة من المعلومات المتوفرة لديه.
- المساعدون والمستشارون الذين يستعين بهم المدير وتمثل في العلاقة بينه وبين مساعديه ومعاونيه وبالعلاقة بمستشاريه والخبراء والمتخصصين الذين يستعين بخبراتهم وتخصصهم في بعض الجوانب الفنية للقرار المزمع اتخاذه.(القطب، 2012).

#### العوامل التنظيمية:

- تتمثل في القوى الكامنة المتمثلة في التنظيم الاداري وتعدد المستويات الادارية اذ كلما ارتفع المستوى الاداري كلما كانت قراراته اكثر شمولية وابلغ اثرا في حياه وعمل المنظمة، وكذلك طبيعة المشكلة ودرجه تعقدها والوقت المتاح لها.
- الاتصالات الادارية التي عن طريقها يتم الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة للوصول الى اتخاذ القرار.

#### العوامل البيئية:

- تعود الى طبيعة النظام السياسي والاقتصادي في الدولة ومدى انسجام القرار مع الصالح العام (كنعان، 2006).
- النصوص التشريعية المتمثلة بالأنظمة واللوائح والتعليمات التي تشكل قيود رسميه مفروضة على المدير بحكم منصبه الرسمي.
- التقدم التكنولوجي وعوامل ضغوط المديرين حيث اوضحت الدراسات ان المديرين بمختلف مستوياتهم يتعرضون لضغوط عديدة وان البيئة سواء داخلية او خارجيه هي مصدر هذه الضغوط (العزاوي، 2006).

## 4.2 التاريخ النضالي للمرأة الفلسطينية وواقعها الراهن

ارتبط تطور ونمو والحركة النسائية في فلسطين بتطور الحركة الوطنية الفلسطينية التي مرت بعدة مراحل وسنحاول تناول هذا التطور في مختلف المراحل المبينة في الاتي:

### 1.4.2 المرحلة الاولى منذ بداية القرن العشرين حتى 1948.

كان للمرأة الفلسطينية منذ بداية انطلاق الكفاح الوطني في مواجهة الغزو الصهيوني لفلسطين دورا حيث تعزز مع وجود الانتداب البريطاني. اكدت كمال (1997) ان اسم المرأة الفلسطينية ارتبط بالمقاومة والشجاعة منذ ان بدا النضال لمواجهة وعد بلفور، الذي تعهدت به بريطانيا لليهود عام (1917) بإقامة وطن قومي لليهود على ارض فلسطين، والذي ادى الى تشجيع الهجرة اليهودية الى فلسطين واستيطانها مما ادى الى اشعال مقاومة الشعب الفلسطيني.

شكل عام 1929 بداية تحول مهم في مسيرة الحركة النسوية الفلسطينية، واعتبرت القطب (2012) ذلك انطلاقة حقيقية للحركة النسوية على الصعيد السياسي. حيث شهد هذا الهام عقد اول مؤتمر نسوي جماهيري بعد اندلاع هبة البراق، احتجاجا على الهجرة اليهودية الى فلسطين. وضم المؤتمر 300 امراه من مختلف انحاء فلسطين برئاسة السيدة زكية الحسيني عقيلة السيد موسى كاظم الحسيني رئيس اللجنة التنفيذية العربية (القطب، 2012). بعد هذا المؤتمر ساهمت المرأة الفلسطينية بنقل القضية الفلسطينية الى المستوى العربي، من خلال اتصالها بالناشطات العربيات على مستوى الوطن العربي، وتوالى بعد ذلك عقد المؤتمرات في بيروت عام 1930 ودمشق وبغداد عام 1932، واتسم نشاط ومشاركه المرأة الفلسطينية عام 1936 بالطابع الاحتجاجي (مظاهرات، ونقل المون للنوار ونقل السلاح للمجاهدين وجمع التبرعات من ملابس واغذية، وزيارة اسر الشهداء (طاهر وجلغوم، 2005). وقد تحملت المرأة الفلسطينية اعباء الاسرة وذلك باعتقال الزوج او استشهاده، كما واستشهد الكثير من النساء اثناء تأديتهن لواجبهن (كمال، 1997).

### 2.4.2 واقع الحركة النسائية ما بين عام 1948-1967

ارتبط اسم المرأة الفلسطينية بالشجاعة والمقاومة بمختلف اشكالها على مر التاريخ منذ احداث العهد البريطاني الى يومنا هذا نلاحظ مشاركة للرجل في كل الميادين التي يمكن من خلالها الدفاع ارض الوطن فكان لها مبادرات ونشاطات دفاعية ظاهرة و واضحة فأولى مشاركتها السياسية كانت مشاركتها

بمظاهرة احتجاج ضد الهجرة اليهودية الى فلسطين وفي عام 1929 كان للمرأة دورا في تقديم الخدمات الطبية والاسعاف والجرحى للشهداء فكانت الطبيبة والمرضة والجريحة والشهيدة ويذكر التاريخ عزية سلامة، ولم تقتصر مشاركة المرأة الفلسطينية في الحراك وتبلورت مشاركتها في المؤتمرات فشاركت في المؤتمر النسائي الذي عقد بمدينة القدس للبحث في قضية الهجرة اليهودية الى فلسطين وتملكهم للأراضي الفلسطينية، وأسس الاتحاد النسائي العربي على يد (كاميليا السكاكيني وزليخة الشهابي) وأسس جمعية السيدات العربيات على يد خديجة الحسيني وزكية البديري، ووحيدة الخالدي، وكانت مهام هذه الجمعيات النهوض بالمرأة والعمل على اشراكها في برامج العمل النضالي والسياسي ومحاربة الانتداب البريطاني وايقاف الهجرة اليهودية الى فلسطين (القطب، 2012).

شهدت فترة 1948 كارثة على المجتمع الفلسطيني بسبب التشرذم وطرد الفلسطينيين من اراضيهم وتردي الاوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية فما كان للمرأة الفلسطينية الا الخروج لسوق العمل والوقوف الى جانب الرجل ورب العائلة لتأمين القوت وتحمل اعباء الاسرة فلم تجد امامها الا سوى الفلاحة والاعمال المنزلية وان كان بأجر زهيد (جلغم، 2005). وفي بداية الستينات وعندما بدأت دول الخليج بتطوير ذاتها هاجر الكثير من الفلسطينيين والفلسطينيات الى الخارج للمساهمة في بناء تلك الدول ومن هنا تحسن وضع المرأة وارتفع مستوى دخلها (كمال، 2007).

بعد مرحلة التشرذم قامت بعض الشخصيات الفلسطينية بتجميع الطاقات وتشكيل اطار وطني حيث تشكلت منظمته التحرير الفلسطينية عام 1964 وفي هذه المرحلة نشط عمل المرأة الفلسطينية المكون من اصحاب النفوذ المالي والاقتصادي والديني والاجتماعي وعمل على تشكيل العديد من الجمعيات الخيرية لتقديم المساعدة و العون، فأقيمت مراكز التدريب و التأهيل المهني للمرأة من خياطة و أعمال يدوية وتطريز وافتتاح المشاريع الانتاجية لتساعد على توفير لقمة العيش (مركز المرأة للإرشاد القانوني، 2013). تميزت هذه المرحلة بانتساب المرأة الفلسطينية للأحزاب والحركات الوطنية وتمثل نشاطهن في اقامة الندوات وتنظيم الاضرابات وتوزيع المنشورات وايصال الرسائل والبيانات مما ادى الى اعتقال بعضهن امثال وداد قمري ونهيل عويضة (جلغم، 2005).

في عام 1964 شاركت المرأة الفلسطينية في المجلس الوطني الاول لمنظمته التحرير الذي عقد بالقدس حيث شاركت 21 امراه فلسطينية ممثلة عن الهيئة النسائية الفلسطينية مقابل 422 من الرجال. في الدورة الرابعة بلغت نسبة مشاركة المرأة إلى الرجال واحدة إلى 99 رجلا، وذلك بالرغم من أن احدى



القرارات التي تم اتخاذها في المؤتمر الاول هي العمل على اشراك المرأة الفلسطينية في جميع مجالات العمل التنظيمي والنضالي ومساواتها بالرجل (القطب، 2012). وفي نفس العام تم تأسيس الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية تحت لواء منظمه التحرير الفلسطينية وكان الاتحاد مركزا لنشاط المرأة الفلسطينية في مختلف مجالات النضال منها السياسية والثقافية والعسكرية والاجتماعية. وبسبب طبيعة نشأة الاتحاد في خارج فلسطين، بقي نشاطه ملحوظا في الخارج، بينما بقي نشاطه سريريا داخل الوطن وتحولت نشاطاته الى العمل السري ولكن ضمن تحركات الهيئات و الجمعيات والهيئات المحلية (كمال، 1997).

#### 3.4.2 المشاركة النضالية للمرأة في الفترة 1967-1987

واصلت المرأة الفلسطينية دورها من خلال عملها في الجمعيات الخيرية المتمركزة في المدن كما ان معظم المشاركات من النساء في الجمعيات من النساء المتعلمات ومن الطبقات العليا وشهدت هذه المرحلة العديد من الاضرابات والمسيرات والمشاركة في المناسبات الوطنية رافعة تحت شعار انهاء ومقاومة الاحتلال وشهدت هذه الفترة تزايد في انتماء المرأة الى الاحزاب السياسية والقوى الوطنية (مركز المرأة للإرشاد القانوني) و تم تشكيل اتحاد لجان العمل النسائي الفلسطيني عام 1978 و اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي عام 1982 و اتحاد لجان المرأة العاملة عام 1980 وكان لهذه الاطر النسوية دور في تجنيد النساء سياسيا ونشر الوعي السياسي (اشتية، 2012).

شكلت اواسط الثمانينات فترة تنظيم للأطر النسوية واعتبرت تلك الفترة بداية بلورة رؤية نسوية تهتم بالمرأة داخل الاسرة ومشاكلها واحتياجاتها بالإضافة إلى موقعها و دورها في القوى الوطنية ومن هنا وضعت الاسس بوجود مراكز نسوية متخصصة مثل مركز الدراسات النسوية. (منهاج في التوعية نحو مشاركة سياسية فاعلة للمرأة الفلسطينية، 2013).

#### 4.4.2 مشاركة المرأة في الفترة 1987-1993

في عام 1987 اندلعت وتفجرت الانتفاضة الفلسطينية الاولى وكان للمرأة دور فعال فيها ولم تكن المشاركة مقتصرة على فئة معينة فاشتركت المعلمة والامية والمسيحية والمسلم، المرأة من الريف والمخيم واتسمت تلك الفترة بمشاركه واسعة لفئات النسوية وكان لهذه المشاركة التغيير على صعيد وعي المرأة بدورها السياسي والاقتصادي والاجتماعي (اشتية، 2012). شاركت المرأة في احداث

الانتفاضة من حماية المطاردين وتخبئتهم وفي اسعاف الجرحى وتأمين نقلهم الى اماكن امنه وتأمين المواد التموينية للمخيمات والقرى المحاصرة والكتابة على الجدران ونقل السلاح وحيازته وتوزيع المنشورات والاعتصامات فأصبحت المرأة الفلسطينية التي كانت تخاف على ابنها ضد الاحتلال اصبحت تستقبل نبأ استشهاده بالزغاريد (مصلح, 2012). ونفذت الفلسطينيات الفدائيات مجموعه من العمليات المسلحة الفردية والجماعية ضد اهداف اسرائيلية امثال فاطمه البرناوي وعليها ابو ديه (جلغم, 2005).

اسهمت المرأة اسهاما كبيرا في تشكيل العديد من اللجان والاطر النسوية التي ساهمت في نشر الوعي واثبات المرأة لنفسها متجاوزة العادات والتقاليد السلبية في المجتمع الفلسطيني وامتازت تلك الفترة بخلق مفاهيم ثورية ووطنية ايجابية للمجتمع الفلسطيني واعطت المرأة المكانة التي وصلت اليها.

#### 5.4.2 مشاركة المرأة بعد تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 .

عقب اتفاق اوسلو وتشكيل السلطة الوطنية وتأسست الاجهزة والمؤسسات التي استقطبت الكثير من ناشطات الحركة النسوية واستقطاب المنظمات الغير حكومية النساء الاخريات من الاحزاب اليسارية. ومن هنا اصبحت المرأة الفلسطينية موظفة رسمية في مؤسسات السلطة وتعمل وفق الخطط والاستراتيجيات المختلفة العاملة وتتقاضى راتبا ثابتا اصبح عمل النساء عملا مدفوع الاجر (العطاري, 2012).

في عام 2003 تأسست وزارة شؤون المرأة، لتتولى رسم الخطط للسياسات للمساهمة في برامج تمكين المرأة وتأهيلها، لتأخذ دورها الفاعل في عملية التنمية. وفي عام 2006 عملت الوزارة على انتاج وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية بالشراكة مع جامعة بيرزيت، وتهدف هذه الوثيقة الى الحفاظ على منجزات المتعلقة بحقوق المرأة و اعتبارها مرجع حكومي يتم الالتزام بها لدى سن التشريعات الفلسطينية وتدعو الى تحقيق المساواة في الحقوق بين الجنسين. وفي اطار جهود السلطة الوطنية الفلسطينية بتعزيز دور المرأة في المجتمع الفلسطيني تم تشكيل وحدة الرجل والمرأة في دائرة الاحصاء عام 1996 بدعم من برنامج الامم المتحدة الانمائي التي تعنى بتوفير البيانات والمسوحات والاحصاءات التي تخص واقع المرأة الفلسطينية. وبتشكيل وحدة المرأة في المجلس التشريعي في

عام 2000 وذلك من اجل حث المجلس التشريعي على تبني القوانين والتشريعات الداعمة لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة على مختلف المستويات.

تشكيل دوائر المرأة الفلسطينية في الوزارات والدوائر الحكومية وتشكيل اطار تنسيقي مجلس شؤون المرأة الذي شكل من اجل ضمان حضور النساء في الاجهزة الحكومية والوزارية وفي مواقع حساسة لاتخاذ القرار على نحو يضمن استقلالية القرار النسوي وفعاليته(عثمان,2003).

تشكيل وحدات النوع الاجتماعي في هيكله المؤسسات والوزارات الحكومية، لضمان دمج قضايا النوع الاجتماعي في القطاعات المختلفة، ومتابعة السياسات وبرامج الحكومة المختلفة من منظور النوع الاجتماعي حيث بلغت هذه الوحدات 22 وحدة، وبالرغم من التوجه الحكومي والاهتمام المتزايد بقضايا النوع الاجتماعي الا ان هذه الوحدات تواجه تحديات من حيث ادوارها وهياكلها وقدرتها البشرية وغياب موازنه موحدة لعملها.

استحداث دوائر تنمية المرأة في كافة المحافظات عام 2007 بهف تمكين المرأة وتقديم خدمات تراعي النوع الاجتماعي. (تقرير الرسمي لدولة فلسطين حول اتفاقية القضاء على اشكال التمييز ضد المرأة،2017).

## 5.2 حقوق المراة في التشريعات الوطنية الفلسطينية

### 1.5.2 المرأة في وثيقة الاستقلال

إن البنية التشريعية الفلسطينية مهيأة لتضمين قضايا المرأة في اطار عدم التمييز و المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة (دنيا الامل حسونه، 2012). وشكلت وثيقة الاستقلال عام 1988 الصادرة عن المجلس الوطني في دورته التاسعة عشر في الجزائر اساساً دستورياً في مجال حقوق المرأة ونصت هذه الاتفاقية على العدل الاجتماعي وعدم التمييز في الحقوق العامة على اساس العرق أو اللون بين الرجل والمرأة على حد سواء.

واصبحت هذه الوثيقة نصاً قانونياً يقوم على انصاف المرأة تماشياً مع الاتفاقيات الدولية وشرعيه حقوق الانسان، ونصت الوثيقة "أن دولة فلسطين هي للفلسطينيين، أينما كانوا، فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، وتضمن فيها معتقداتهم الدينية والسياسية، وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي، وتكوين الأحزاب

ورعاية الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل، وعلى اساس الوفاء الكامل لتراث فلسطينالروحي والحضاري في التسامح والتعايش السمح بين الاديان.  
".(www.palestinepnc.org)

## 2.5.2 القانون الاساسي الفلسطيني والمرأة

يشكل القانون الاساسي الفلسطيني أعلى تشريع صدر عن المجلس التشريعي ويشكل المرجع الاساسي لتنظيم السلطات الثلاث ومرجعا للتشريعات الفلسطينية، ومنظما للحقوق والحريات للفلسطينيين. أقر الرئيس الراحل القانون عام(2002). وأخذ في مبدأ المساواة بين الجنسين دون تمييز فجاء في المادة (9) التي تنص " ان الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" كما أكدت المادة (10) أن "حقوق الإنسان وحياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام وتعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".(المقتفي).

نلاحظ ان القانون الاساسي بمواده أكد وكفل المساواة بين الجنسين امام القضاء وفيالقانون وحقوق الانسان ففي استخدامه للفظ الفلسطينيين لم يميز بين الرجل والمرأة بل الفلسطينيين على حد سواء.كما نظم القانون الفلسطيني حق المرأة في المشاركة السياسية في تشكيل الاحزاب والانضمام للجمعيات والنقابات دون تمييز وأكدت المادة(26) ان " للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفرادا او جماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الاتية:تشكيل الاحزاب السياسية والانضمام اليها وفق القانون. تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والاندية والمؤسسات الشعبية وفق القانون. التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم اختيارهم بالاقتراع العام وفق القانون. تقلد المناصب والوظائف العامه على قاعدة تكافأ الفرص. عقد الاجتماعات الخاصه دون حضور افراد الشرطه وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون".

من خلال ذلك فان القانون الاساسي يضمن ويؤكد على المشاركة السياسية للفلسطينيين افراد اوجماعات على حد سواء ذكورا واناثاً دون تمييز. لعبت المرأة الفلسطينية دورا مهما ورئيسيا في هذا المجال فدخلت المرأة الفلسطينية المعترك السياسي وشاركت في اولى الانتخابات الرئاسية للسلطة الوطنية الفلسطينية، وشاركت في الجمعيات والنقابات والاحزاب السياسية المختلفة وتشكيل الاتحادات الخاصة

بها كما تم فرض نظام الكوتا الذي يكفل مشاركتها وجعل من الملزم ادخال المرأة على القوائم الانتخابية في العملية الانتخابية .

وبالرغم مما تنص عليه الدساتير والخطب الرسمية من مساواة المرأة بالرجل فأنها تبقى سجينه القوانين التي تتسم بعدم المساواة بين المرأة والرجل، و أن الواقع القانوني الحقوقي للمرأة الفلسطينية انها تتعرض الى انتهاكات في القوانين والتشريعات والمحلية وذلك بسبب عدم توحيد المنظومة القانونية في فلسطين اذ تعود لحقبة تاريخية منذ العهد العثماني والانتداب البريطاني والاحتلال الاسرائيلي.

ومن ثم التبعية السياسية للدول العربية المجاورة والتبعية لقوانين وتشريعات هذه الدول (مصر والاردن ) هذه التشريعات التي عززتها الانماط الاجتماعية المبنية على استغلال المرأة والاعراف السائدة واضطهاد الرجل لها والعلاقات الابوية جعل من المرأة كائن مستغل وبالرغم من تمتع المرأة باستقلال نسبي وولوجها ميدان التعليم ومشاركتها النضالية وتصاعدها على مر الحقبة الزمنية ونضالها من اجل المشاركة فعالة في المجتمع واكتساب حق المساواة مع الرجل في العمل (مركز المرأة للإرشاد القانوني 2013).

بالرغم من العمل الدؤوب لمؤسسات المجتمع المدني النسوية و الحقوقية و المؤسسات الحكومية و قيامها بالضغط على الجهة التشريعية و صناع القرار من اجل اقرار قوانين تتعلق مباشرة بحقوق المرأة الا انه ولغاية الان لم تصدر قوانين متطورة وحديثة تتفق و تتوافق مع و حقوق الانسان و مكانه المرأة الفلسطينية وبالرغم من توقيع الرئيس (محمود عباس )على اتفاقية سيداو سنة 2008 بدون تحفظ على أي مادة ولكن بعبارة بما لا يتعارض والقانون الاساسي الفلسطيني حيث جاءت بالمادة التاسعة منه الفلسطينيون امام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق.....الجنس الدين او الراي السياسي وهذا يعني امام القانون و القضاء فقط وليس بالمساواة وبالمعنى الذي وردت في المواثيق الدولية لحقوق الانسان (مركز دراسات المرأة,2013).

كما نظم قانون العمل الفلسطيني لعام 2000 وضع المرأة وعالج الوضع الخاص بالمرأة الفلسطينية العاملة فقد ضمن القانون في المادة (100) من الباب السابع باب تنظيم عمل النساء على حظر التمييز بين الرجل و المرأة فحظر عمل المرأة بالعمال الشاقة والخطرة وحظر ساعات العمل الاضافية بعد الولادة وحظر ساعات العمل في الليل الا الاعمال التي يحددها مجلس الوزراء وضمن القانون حق اجازة الأمومة مدة عشر اسابيع مدفوعة الاجر ولا يجوز فصل المرأة من عملها من اجل هذه الاجازة ويمكن للمرأة الحصول على اجازة بدون اجر لرعاية طفلها ومرافقة زوجها ( المقنني,قانون العمل

الفلسطيني ) ونرى في مجمل ما جاء بقانون العمل الفلسطيني بان القانون راعى الحالة الخاصة للمرأة مع تأكيده على دمجها في الحياه الاجتماعية ومنع التمييز ومساواتها بالرجل للمرأة الفلسطينية المناضلة وواصلت العمل والمثابرة لتحقيق الطموح وتقلدت وظائف عامة, واستطاعت الوصول الى وظائف حساسة ومناصب عليا في مؤسسات السلطة الفلسطينية.

وفي قانون الخدمة المدنية رقم (3) لسنة 1998 حيث ضمن التساوي في الاجور لجميع الموظفين دون تمييز على اساس الجنس واعطى الفرصة دون تمييز في تقلد الوظائف العليا, ومنح الاجازات ضمن المادة 88 حيث تمنح الموظفة الحامل اجازة براتب كامل بمدة عشر اسابيع متواصلة ويحق للموظفة المرضعة المغادرة قبل انتهاء بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل واجازة دون راتب لمدته عام لرعايتها, الا أن القانون المدنية يحتوي على بعض التمييز بين الرجل والمرأة فلم يعطي علاوة الاولاد لصالح الام وانما حصرها لصالح الاب بالرغم من ان القانون الاساسي لم يشر الى تمييز بين الجنسين (سلهب، 2017).

كما جاء بعض النصوص التمييزية في قرار بقانون رقم (5) لسنة 2007 بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 حيث انتقص القرار بقانون من حصة الارملة بسبب تعدد الزوجات كما ورد في المادة (9) بحيث يتم تقسيم الحصة في حال كان هناك ارملة معها ارملة اخرى في حين أن الزوج الارمل لا يتأثر بانتقاص الحصة حتى لو كان لديه زوجة أخرى.

تناول المشرع الفلسطيني الاحكام والقوانين الا انه ظهر هناك بعض التقصير في الاحكام اتجاه المرأة العاملة في المؤسسة الامنية كما جاء في نص المادة (36) من قانون التأمين والمعاشات لقوى الامن الفلسطيني للمستحقون للمعاش وفقاً لأحكام هذا القانون من هم المستحقون للمعاش:

- أرملة أو أرامل المنتفع أو صاحب المعاش.
- أولاده ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين لم يجاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته.
- أولاده ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته وكانوا في إحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز التعليم الجامعي أو العالي إلى أن يبلغوا السادسة والعشرين أو تنتهي دراستهم أي التاريخين أقرب وفي هذه الحالة يستمر الصرف حتى نهاية شهر أكتوبر من السنة التي انتهت فيها الدراسة ويستمر صرف المعاش للطلبة الذين يبلغون سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية وذلك حتى نهاية شهر يونيو من تلك السنة وعند قطع استحقاق الطلبة يعاد تسوية المعاش على باقي المستحقين الذين كانوا موجودين وقت الوفاة.

- أولاده ومن يعولهم من أخوته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وكانوا وقت وفاته مصابين بعجز صحي يمنعهم عن الكسب وتثبت حالة العجز وقت الاستحقاق بقرار من اللجنة الطبية العسكرية.
- الأرمال والمطلقات وغير المتزوجات من بناته وأخواته ويجب ألا يكون للأخوة والأخوات وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقهم في المعاش أو يزيد فإذا نقص عما يستحقونه ربط لهم معاش بمقدار الفرق ولا تعتبر النفقة دخلاً.
- الوالدان ويشترط لاستحقاق الوالدة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفى. (المقتفي)

كما نظم قانون الخدمة في قوى الامن اطار تشريعي للمرأة العاملة فنظم القانون رقم(8)لسنة 2005 في المادة 82 اجازة الامومة للمرأة الضابط ومنح السيدة الضابط اجازة امومة براتب كامل لمدة عشر اسابيع (المرأة الفلسطينية والامن، 2010) ولم يميز قانون الخدمة في قوى الامن تمييزا صريحا في النصوص الواردة بين الرجل والمرأة فاستخدم اللفظ (الضابط) وساوى بينهم في الترقية والاستحقاق والإعارة والبعثات الدراسة والنقل والانتداب، الا انه في المادة (68) حصر العلاوة الاجتماعية (الابناء والزوج) في الزوج الضابط فقط، أي ان الضابط المرأة لا تستطيع الحصول على علاوة زوج وابناء و في هذا تمييز ضد المرأة (الضابط) وبالتالي فهي لا تحصل على استقطاع تأمين صحي للأولاد والزوج والابناء الا في حالات استثنائية وقليلة جدا.

من هنا نلاحظ بعض التمييز في النصوص الواردة ضد المرأة وفي مقابله اجرتها الباحثة مع مسؤوليات النوع الاجتماعي تحدثت العقيد- رنا الخولي حول ضرورة مواءمة التشريعات والقوانين وانسجامها مع دمج النوع الاجتماعي، حيث ان القوانين والتشريعات المعمول بها لا تتسجم مع الاتجاه العالمي لدمج النوع الاجتماعي، ومن الضروري ان تعمل وحدات النوع الاجتماعي على المطالبة بتغيير تلك القوانين وعلى تطبيق اجراءات القوانين بشكل عادل من اجل انصاف المرأة مع زميلها الرجل.

## 6.2 مؤشرات حول تمثيل المرأة الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار.

تطور مجال تمثيل المرأة ومشاركتها فلسطينياً في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، ومع تطبيق مبدأ المساواة مع الرجل أخذت المرأة تتخربط في كافة مجالات العمل والمؤسسات و تنافس الرجل وتحتل مناصب عليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية.

في عام (2009) أظهرت المؤشرات أن هناك 5 وزراء اناث من اصل 22 وزيراً في الحكومة الفلسطينية، وفي العام نفسه تم تعيين اول امرأة في عضويه اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية وتعيين اول امرأه في عام 2009 في منصب هيئة سوق المال، وفي بداية عام 2010 تم تعيين د.ليلى غنام اول سيدة فلسطينية بمنصب محافظ لمحافظة رام الله والبيرة، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على نجاح المرأة وسعيها الحثيث لشغل المناصب العليا واماكن صنع القرار و قدرتها على ادارة المؤسسات بفاعلية ومهنية عالية ( مركز المرأة للإرشاد القانوني و الاجتماعي، 2013).

وحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2018، فان نصف المجتمع الفلسطيني من الاناث، اذ لكل 103 من الذكور 100 انثى وان 10.6 من الاسر الفلسطينية تتراأسها امرأة ، وفي العام 2017 بلغ تمثيل مشاركة المرأة في القطاع العام المدني 42,7% مقابل 57,3 ذكور وشكلت نسبة تولي الاناث من درجه مدير عام فأعلى في القطاع المدني حوالي 11.3 % من مجموع المدراء العاميين مقارنة 88.7% من الذكور لنفس الدرجة، وبلغت نسبة السفيرات عن 5.8% مقارنة مع 94.2% للسفراء الرجال، وما نسبته 32.3% من المهندسين المسجلين في نقابه المهندسين هن نساء مقارنة بما نسبته 67.7 من الرجال، وما نسبته 82.7% من القضاة ذكور مقابل 17.3 من الاناث، و 66.6% من المحامين المزاولين للمهنة ذكور مقابل 33.4 اناث، و 82% اعضاء نيابة من الرجال مقارنة ب 18% من الاناث خلال عام 2017 (تقرير الجهاز المركزي للإحصاء، 2018).

وترى الباحثة ان النسب والارقام اعلاه تعكس بوضوح ضعف التمثيل الرسمي للمرأة بما لا يتوافق مع حجمها الحقيقي في المجتمع، و ويبين أن طبيعة دورها ومشاركتها المجتمعية مازالت ضمن مستويات محدودة، لا تتيح للمرأة المشاركة الفاعلة في ادارة الشأن العام او الوصول الى المستويات القيادية العليا ضمن فرص متكافئة ومتساوية بينا وبين الرجل.



ومن خلال متابعة الباحثة لكفاح المرأة الفلسطينية من أجل تعزيز دورها ومشاركتها في صنع القرار ورفع مستوى تمثيلها في الهيئات القيادية، تلحظ ان الحركة النسوية الفلسطينية نشطت في العقد الأخير بشكل ملحوظ لتعزيز الاهتمام الوطني للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية، وتشكلت لهذه الغاية أطر وإئتلافات وطنية ساهمت في تعزيز التوجهات للارتقاء بالتشريعات والقوانين الوطنية، وتحققت بعض الانجازات على هذا الصعيد. وبات العمل على هذا المستوى شغلا شاغلا للعديد من المنظمات والقيادات النسوية بعد ان حصلت دولة فلسطين على عضوية دولة مراقب في الأمم المتحدة عام 2012، وانضمت إلى العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية كاتفاقية سيداو، الأمر الذي دفع باتجاه العمل على ضرورة موازنة القوانين والتشريعات مع مبادئ وأحكام المعاهدات والاتفاقيات الدولية. وجرى على هذا الصعيد، بالتعاون بين مختلف الأطراف العمل على إدماج مفاهيم النوع الاجتماعي في بعض القوانين ومواءمتها مع اتفاقية سيداو، كقانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لعام 2005، ومشروع قرار بقانون حماية الأسرة من العنف، وتعديل قانون العمل من منظور النوع الاجتماعي، وفي دمج مبادئ وأحكام قرار مجلس الأمن رقم 1325 لعام 2000 بشأن المرأة والسلام والأمن في الخطط الوطنية عبر القطاعية وأجندة السياسات الوطنية وإدراجها في برنامج الموازنة العامة لعام 2018. لكن العمل على هذا الصعيد لا يزال تشوبه الكثير من النواقص والثغرات، وثمة اختلافات في وجهات النظر حول منحى موازنة التشريعات وسمة النمو التي للمعاهدات والاتفاقيات الدولية، وخاصة في القوانين الخاصة بقانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية.

## 7.2 الاجهزة الامنية الفلسطينية

بعد تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 انشئت مجموعة من الاجهزة الامنية، والتي اختلفت تشكيلاتها وتسمياتها بين بداية قيام السلطة ومراحل تطورها اللاحقة. يعني نشوء هذه الاجهزة انفتاح جديد لعمل المرأة لم يكن متوفرا في السابق الا بحدود وخارج الوطن.

كانت الاجهزة التي نشأت في بداية السلطة امتداد للمؤسسة العسكرية والامنية لمنظمة التحرير الفلسطينية التي انتقلت مع القيادة الفلسطينية للداخل. وقد نصت الاتفاقات الموقعة مع الجانب الاسرائيلي بداية، كما في اعلان المبادئ عام 1993 على انشاء قوة شرطية فلسطينية، ولكن

الاتفاقيات اللاحقة وسعت نطاق التشكيل، وعملت السلطة الوطنية الفلسطينية على انشاء عدة أجهزة، واستقر الامر اخيرا على ثلاثة اجهزة هي (قوات الامن الوطني، المخابرات العامة، والامن الداخلي).

• قوات الامن الوطني: "الأمن الوطني هيئة عسكرية نظامية، تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الأمن الوطني وتحت قيادة القائد العام، وهو الذي يصدر القرارات اللازمة لإدارة عملها وتنظيم شؤونها كافة وفقا لأحكام القانون والأنظمة الصادرة "بمقتضاه المادة (7) من قانون الخدمة في قوى الامن.

• المخابرات: هيئة أمنية نظامية تتبع الرئيس، تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها وفقاً لأحكام القانون برئاسة رئيسها وتحت قيادته وهو الذي يصدر القرارات اللازمة لإدارة عملها وتنظيم شؤونها كافة " ( المادة 2 من قانون المخابرات الفلسطيني لعام، 2005).

مهام الجهاز:

1. تعتبر المخابرات العامة الجهة المخولة رسمياً لممارسة الأنشطة والمهام الامنية خارج الحدود الجغرافية لفلسطين.
  2. تمارس المخابرات مهام امنية محددة داخل الحدود الجغرافية لدولة فلسطين لاستكمال الاجراءات والنشاطات التي بدأت بها خارج الوطن.
  3. الكشف عن الاخطار الخارجية التي من شأنها المساس بالأمن القومي الفلسطيني في مجالات التجسس و، التخريب، وأية اعمال اخرى تهدد وحدة الوطن وامنه واستقلاله.
  4. التعاون المشترك مع اجهزة الدول الصديقة لمكافحة اي اعمال تهدد السلم والامن المشترك او أي من مجالات الامن الخارجي شريطة المعاملة بالمثل.
- الامن الداخلي (الشرطة، الامن الوقائي، الدفاع المدني)

1. الشرطة: هي هيئة نظامية شكلت بمرسوم رئاسي عام 1994 بموجب لاتفاقية المكملة لاتفاقية اوسلو وخصوصا اتفاقية القاهرة 1994.

مهامه: تتولى المحافظة على النظام والامن العام

تطبيق القوانين وتنفيذ الاوامر من اجل الحفاظ على اموال الناس واعراضهم وحررياتهم وسلامتهم الشخصية في حدود النظام والقانون. ([www.palpolice.ps](http://www.palpolice.ps)).

2. الامن الوقائي: جاء تعريف الامن الوقائي في المادة (2) بانه ادارة عامة امنية نظامية ضمن قوى الامن الداخلي الفلسطيني التي تتبع وزارة الداخلية وتعمل في مجال الامن.

مهامه: حددت مهامه في المادة (6) العمل على حماية الامن الداخلي الفلسطيني.

- متابعة الجرائم التي تهدد الامن الداخلي للسلطة الفلسطينية والعمل على عدم وقوعها  
- الكشف عن الجرائم التي تستهدف الادارات الحكومية و الهيئات و المؤسسات العامة و العاملين فيها.(المادة رقم 6 من قانون الامن الوقائي لعام 2007).

3. الدفاع المدني: هو جهاز يقوم بمجموعة من الاجراءات لوقاية المواطنين و تأمين سلامة المواصلات بأنواعها وحماية المباني والمنشآت في المؤسسات العامة والخاصة سواء من اخطار الاعمال الحربية او الكوارث الطبيعية او الحرائق او الانتفاذ البحري وايه اخطار أخرى ( <http://www.pcd.ps/about/regulations>).

## 8.2 عمل المرأة الفلسطينية في الاجهزة الامنية الفلسطينية

كان من ثمار قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بناء العديد من المؤسسات العامة، التي تلبي مهام البناء الوطني وتوفير الخدمات اللازمة للمواطنين الفلسطينيين والنهوض بالمجتمع الفلسطيني الذي عانى كثيرا من الاحتلال واحتجز الاحتلال تطوره لتوفير الامن والامان للمواطنين.

انشئت اجهزة امنية فلسطينية متعددة تتولى توفير الخدمة الامنية للمواطنين والسهر على النظام العام والاستقرار. ولم يكن انخراط النساء في الاجهزة الامنية ملحوظا في بداية تشكيلها. ويعود ذلك الى الموروث الثقافي والاجتماعي الشبيه بكل المجتمعات العربية ومجتمعات العالم الثالث، حيث سيطرة العلاقات البطريركية والهيمنة الذكورية.

واجهت المرأة الفلسطينية بالتحاقها بالأجهزة الامنية الكثير من الصعوبات والمعوقات وبرزها سيادة فكرة المجتمع السلبية تجاه عملها في المجال الامني والعسكري وتمثلت بالاعتقادات السائدة من بعض

فئات المجتمع بأن العمل الامني والعسكري يجب ان يقتصر على الرجال كونه يحتاج الى خشونة وخوفا من الانفتاح والاختلاط التي قد يفرضها طبيعة هذا العمل .

ومع اتضاح طبيعة عمل الأجهزة الأمنية التحقت العديد من النساء الفلسطينيات بصفوفها وقامت بمختلف المهام ومنها المهام العسكرية (عواد، 2010) ومع تطور المفهوم الامني اصبح هناك حاجة لعملها في اقسام اجهزة الامن المختلفة و تنوعت القضايا والمهام الملقاة على عاتقها من تحقيق وتفتيش المشاركة في الابحاث(المقيد، 2009 ) فتطورت الفكرة المجتمعية بأبداء اراء اكثر ايجابية هي انه لا مانع من عمل المرأة في الاجهزة الامنية على ان يقتصر عملها على الشؤون الادارية فقط. ولكن المرأة بكل جدارة استطاعت ان تغير وجهة النظر السلبية من خلال مؤهلاتها وقدراتها وتنوعت مشاركتها ومعالجتها للقضايا فأصبحت تشارك بالمهام الخاصة بالتفتيش والتحقيق والمداهمات والدراسات والابحاث (عواد، 2015).

كما ان تطور العمل الامني في فلسطين وانشاء مؤسسات اكااديمية متخصصة في العلوم الامنية والعسكرية تقوم بتخريج ضباط حملة شهادة دبلوم وبكالوريوس أمن وعسكري افسح المجال امام المرأة لإثبات جدارتها في مجال العمل العسكري والتدريبات العسكرية. وبهذا تحول مفهوم عمل المرأة ممن الشكل الاداري الى الشكل الامني والعسكري (مخلاتي، 2012).

لا شك ان المواثيق الدولية مثل قرار الامم المتحدة (1325) عام 2000 الذي يدعو الى تعزيز دور المرأة في حفظ الامن والسلم وتعزيز دور المرأة في الاجهزة الامنية الامر الذي ادى الى اهتمام الاجهزة الامنية بتوظيف عدد اكبر من النساء وتشجيعهن للالتحاق بها ( عواد، 2010) واستطاعت المرأة الفلسطينية التغيير في الافكار الاجتماعية السائدة فأصبحت العائلة اولا ومن ثم المجتمع يتقبلان فكرة عملها واصبحنا نرى المرأة الضابط والمحقق، وبدا المجتمع يعتاد شيئا فشيئا على رؤية المرأة باللباس العسكري (مخلاتي، 2013) وبنظرة سريعة نجد ان المنتسبات للأجهزة الامنية ما يقارب 5% من اجمالي العاملين أي ما يقارب 1600 امرأة في المؤسسة الامنية في الضفة، الا انه من الملاحظ ان عدد النساء العاملات في الاجهزة الامنية لا زال متواضعا ولم يصل بعد للنسبة المطلوبة لكن هناك تحولا كبيرا طرأ كبيرا عندما قبلن بعض الاسر الفلسطينية ان تتخرط بناتها الى جانب الذكور في دورات تدريبية ويتوقع العديد من المراقبين حدوث تغيير كلي على موقف الاسر

الفلسطينية من التحاق بناتهم بأجهزة الامن في مرحلة الاستقلال واقامة الدولة وان تحدث منافسة قوية بين الفتيات على الانخراط في الاجهزة الامنية الفلسطينية (المرأة الفلسطينية و الامن، 2010).

ومن خلال الاطلاع ومقارنه الاحصائيات لعدد العاملات في الاجهزة الأمنية المختلفة نلاحظ الارتفاع المتوالي لاعداد الملتحقات في المؤسسة الامنية وقد كانت حسب احصائيات التنظيم والادارة لعام 2018 كالتالي:

#### جدول رقم (1)

1566	عدد الاناث العاملات في قوى الامن (المحافظات الشمالية)
0.05	نسبه الاناث للذكور

اعداد وتوزيع الاناث على قوى الامن المحافظات الشمالية

#### جدول رقم (2)

الوحدة	العدد
هيئه التنظيم و الادارة	7
جامعة الاستقلال	9
مؤسسة الشهيد ياسر عرفات	6
الادارة المالية	26
الحرس الرئاسي	47
مديرية الشرطة	346
المخابرات العامة	219
الاستخبارات العسكرية	32
الامن الوقائي	253
الخدمات الطبية العسكرية	131
وزارة الداخلية	33
قوات الامني الوطني	257
الارتباط العسكري	9

28	هيئة القضاء العسكري
66	الدفاع المدني
44	الضابطة الجمركية
8	هيئة الامداد و التجهيز
15	هيئة التدريب
17	التوجيه السياسي
3	المؤتمر الوطني الشعبي للقدس

نلاحظ ان التوجه الايجابي لتعزيز دور المرأة من خلال التعيينات في الوظائف العامة في السلطة يجعلنا نثق ان المرأة الفلسطينية على طريق ان تأخذ دورها ومكانتها في تولي المناصب والمراكز القيادية الهامة في المؤسسة الامنية الفلسطينية.

## 1.8.2 المرأة والنوع الاجتماعي في المؤسسة الامنية

يشير مصطلح النوع الاجتماعي الى الادوار والعلاقات الاجتماعية المحددة بين الرجل والمرأة. والنوع الاجتماعي مسألة يتعلمها المرء وهو لا يتحدد من الناحية البيولوجية أي بتعلم النساء والرجال بعض الادوار المحددة والسلوكيات الملائمة التي توافق جنس كل منهما (تعزيز القطاع الامني الفلسطيني للرجال والنساء).

من الممكن تعزيز القطاع الامني للرجال والنساء من خلال عملية الادمج فوفقاً للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة فاندماج النوع الاجتماعي هو تقييم الدلالات التي ينطوي عليها ادراج النساء والرجال في ايه اجراءات يشمل تلك التشريعات او السياسات او البرامج هي جميع المجالات وعلى كافة المستويات كما يتضمن اعداد استراتيجيات تكفل تحويل اهتمام النساء والرجال وتجاربههم الى جزء لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج العامة وتنفيذها وتقييمها وكي تتمكن المرأة والرجل من الاستفادة على قدم المساواة والحيلولة دون استدامة انعدام المساواة بينهما (تعزيز القطاع الامني الفلسطيني للرجال والنساء، DCAF).

من هنا فان عملية اصلاح القطاع الامني والتي تضمن بقاء مؤسسات القطاع الامني كهيئات يلجا اليها الناس ولا يهربون منها بهدف زيادة قدرة البلاد على تلبية مختلف الاحتياجات الامنية والمجتمعات

وبشكل فعال ومستمر مع احترام معايير السيطرة المدنية والشفافية وسيادة القانون وضمن عمل مؤسسات القطاع الامني مع كل الاحترام لحقوق الانسان دون تمييز ضد أي فرد.

لذلك كان من الضروري انشاء الوحدات التي تدعم فكرة العدالة والمساواة بين الجنسين في قطاع الامن. انشئت وحدات النوع الاجتماعي وتشكلت اللجنة الاستشارية بقرار من وزير الداخلية عام 2013 وذلك بهدف السعي الى تحسين وتطوير واقع النوع الاجتماعي داخل الاجهزة الامنية وانصاف المرأة التي تعاني من عدم تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بحقوقها وخاصة مواضيع التأهيل والتمثيل والتمكين والضمان الاجتماعي وغيره من المواضيع التي تهم المرأة. وأشارت مسؤولة النوع الاجتماعي في الامن الوقائي المقدم امنه ابو عين انه رغم الانجازات الى انها تواجه عدة عراقيل وتحديات وخاصة فيما يتعلق بالاطار القانوني الناظم لعمليات ادماج قضايا النوع الاجتماعي في اصلاح القطاع الامني.

وُجدت اللجنة الاستشارية لتعزيز العلاقة ما بين الاجهزة الامنية والمجتمع المدني لان هدف النوع الاجتماعي تنمية المجتمع بكل الاتجاهات، وبالتالي لابد من اقامه علاقة تعاون ومساندة بين الاجهزة الامنية والمجتمع المدني . كانت فكرة تأسيس اللجنة الاستشارية من مبادرة جهاز الشرطة اولا عام 2012, فقد اسس جهاز الشرطة وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي وبعدها تم تعميم الفكرة على باقي الاجهزة من خلال اجتماع مركزي عقد بمشاركة كافة الاجهزة الامنية واعلن عن تأسيس اللجنة الاستشارية الحالية بمبادرة من مجلس الوزراء ووزارة شؤون المرأة في أيار من عام 2013م بقرار وزير الداخلية رقم (40)، وهي تشمل تشمل كافة الأجهزة الأمنية. وقد تم لاحقاً إعداد نظام داخلي ينظم عمل هذه اللجنة (مجلس الوزراء، 2018).

## 9.2 معيقات تمثيل المرأة وصولها الى مواقع صنع القرار.

بالرغم من التطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التي جاءت بتغييرات مجتمعية الا انه لا يوجد فرص متكافئة و واقع مشاركتها في الاجهزة الامنية هو انعكاس لواقع مكانتها في المجتمع ، الا ان مشاركتها في صنع القرار ما زالت محدودة و بنسب متفاوتة تبعا للمجال، ولتفاوت المعوقات ذاتها التي تقف في طريقها، والتي تحد من مستوى مشاركتها في اتخاذ القرارات. وقد صنفت الباحثة هذه المعيقات إلى:

❖ معيقات اجتماعية وثقافية، وتتمثل:

✓ العادات والتقاليد وهي المعيقات المتمثلة بثقافة المجتمع ونظرته للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيبتها للقيام بمسؤولياتها، وبالقيم والعادات والتقاليد وأنماط العلاقات السائدة في المجتمع والنظر للمرأة كأم وزوجة (الرقب، 2009)، والتنشئة الاجتماعية وتمييز الاهالي بين الذكور والاناث واعتقاد الكثير من اولياء الامور ان التعليم للذكور اهم للتعليم للإناث و اكثر استثمارا وتعتمد الكثير الى تقييد حركة الاناث، وفرض السيطرة عليهن مما جعلهن يفقدن الثقة بالنفس ويكبتن قدراتهن وامكانياتهن (بني عودة، 2002).

✓ ثقافة المجتمع الذكورية ترى ان الرجل اقدر على اتخاذ القرار وان من حقه ممارسة مختلف مجالات العمل دون حصر (الرواشدة والعرب، 2016) الموروث الثقافي الذي علقت به كثير من الشوايب المتصلة بصورة المرأة ودورها ادى الى قناعاته القيادية ولا سيما السلطة التشريعية فلا زال الموروث الاجتماعي المحافظ والبنية الاجتماعية تفضل دعم الرجل دون النظر الى اهميه كفاءة كل منهما، ولا يختلف الامر في المؤسسه الامنية ففي مقابلة اجرتها الباحثة مع مسؤولات النوع الاجتماعي في الاجهزة الامنية ان المعيقات الاجتماعية احدى الاسباب الرئيسية التي تعيق تقدم المرأة وصولها الى مراكز صنع القرار.

✓ سيادة التسلط الذكوري على ادارة الدولة ومؤسساتها وسوق العمل والاقتصاد حتى في الدول المتقدمة واحتكار المناصب العليا من قبل الرجال (العبيدي) ومن هنا نلاحظ بالرغم من تطور المجتمع الفلسطيني، الا انه ما زالت المرأة تعاني من مشكلات اجتماعية تضعف قدرتها على التأثير في الحياة العامة (القطب، 2012).

❖ معوقات اقتصادية

✓ انتشار ظاهرة الفقر في الكثير من دول العالم وحصول المرأة على حصة الاسد من الفقر العالمي (دنيا الامل، 2012) فالمجتمع الفلسطيني لا يعيش بمعزل عن دول العالم، فالمرأة الفلسطينية محدودة الدخل وهذا يجعلها تعتمد على الرجل بتوفير مستلزمات والحياه وهذه الاعتمادية عكست على قدرتها على تحقيق الاستقلالية للمرأة واتباعها للرجل في مناحي حياتها (القطب، 2012). سوء



الاحوال الاقتصادية في المجتمع بشكل عام ادى الى تركيز المرأة في البحث عن لقمة عيشها مفضله  
عن البحث عن حقوقها وحرّياتها العامة(العرب والرواشدة,2016).

❖ معوقات قانونية وسياسية

✓ نظام الكوتا وهو نظام مخصص للمقاعد في المجالس النيابية لإزالة الفجوة المتمثلة باللامساواة بين  
الجنسين في مختلف مجالات الحياة السياسية.

✓ عدم معرفة المرأة بحقوقها القانونية المتمثلة بإمكانية مشاركتها في الحياة السياسية وعدم مبادرة  
المرأة نفسها على تمكين نفسها وتأهيلها للوصول الى اماكن صنع القرار والمشاركة في السياسات  
العامة.

✓ عدم وجود برامج توعويه بالشؤون القانونية تخص المرأة من خلال المدارس والجامعات والأعلام  
وان وجدت تكون بشكل عام قاصرة على جزء بسيط يتعلق بحقوق الانسان.

## 10.2 الدراسات السابقة

ومن الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع ما يلي:

• دراسة مفتاح(2017) حول المعوقات التي تحول دون الوصول الى تمثيل النساء و الشباب في  
اجهزة منظمة التحرير الفلسطينية وتعرقل وصولهم الى مواقع صنع القرار ، و هدفت الدراسة الى  
التعرف على المعوقات التي تحول دون تقدم النساء و الشباب في مراكز صنع القرار في أجهزة  
منظمة التحرير. واشتملت العينة على اشخاص ذوي خبرة وعارفين باليات العمل داخل منظمة  
التحرير، واستخدم الباحثون اسلوب دراسة الحالة بوصول الى افضل النتائج. واطهرت نتائج الدراسة ان  
اسباب تدني تمثيل المرأة ووصولها الى المستويات في صنع القرار تعود لعوامل ثقافية اجتماعية  
وممارسات ادارية ومؤسسية والتي تشمل تأثر منظمة التحرير ومنظومتها السياسية وثقافة المجتمع  
الذكوري الابوي والتي تؤمن بثقافة المجتمع الذكوري وتقلل من شأن المرأة وترى وجود المرأة كملحق  
للذكور. وتؤكد الدراسة ان الظروف التي احاطت نشأة منظمة التحرير مليئة بالمخاطر وتبنيها للعمل  
السري عزز من مكانة القيادة الذكورية وتركيز النضال السياسي واهمال النضال الاجتماعي ادى الى  
تكريس الهيمنة الذكورية والقيادة التقليدية على كافة مواقع اتخاذ القرار. اما بالنسبة للأنظمة والقوانين

والتشريعات والانظمة الداخلية فهناك حيادية في صياغة التشريعات والقوانين وخلوها من أي اشارات ومضامين تمييزية وان التمييز لا يعود في القوانين وانما في التطبيقات والممارسات.

• دراسة الشويحات(2016) بعنوان (المعوقات الاجتماعية و الثقافية التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلبة الجامعة الالمانية الاردنية).

هدفت هذه الدراسة الى معرفة درجة الموافقة على تولي المرأة مناصب قيادية والتعرف على المعوقات الاجتماعية التي تحول دون تمكن المرأة من الوصول الى المناصب القيادية، ولتحقيق اهداف الدراسة طورت الباحثة استبانته من 61 فقرة و نفذتها على عينه من 401 طالب أي ما نسبه 9.5 % من مجتمع الدراسة واستخدمت الباحثة المنهج المسح التحليلي وابرز نتائج الدراسة ان تدني قناعات المرأة واصحاب القرار بتولي المرأة مناصب قيادية ومواقف الاهل السلبية تحول دون مبادرة المرأة لمنافسة الرجل اضافة الى نظرة المجتمع لدور المرأة الملتزم بالأسرة و الواجبات المنزلية و نظرة اصحاب العمل السلبية لإجازة الامومة .

• دراسة عياد،(2015) بعنوان " واقع المرأة في صنع القرار في سلك القضاء الفلسطيني، جامعة القدس .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى واقع المرأة في صنع القرار في سلك القضاء الفلسطيني و معيقاتها وتطوير افاق مشاركتها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وطورت استبانته من 61 فقرة تم توزيعها على ثلاثة محاور والمتمثلة باتجاهات المواطنين حول دخول المرأة في سلك القضاء، وسبل تعزيز دورها في هذا المجال، والمعيقات التي تواجهها.

طبقت الباحثة على عينه من 384 مواطنا ومواطنه اختيرت بالطريقة الطبقيه العشوائية وعولجت البيانات باستخدام برنامج spss، وابرز نتائج الدراسة حيث اجاب افراد العينة ان القاضي الجيد سواء رجل او امرأة وان المرأة تستطيع العمل كقاضية في سلك القضاء ودخولها لسلك القضاء هو تحقيق لطموحاتها وتوصلت الباحثة ان اهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الى اماكن صنع القرار في القضاء الفلسطيني، السيطرة الذكورية وعدم تقبل المجتمع لفكرة دخول المرأة دخول سلك القضاء الفلسطيني.

• دراسة نزال ( 2013 ) بعنوان دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار بين المعوقات وسبل التعزيز) جامعة القدس - فلسطين.

تناولت هذه الدراسة دور المرأة في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار من وجهة نظر اعضاء المجالس البلدية في تلك البلديات ومعرفة الفروقات تبعا لمتغير العمر والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي والنوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وصممت استبانة من 38 فقرة بهدف جمع البيانات وتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء المجالس البلدية المنتخبة في بلديات محافظة جنين والبالغ عددهم (161) عضوا. وظهرت نتائج الدراسة ان درجة دور المرأة في اتخاذ القرار مرتفعة وانه يوجد فروق احصائية تعزى لمتغير العمر ولا يوجد فروق لمتغير (المسمى الوظيفي, المؤهل العلمي, الحالة الاجتماعية, النوع الاجتماعي ) واوصت الدراسة بضرورة تدريب النساء على المنهجية العلمية في عملية اتخاذ القرار وضرورة زيادة مشاركة النساء العضوات في المجالس البلدية واعداد الخطط .

• دراسة دراغمة(2013) بعنوان عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، الدوافع و المعوقات، جامعة القدس - فلسطين.

هدفت الدراسة الى التعرف على الدوافع وراء التحاق المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية والمعوقات التي تقف امام عدد من الاخريات للعمل بجهاز الشرطة واثر متغيرات الدراسة على واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة (العمر, الرتبة, المستوى التعليمي , الحالة الاجتماعية حيث اشتملت عينه الدراسة على 50% من مجتمع الدراسة ( العاملات في جهاز الشرطة ), وتم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتم معالجة البيانات احصائيا باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وظهرت نتائج الدراسة ان أهم دوافع العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية أنها تراعي خصوصية المرأة وان المعوقات التي تواجه المرأة بالالتحاق لجهاز الشرطة تتمثل في معارضة الالهل وان العمل مخالف للقيم والعادات الاجتماعية وسوء نظرة المجتمع للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية وكذلك ان العمل في جهاز الشرطة لا يحقق الطموح و الاهداف المرجوة منه .

أوصت الدراسة بضرورة العمل على تصميم وتنفيذ برامج توعوية لأهمية دور المرأة في العمل الشرطي وإنشاء وحدات متخصصة لتدريب النساء تراعي أوضاعهن و احتياجاتهن وإجراء المزيد من الدراسات التي تناقش عمل المرأة في المؤسسة العسكرية .

• **دراسة الغامدي(2012) دراسة ميدانية على جامعة الملك بن عبد العزيز بعنوان ( معوقات وصول المرأة السعودية الى المناصب القيادية في القطاع العام).**

تناولت الباحثة بدراستها معوقات وصول المرأة السعودية الى مناصب قيادية في القطاع العام. حصرت الباحثة المعوقات، بالمعوقات الثقافية والشخصية ، وتم تطبيق الدراسة على جامعه الملك بن عبد العزيز، باختيار عينه عشوائية طبقية نسبية مكونه من 111 موظفة في الجامعة .

توصلت الباحثة ان المعوقات الثقافية ليست ذات اهمية في منع وصول المرأة الى المناصب القيادية وذلك بتأكيد العينة على حقهن وقدرتهن بشغل مناصب قيادية، ودعمهن من قبل العائلة (الاباء والازواج) في حال توليهن مناصب قيادية واستعرضت الباحثة موقف العينة من الآراء الفقهية وأنها ليست عائق لوصول المرأة الى مناصب قيادية.

واظهرت الدراسة ان المعوقات الشخصية هي ذات الاثر الاكبر في تعطيل وصول المرأة للمناصب القيادية والسبب يعود الى محدودية الطموح لدى النساء وعدم قدرتهن على التوفيق بين العائلة والعمل بالرغم من اهتمامهن بالحصول على التدريب وتطوير الذات، ومن خلال النتائج أوصت الباحثة رفع حصة المرأة من المناصب القيادية والاستفادة من الكفاءات نسائية للمساهمة في عملية التنمية وضرورة اجراء الدراسة على شرائح مختلفة ومتنوعة من المجتمع في مناطق مختلفة من المملكة.

• **دراسة القطب(2012) دراسة بعنوان (دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)).**

اهتمت الباحثة بدراستها بدور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية في الفترة الواقعة (1995-2010). استعرضت الباحثة دور المرأة الفلسطينية في العمل السياسي والاجتماعي وعملية التحاقها للعمل الفصائلي والحزبي قبل مجيء السلطة. تناولت اهم القوانين التي تخص المرأة العاملة وخاصة التي تضمن المساواة القانونية بالرجل والتطور التاريخي للمرأة العاملة. حيث استطاعت الباحثة قياس ذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتفسير وتحليل الاستبيان والمنهج

المقارن لمقارنه عدد النساء المرشحات في البرامج السياسية اضافة الى مقابلات شخصيه مع نساء فلسطينيات في مراكز صنع القرار, ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان العوامل الاجتماعية و الثقافية عملت على ابراز نساء قياديات شقن طريق النجاح امثال زهيرة كمال, دلال سلامه, أن نسبة تواجد المرأة في مواقع اتخاذ القرار ما زال ضعيفا مما يعيق دمج المرأة في عملية التنمية, وبالإضافة ان نسبة النساء في الوظائف الخدمائية هي الاعلى كالصحة و التعليم و لكن بانخفاض مشاركتها في مراكز صنع القرار .

• دراسة عمر اشثية (2012)، بعنوان تجربة المرأة الفلسطينية في العمل البرلماني و اثر ذلك في تعزيز المشاركة السياسية.

جاءت الدراسة لتقييم مشاركة المرأة ومدى اسهامها في صنع القرارات في المجلس التشريعي.تناول الباحث الدور الذي لعبته المرأة الفلسطينية في فترات الانتخابات والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار لدى النواب الفلسطيني سواء وصولهن الى مقاعد السلطة التشريعية او في ممارستهن العمل السياسي.استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى استخدام اداة المقابلة مع النواب.وتوصل الباحث ان مشاركة المرأة البرلمانية لم ترتق للدور الذي ممكن ان تؤديه المرأة على الصعيدين الوطني والسياسي, و اشارت الدراسة ان الاحزاب قامت بدعم المرأة في المجلس التشريعي لما يخدم المصلحة الحزبية وليس تضامناً مع قضية المرأة ودعم لحقوقها واوصى الباحث بضرورة مراجعة السياسات الحكومية لتضمن توافقها مع مشاركة المرأة في صنع القرار، والعمل على زيادة مشاركة المرأة في المؤسسات التشريعية وفتح المجال امامها للمساهمة في عملية التنمية ورسم السياسات واجراء التعديلات والقوانين بما يخدم مصالح المرأة و حقوقها.

• دراسة الشوملي(2012) بعنوان المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية وصنع القرار .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الدور الذي لعبته المرأة في النضال الوطني والسياسي ومشاركتها في الاحزاب السياسية وتحليل العلاقة بين مشاركتها في الاحزاب ومشاركتها في اتخاذ القرار واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي لدراسة وتحليل وضع المرأة في الاحزاب المختلفة واجرت الباحثة بعض المقابلات مع الناشطات في الاحزاب السياسية وخرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات اهمها تحسين الوضع الاقتصادي للتخفيف حدة الفقر التي تعاني منها المرأة وتحقيق المطالب القانونية واصدار التشريعات لتحقيق العدالة و تكافؤ الفرص بين الجنسين.

• دراسة الدلو(2011) دراسة بعنوان (دور المرأة في صنع القرار السياسي في السلطة الوطنية الفلسطينية).

هدفت هذه الدراسة الى ابراز دور المرأة في المشاركة السياسية و صنع القرار و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وبرزت نتائج الدراسة ان المرأة الفلسطينية انه بالرغم من دورها البارز التاريخي في المسيرة النضالية الا ان مشاركتها السياسية محدودة و تضمينها في مواقع صنع القرار في المؤسسات يكاد لا يلاحظ, وذلك لانخفاض مساهمتها ونصيبها في تقلد المناصب القيادية داخل المؤسسة، وان الوعي القانوني للمرأة بذاتها وحقوقها ما زال محدودا والتأثير على الراي العام لا يزال ضعيفا بدرجة كبيرة في صياغة سياسات وصنع القرار وهذا يعود الى المعوقات السياسية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية وبقدرات المرأة نفسها بالتأثير داخل الاطر.

• دراسة الرقب(2009) بعنوان معوقات (ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها).

تناولت الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف إلى أكثر المعوقات شيوعا والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة، وقسمت الباحثة المعوقات على ثلاث مجالات (اجتماعية ,سياسية, شخصية ) وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة من 50 فقرة موزعة على ثلاث المجالات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة، وبلغت عينة الدراسة (284) عامل وعاملة.

توصلت النتائج ان أكثر المعوقات التي عبر عنها افراد العينة محور المعوقات الاجتماعية وتلاه المعوقات السياسية ومن ثم المعوقات الشخصية. اظهرت النتائج انه لا توجد فروق لدرجة تقديرات العاملين التي تحول دون ممارسة السلوك القيادي تبعا لمتغير الجامعة و سنوات الخدمة والتصنيف الوظيفي وانه توجد فروق تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور اوصت الدراسة بضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الادارية والقيادية بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التي تؤهلها لإشغال مواقع قيادية، وتبني الخطط في المؤسسات التي من شأنها النهوض بواقع المرأة.

• دراسة ميدانية اجراها الغانم (2007) على المجتمع القطري

التي كانت تهدف الى معرفة موقف المجتمع القطري من تولي المرأة للمناصب القيادية و تحديد السبل والاليات التي ترفع من حصة المرأة في المناصب القيادية وتحديد العوامل التي تساعد المرأة على تولي

المناصب القيادية، واستعراض المعوقات التي تواجه المرأة في مجال العمل بشكل عام. اعتمد الباحث للوصول على نتائج الدراسة الى المنهج الوصفي التحليلي وتشكل مجتمع الدراسة من 1200 شخص ذكورا واناثا واشخص من مؤسسات العمل ومقابلات مع قيادات نسائية في المجتمع لتقييم تجربة عينه من القياديات واسفرت نتائج الدراسة عن تفضيل الرجال لتولي مناصب القيادة في المجتمع وتحديد قطاعات التعليم والصحة كقطاعات مناسبة لعمل المرأة وتخدم صلاحية المرأة لتولي مناصب قيادية ورفض الرجل ان تتولى زوجته مناصب قيادية وتفضيل ان يكون الرجل رئيسا بهم في العمل، اما بالنسبة لموقف المؤسسات فان التحديات التي تقبل من فرص تولي المرأة للمنصب القيادية بعضها ذو طابع تنظيمي ومتعلق بعدد ساعات العمل و نوعية التخصصات مما يؤثر على ترقيتهن، بالإضافة الى تحديات ذو طابع اجتماعي وعدم قدره المرأة للحصول على التدريب وذلك بسبب عدم قدرتها على الغياب لفترة طويلة الامر الذي اثر على موقع المرأة في صنع القرار في المؤسسات .

• دراسة نزال(2007) "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الاهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على اهم العوامل السياسية والاجتماعية المعيقة والمحفزة للدور القيادي في المرأة في المؤسسات الاهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة. قام الباحث باختيار عينه عشوائية بسيطة تعتمد على المؤسسة مكونه من 60 من النساء القياديات لتعبئه الاستبيان واجراء مقابلات معمقة مع ثمانية نساء يمثلن مختلف التوجهات السياسية واهتم الباحث في الدراسة بدراسة المحفزات السياسية التي تؤثر على الدور القيادي للمرأة الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الكمي والكيفي حيث تم استخدام الاستبيان و المقابلة والملاحظة للإجابة على اسئلة الدراسة وفرضياتها وخلصت الدراسة ان هناك تأثير ايجابي للعوامل السياسية المحفزة للدور القيادي للمرأة وابرز العامل المؤثرة على تحسين وصول المرأة لمراكز صنع القرار هو دور الحركة النسوية التي لعبت دورا في تحدي الانماط الاجتماعية التي تحصر نشاط وعمل المرأة في العائلة والبيت وتربية الاطفال وليس كقياديه، فلا يزال المجتمع الفلسطيني يستثني المرأة من اهلية المشاركة في صنع القرار والقيادة وان الحالات النسائية التي وصلت لاماكن صنع القرار ما هي الا استثناءات.

كما توصل الباحث في دراسته ان جوهر العوائق التي تمنع المرأة من الوصول الى القيادة الظروف الاجتماعية المحيطة والتنشئة السلبية المؤثرة على وعيها وطموحاتها فالتنشئة تمنح الذكر امتيازات فقط كونه ذكر كالتعليم الذي يؤهله للمنافسة على الفرص وتحقيق ذاته بينما المرأة يجري اعدادها للزواج المبكر حيث تصرف بقية عمرها بمنزلها وزوجها واولادها فالتعليم يعتبر من اهم المحفزات للمرأة لتحقيق الاستقلال الاقتصادي لها وكذلك من اهم المعوقات التي تمنع المرأة من الوصول الى المراكز القيادية.

بينت النتائج انه في حال تحددت المرأة الوضع القائم (المجتمع التقليدي) بالخروج للعمل خارج المنزل فان المجتمع لا يوفر لهن أي دعم او خدمات تساعدن في تخفيف عنهن ضغوط واجبات المنزل فيبين في صراع ما بين الطموح في الوصول الى مركزهن القيادي وبين الصورة النمطية بوصفهن غير ملائمت للقيادة و المشاركة في اتخاذ القرار.

#### • دراسة سامر الفارس واخرون ( 2005 ) بعنوان مدخل لدراسة دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية .

هدفت الدراسة الى قياس مشاركة المرأة الفلسطينية في شغل الوظائف العامة و خاصة النساء العاملات في المستويات العليا. وبحثت الدراسة في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين. وتناولت النصوص القانونية المرتبطة بالتعيين والتوظيف وكيفية توزيع الامتيازات لمعرفة اذا كان هناك تمييز ضد المرأة ام لا.

استخدم الباحث الدراسة الوصفة التحليلية بإجراء مسح ميداني شامل لعدد العاملين في المؤسسات الحكومية وتوزيعهم على الدرجات الوظيفية المختلفة، مع التركيز على عدد النساء العاملات في الوظائف الإدارية العليا. وتم اختيار اربع وزارات،وزارتين خدماتيات، ووزارتين سياديات على درجه كبيرة في الاهمية في رسم السياسة العامة و ذلك بهدف قياس مدى مشاركة المرأة الفلسطينية في رسم القطاع العام و استخدم الباحث المنهج المقارن ايضا وذلك بمقارنه نتائج الدراسة بدراسات مماثله في الدول النامية والمتقدمة لمعرفة اذا كانت التجربة القانونية الفلسطينية قد انصفت المرأة في المجتمع الفلسطيني ام لا فمن خلال نتائج الدراسة المتمثلة بعدم العدالة في توزيع النساء على الدرجات الوظيفية وعدم وجود توازن في استحقاق النساء للترقيات وعدم حصولهن على التأهيل والتدريب المناسب مقارنه بالرجل كان له الاثر الاكبر في عدم مساعدة النساء للوصول الى المراتب العليا. الا



انه اوضحت الدراسة ان هناك توجه عام لتطوير مشاركة المرأة الفلسطينية في القطاع العام وصنع القرار على مختلف درجاته، وبناء عليه سيكون للمرأة دور كبير في رسم مختلف جوانب القطاع العام الفلسطيني على مختلف درجاته.

- دراسة عوده،(2002) بعنوان (معوقات وصول المرأة للمناصب الادارية العليا في المؤسسات الفلسطينية)، رسالة ماجستير منشورة.

استعرضت الباحثة سمر بني عودة بدراستها اهم المعوقات التي تواجه المرأة في العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الفلسطينية وقسمت الباحثة المعوقات الى معوقات سياسية، نفسية اجتماعية، ادارية واستطاعت الباحثة قياس ذلك من خلال اختيار عينه من 450 فردا من المؤسسات والوزارات الحكومية ورؤساء منظمات المجتمع المدني، وباستخدام المنهج الوصفي الميداني المسحي لوصف وتفسير وتحليل الاستبيان توصلت الباحثة ان المعوقات الاجتماعية لها الدور الاكبر تلاها المعوقات السياسية والنفسية ومن ثم المعوقات الادارية، وانه لا يوجد فروق احصائية في تسلم المرأة للمناصب الادارية العليا تعزى لمتغير الجندر ومكان الإقامة وعدد الاولاد.

- دراسة الشهابي ومحمد ( 2001 ) بعنوان مشكلات تبوأ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية).

هدف الباحث الى التعرف على طبيعة مشاركة المرأة في المواقع والمناصب القيادية وكيفية تبوؤها لهذه المواقع واهم المعوقات التي تصادفها وتحديد الدوافع التي تدفع المرأة لتبوأ المواقع القيادية ومعرفة مستوى الطموح لدى المرأة لتبوأ المواقع القيادية وتكون مجال البحث كافة النساء في المواقع القيادية من 15 وزارة من الوزارات العراقية وتم توزيع 20 استبانة بكل وزارة واختيارهم كعينه عشوائية طبقية بالإضافة الى اجراء المقابلات الشخصية و اظهرت نتائج الدراسة ان هناك عدم تكافؤ في احتلال المواقع القيادية بين الرجال والنساء بالرغم من اثبات نجاحهن. توصلت النتائج ان المشكلات التنظيمية لها الاثر الكبير في التأثير على موقع المرأة للموقع القيادي حيث نظرة القائد الاداري الدونية وعدم قناعتهم وثقتهم بقرارات وارهء المرأة وقدرتها على مواجهة مشكلات العمل وان مؤهلاتها وخبراتها محددة، وكانت عامل للحيلولة دون وصول المرأة للمواقع القيادية.

## • دراسة كمال (1997) المرأة و اتخاذ القرار في فلسطين.

هدفت الدراسة الى البحث عن واقع المرأة الفلسطينية الموجودة في مواقع صنع القرار في القطاع العام والخاص في الضفة الغربية ولقياس ذلك تم تصميم استمارة من خلال مركز المرأة العربية للبحوث والتدريب ليتم اعتمادها في ستة دول عربية. وتم جمع البيانات عن طريق الاستمارة بالإضافة الى دراسة الحالة والتي تمت عن طريق المقابلة الفردية لتسع نساء في مواقع صنع القرار. وقد وقع عليهن الاختيار عن طريق العينة العشوائية المنظمة من قبل الباحثين الميدانيين واشتملت العينة على (140) من النساء من اعضاء اللجان المركزية والمكاتب السياسية للأحزاب.

اظهرت نتائج الدراسة ان غالبية النساء التي اشتملت عليها الدراسة في مواقع اتخاذ القرار هن حاصلات على الشهادة الجامعية الاولى و نسبة تزيد عن الثلث حملة شهادات عليا و اظهرت استجابات العينة ان نجاحهن في عملهن على حساب الاسرة مع حرصهن على تحقيق التوازن بين الجهتين ومن الصعوبات التي تواجه المرأة في اتخاذ القرار نقص البرامج التدريبية المرتبطة بتنمية المهارات والقدرات ونقص المعلومات والبيانات التي تدعم اتخاذ القرار ووجود تمييز في المعاملة ومحاولة سيطرة الرجل على المرأة وقلة فرص الترقى في السلم الوظيفي.

وافادت الدراسة ان اسباب عدم وصول المرأة لمستوى المشاركة في صنع القرار هيمنة الرجال على تلك المجالات وهذا يعود لعلاقة توزيع الادوار بين الرجل والمرأة ونظرة المجتمع السلبية الى المرأة ينظرون الى المرأة انها صاحبة قرار، واما بالنسبة للقوانين والتشريعات فانها تشكل عائقا امام وصول المرأة الى مستوى اتخاذ القرار.

## • دراسة اجرتها (املي نفاع، ب ت) بعنوان المرأة الاردنية و المشاركة السياسية وصنع القرار.

تناولت الدراسة دور المرأة في الحياه السياسية في المجتمع الاردني فالباحثة توضح انه برغم من تطور مشاركتها في الاحزاب و بحركات النضال الوطني الا انها بقيت محدودة وضعيفة جدا، وفسرت الباحثة ذلك بعدة اسباب اهمها المناخ السياسي العام الذي ساد المنطقة الاردنية آنذاك وغياب الحريات والديمقراطية، والموروث الاجتماعي بعدم قناعه المجتمع بدور المرأة .

وبناء على ما توصلت اليه الباحثة ان النظرة العامة السلبية للمرأة والفهم التقليدي لدور المرأة في المجتمع وفكرة العشائرية بعدم تقبل العشيرة فكره تمثيلهم من قبل امرأة حال دون وصولها الى

مراكز صنع القرار والمشاركة بالحياة السياسية، بالإضافة الى جهل المرأة نفسها لحقوقها و عدم معرفتها في كيفية الدفاع عنها وانتشار الامية .

## الدراسات الاجنبية :

• اجري دومينجو ,ب, كومنچ , ك(2015 ) دراسة بعنوان (مشاركة المرأة بالسياسة والحكومة في مرحله ما بعد انتهاء الصراع) .

تعرض هذه الورقة عن مشاركة المرأة السياسية في مرحله ما بعد الصراع والانتقال الى التفاوض في اتفاقيات السلام وعمليات الاصلاح الدستوري والعوامل التي تساهم في تمكين صوت المرأة ومشاركتها السياسية ووضحت الدراسة انه لا يزال هناك تهميش للمرأة في ادوار صنع القرار وفي المحافل السياسية واستمرار اقصائها عن المفاوضات وعمليات الاصلاح الدستوري بالرغم من انها قادرة على التأثير في مفاوضات السلام والنهوض بصوت المرأة لتحقيق مكاسب على مجال حقوق المرأة.

• دومينجو (2014) دراسة اخرى بعنوان (مشاركة المرأة في السلم و الامن ) .

تتحدث الدراسة عن مشاركة المرأة في السلام والامن وان على النساء ان تكون فعالة كسياسية ومبادرة من اجل وصولها الى هدفها وان المرأة قادرة على التعامل مع الاحزاب السياسية، الا ان وجود المرأة في مفاوضات السلام الرسمية ما زالت ضئيلة، علما ان الدعم المقدم من المانحين يهدف للمشاركة السياسية للمرأة والى زياده حقوقها وحملهن على التصويت والوصول الى مراكز اتخاذ القرار والتركيز على التأهيل والتدريب للمرأة واشراك المرأة في اتخاذ وصنع القرار في جميع نواحي السلم والامن يتطلب تعاون بين التخصصات ومجالات السياسة.

• قدم د. كورنر (1997) ورقه بحثية في مؤتمر المرأة و القيادة وصنع القرار من وجهة نظر العالمية.

قدمت هذه الورقة في مؤتمر بعنوان المرأة و القيادة وصنع القرار في مدينه كاغالي و التي نشرتها جمعية اكواراب. تحدثت ان حصة المرأة في القيادة وصنع القرار هي صغيره في معظم انحاء العالم وان بلدان الشرق الاوروبي تقترب من المساواة للمرأة في المجال السياسي وان نسبة مشاركة النساء في الحكومة لا تظهر. وتناولت انه من الضروري مشاركة المرأة في القيادة و صنع القرار وذلك ضمن

منهاج عمل ييجين الذي يدعو الحكومات لضمان وصول المرأة على قدم المساواة والمشاركة الكاملة في القيادة والمشاركة وصنع القرار. و تحدثت الورقة ان اسباب التهميش للمرأة يبدأ من مرحلة الطفولة وان المرأة تفتقر الى الخبرة في معظم المجتمعات في صناعة القرار والقيادة، وانها تلعب دورا اجتماعيا اكثر داخل نطاق الاسرة وتربية الاطفال وفرصة ضئيلة خارجها، وان معظم الفتيات تقليديات وغالبا ما ان الأسرة تأخذ القرار عنها، وذلك بحجة الحماية. ونتيجة لهذا النقص في الخبرة تميل الفتيات الى انعدام الثقة بالنفس، وان هناك تمييز في الحصول على عملية التدريب في معظم البلدان ونسبه التعليم للفتيات وسنوات الدراسة اقل منه عند الرجال، و حتى عندما تتيح الفرصة للمرأة لمواقع صنع القرار فانه يتم تهميشها من قبل المؤسسات .

• كما اجري بارنز(ب ت) دراسة بعنوان (مشاركة المرأة في اصلاح القطاع الامني وعمليات حفظ السلام).

تتحدث هذه الورقة عن عملية دمج النوع الاجتماعي و اشراك المرأة في عمليات حفظ السلام واصلاح القطاع الامني وانه من الضروري التركيز والاهتمام على هذه المسألة لعدة اسباب ان هناك ادله تتحدث ان تعزيز الفعالية والملكية المحلية والمساءلة لإصلاح قطاع الامن وعمليات حفظ السلام لتعزيز فعالية واشراك المرأة (دمج النوع الاجتماعي)، وان زيادة تمثيل المرأة والمشاركة الفعالة في بعثات حفظ السلام تزيد من احتمال تحديد حالات انعدام الامن المتعلقة لنوع الجنس والاستجابة لها ويمكن ان توفر نماذج إيجابية وتؤثر على الراي العام وان زيادة مشاركة المرأة في المؤسسات الامنية قد يؤدي الى تحسين مجال جمع المعلومات والابلاغ عن الجرائم المتعلقة بالعنف الجنسي والحماية المقدمة لضحايا الشهود الاناث وتبحث الدراسة في العقبات التي تواجه المرأة للوصول الى مراكز صنع القرار وخاصة في مجال الامن،الثقافة الذكورية وهيمنة الذكورعلى الجهات الفاعلة والنظر الى المرأة كضحية بدلا من وكلاء مع السلطة وان الروابط بين الذكورة وبناء السلام ليست مفهومه وقله برامج التدريب للمرأة ونقص الدعم والتوجيه.

## • روزا ليندا م. ميراندا. تأثير مشاركة المرأة وقيادتها على النتائج (2005).

هي ورقة تبحث بالمساواة بين الرجل والمرأة وتحقيق العدالة الاجتماعية لتحقيق التنمية والسلام وتبحث الورقة ان لكل انسان الحق في المشاركة في القرارات التي تحدد حياته او حياتها وهذا الحق هو اساس المثل الاعلى للمشاركة على قدم المساواة في صنع القرار للنساء والرجال وتبين الدراسة ان النساء يعرفن وضعهن افضل، فهن يجب ان يشاركن بشكل متساوي مع الرجال لإدراجهن بشكل فعال في جميع مستويات اتخاذ القرار، وفي مختلف القطاعات والمجالات المحلية والعالمية. وتمحورت الدراسة حول سؤالين عن نوع التأثير الذي يمكن ان تحدثه المرأة ومدى قدرتها على احداث التغيير. وظهرت الدراسة ان اغلبية النساء لهن دور اجتماعي، وان النساء لديهن شعور اقوى بالعدالة، وانهن يكن اقل عرضة للفساد من الرجال، لان المرأة عادة ما يكون لها دور اكبر في تربية الابناء على القيم الاخلاقية في المجتمع، وهن يحاولن دائما ان يكن انفسهن نماذج للأخلاق. وظهرت الدراسة ان الدور التقليدي للمرأة في مجتمع ابوي رسخ من مبادئ عدم المساواة بين النساء والرجال، وان المرأة بالتعلم تستطيع ان تكون امرأة استثنائية. واوصت الدراسة انه يجب لن يكون هناك مساواة ان لن يتم القيام بمزيد من العمل لتطوير المواطنة المسؤولة بين النساء والرجال لتعزيز قيادة المرأة والمشاركة في صنع القرار في الوظائف العامة وفي مختلف القطاعات.

## 1.10.2التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات والابحاث السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والمتعلق بواقع وآفاق مشاركة المرأة في صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية تبين للباحثة ما يلي:

- وجود نقص في مثل هذه الدراسات على المستوى العربي بشكل عام والمستوى الفلسطيني بشكل خاص حيث لم تحصل الباحثة على دراسة واحدة من الدراسات السابقة التي اطلعت عليها قريبة في مضمونها من الدراسة الحالية رغم وجود بعض الدراسات القريبة في تناولها لبعض المتغيرات المتعلقة بالدراسة الحالية بصورة مستقلة.
- ان معظم الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة على امتداد الفترة الزمنية التي تناولت موضوع مشاركة المرأة في صنع القرار وتولي المناصب القيادية قريبة في اهدافها وتوصياتها وان نتائج الدراسة وتوصياتها غير مختلفة عبر الفترات الزمنية وبالرغم من وجود القوانين والانظمة التي نظمت عمل

المرأة في مؤسسات القطاع العام و الخاص الا ان هناك محدودية لتقلدها المناصب القيادية ومشاركتها لاماكن صنع القرار ما زال ضعيفا وغير فعال على المستوى المحلي والعربي.

• ركزت الدراسات السابقة على الموضوع من زوايا معينة وتناولت المعوقات التي تمنع المرأة من الوصول للمناصب القيادية والادارية العليا واماكن صنع القرار من خلال تقسيم هذه المعوقات الى مجالات مختلفة من قبل الباحثين و التعرف على مدى دور هذه المجالات (المعوقات) في منع المرأة من الوصول تقلد المناصب العليا واماكن صنع القرار. وتشمل معوقات (اجتماعية وسياسية وثقافية وشخصية وتنظيمية)، وكان للمحور الاجتماعي والشخصي الدور الاكبر الذي يمنع المرأة من تقلدها للمناصب العليا واماكن صنع القرار فأظهرت النتائج ان المجتمعات هي مجتمعات ذكورية لا تتقبل فكرة مشاركته او اعطاء الفرصة للمرأة في اماكن صنع القرار لعدم ثقتهم بقدراتها وبقرارتها فالصورة التقليدية لدور لمرأة ما زالت مهيمنه على المجتمع.

• اوصت اغلبية الدراسات بضرورة تمكين المرأة وتهيئه المناخ لوجودها في مراكز صنع القرار وتوفير التدريب اللازم لها، والعمل على زياده مشاركتها في المؤسسات الرسمية و فتح المجال لها للمساهمة في عملية التنمية و رسم السياسات و اجراء التعديلات والقوانين التي تخدم مصلحتها، فدور المرأة الفلسطينية بشكل خاص لم يرق للمستوى المطلوب مقارنة للتاريخ النضالي لها.

• لم تركز الدراسات الى التعرف على المشكلة بحد ذاتها وهي واقع مشاركتها في اماكن صنع القرار ووضع تصور لآفاق مشاركتها.

• استخدم الباحثون في الدراسات المنهج التاريخي الذي اظهر تطور دور المرأة في المجتمعات ودور المرأة الفلسطينية بشكل خاص والتطور التاريخي بمشاركتها في الحياة الاجتماعية والسياسية والنضالية والعسكرية وصولا الى دورها الهام في بناء المجتمع. بالإضافة الى استخدام المنهج الوصفي التحليلي للحصول على نتائج الدراسة باستخدام اداه المقابلة والاستبانة.

وفي ضوء ما تم ذكره فان الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة بانها سوف تتناول عن واقع مشاركتها وفاق مشاركتها في صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية وحسب علم الباحثة فانه قليل من الدراسات تناولت دور المرأة في صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية وتناول قطاع الامن بشكل خاص بعيدا عن مؤسسات القطاع العام و الوزارات.

ايضا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ان هذه الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام اداه الاستبيان للتعرف على واقع مشاركته المرأة في الاجهزة الامنية

وتحديد المعوقات التي تواجه المرأة وتمنع من وصولها الى مراكز صنع القرار, والتعرف على السياسات داخل الاجهزة الامنية التي تعزز من تواجد المرأة في مراكز صنع القرار.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### 1.3 المقدمة

من أجل تحقيق هدف الدراسة وهو التعرف إلى واقع تمثيل المرأة في الأجهزة الامنية ووصولها إلى مراكز صنع القرار من وجهة نظر العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية، فقد تضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها. كما يعطي وصفاً مفصلاً لأداة الدراسة وصدقها وثباتها، وكذلك إجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

#### 2.3. منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. فهذا المنهج يركز أساساً على نماذج التفسير، وهدفه هو كيفية طرح المشكلة وعرضها للحصول على البيانات المطلوبة، كما أنه يركز على الكشف عن الوقائع المحددة و يصفها وصفاً دقيقاً، من خلال تحليل البيانات واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة لمشكلة الدراسة، ولهذا فإن هذا المنهج مناسب لمثل هكذا دراسة.

وقد صممت الباحثة استبانة خصيصاً لهذه الغاية، كما قامت بإجراء مجموع من المقابلات مع مسؤولات لوحدات النوع الاجتماعي في الأجهزة الأمنية وخبيرات متخصصات في هذا المجال. وفي تنفيذ الاستبيان تم استقصاء آراء العاملات في المؤسسة الامنية في الفترة (شباط 2018- اب 2018) حول واقع تمثيل المرأة في الأجهزة الامنية ووصولها إلى مراكز صنع القرار وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية.

#### 3.3. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات في المؤسسة الامنية. ويقدر عدد هؤلاء العاملات حوالي (1566) موظفة، وذلك حسب إحصائيات رسمية صادرة عن المؤسسة الامنية الفلسطينية.



#### 4.3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (520) مبحوثة، شكلت ما نسبته (33.2%) من المجتمع الأصلي للدراسة، ويوضح الجدول (1.3) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة، والجهاز. جدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة والجهاز.

المجموع	الرتبة		اسم الجهاز	الرقم
	مقدم فأعلى	راند فأدنى		
2	-	2	هيئة التنظيم والادارة	1
3	-	3	جامعة الاستقلال	2
2	-	2	مؤسسة ياسر عرفات	3
9	1	8	الادارة المالية	4
16	-	16	الحرس الرئاسي	5
3	-	3	ديوان الرئاسة	6
115	7	108	الشرطة	7
73	8	65	المخابرات	8
11	1	10	الاستخبارات	9
81	11	70	الوقائي	10
43	5	38	الخدمات الطبية	11
11	-	11	الداخلية	12
72	8	64	الامن الوطني	13
15	1	14	المقر العام	14
3	-	3	الارتباط	15
9	-	9	القضاء العسكري	16
22	-	22	الدفاع المدني	17
15	-	15	الضابطة الجمركية	18
3	-	3	هيئة الامداد	19
5	-	5	هيئة التدريب	20
6	1	5	التوجيه السياسي	21
1	-	1	المؤتمر الشعبي للقدس	22
520	43	477	المجموع	

وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (389) استبانة استبعد منها (4) استبانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (385) مبحوثة من العوامل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية والجدول (2.3) يبين وصف المستجيبات من عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة:

جدول (2.3) توزيع المستجيبات من عينة الدراسة حسب الرتبة، والجهاز، وطبيعة العمل، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

المجموع	النسبة المئوية %	التكرار	مستوياته	المتغير
385	88.3	340	رائد فما دون	الرتبة
	11.7	45	مقدم فأعلى	
385	5.2	20	الدفاع المدني	الجهاز
	22.9	88	الهيئات	
	2.3	9	الاستخبارات	
	3.9	15	الحرس الرئاسي	
	20.3	78	الامن الوقائي	
	22.3	86	الشرطة	
	13.0	50	الامن الوطني	
	10.1	39	المخابرات العامة	
385	22.1	85	امني	طبيعة العمل
	15.1	58	عسكري	
	14.5	56	شرطي	
	48.3	186	اداري	
385	35.8	138	عزباء	الحالة الاجتماعية
	58.7	226	متزوجة	
	5.5	21	غير ذلك	
385	34.8	134	اقل من بكالوريوس	المؤهل العلمي
	53.2	205	بكالوريوس	
	11.9	46	دراسات عليا	
385	40.3	155	اقل من 7 سنوات	سنوات الخبرة
	23.6	91	7 - 12 سنة	
	15.6	60	13 - 18 سنة	
	20.5	79	اكثر من 20 سنة	

يتضح من الجدول (2.3) إن غالبية النساء العاملات في المؤسسة الامنية بالنسبة لمتغير الرتبة حصلن على رتبة رائد فما دون أي ما نسبته (88.3%) و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى مدى

ارتباط المؤهل العلمي لتصنيفات الرتب كون النساء لهن اقدمية في العمل في الاجهزة الامنية بالإضافة انهن حاملات لمؤهلات علمية .

يتضح كذلك ان غالبية النساء في الاجهزة الامنية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد حصلن على شهادة بكالوريوس بنسبة 53.2% واقلهن حصلن على شهادة دراسات عليا وذلك لطموح المرأة في الاجهزة الامنية في تحسين وضعها بالتقدم الوظيفي اسوة بزملائها. وان ما نسبته 34.8 أقل من بكالوريوس و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة ان الالتحاق بالاجهزة الامنية في بداية تأسيس السلطة لم تكن يشترط الشهادة العلمية للتجنيد.

حسب معطيات النتائج الواردة في الجدول فان توزيع عينه الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية بأن غالبية النساء العاملات في الاجهزة الامنية متزوجة ما نسبته (58%) وتليها نسبة العزباء و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى التغيير في النظرة التقليدية الموروثة في المجتمع لعمل المرأة في الاجهزة الامنية و كذلك الى اسباب اقتصادية تعزى لحاجة المرأة الى تحسين وضعها الاقتصادي. اشار توزيع عينه الدراسة حسب متغير طبيعة العمل اظهرت النتائج ان غالبية النساء العاملات في المؤسسة الامنية طبيعة عملهن بالجانب الاداري واقلهن بالعمل الشرطي قدرتها على التحمل و ممكن ان يفسر ذلك برغبة المرأة نفسها للعمل في المجال الاداري .

### 5.3. أداة الدراسة:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها قامت ببناء استبانة خاصة من أجل التعرف إلى واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار لدى المؤسسة الامنية.

وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من قسمين:

**القسم الأول:** تضمن بيانات أولية عن المفحوصين.

**القسم الثاني:** تضمن الأسئلة التي تقيس واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية ووصولها إلى مراكز صنع القرار ومكون من ستة مجالات.

**المجال الأول:** يتعلق بواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (12) فقرة.

**المجال الثاني:** يتعلق بوعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية ويتكون من (15) فقرة.

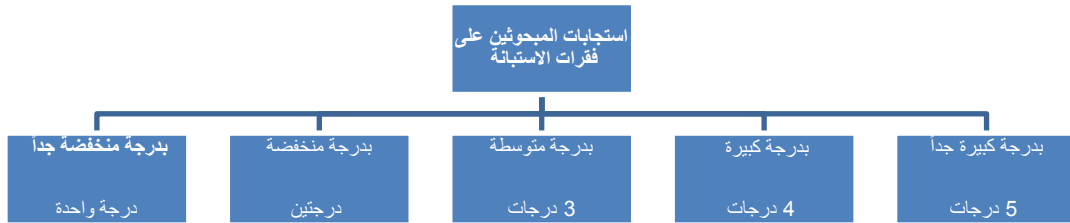
**المجال الثالث:** يتعلق بتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في الأجهزة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار ويتكون من (10) فقرات.

**المجال الرابع:** يتعلق بتطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الأجهزة الامنية الفلسطينية ويتكون من (11) فقرة.

**المجال الخامس:** يتعلق بمعيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في الأجهزة الامنية الفلسطينية ويتكون من (10) فقرات.

**المجال السادس:** يتعلق بأفاق تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (10) فقرات.

وقد تم تصميم الاستبانة على أساس مقياس ليكترت (Likert Scale) خماسي الأبعاد الذي يحدد درجة استجابة المبحوثة على المقياس في ضوء درجة موافقتها أو عدم موافقتها على بنود المقياس وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي والسلبى، وتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المبحوث على ميزان أو متصل رتبي متدرج يشتمل على خمس نقاط كما هو موضح في الشكل:



شكل (1) يوضح الميزان الرتبي

ملاحظة: تعكس الأوزان للفقرات السلبية عند التصحيح.

## مفتاح تصحيح

للتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد (واقع مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الامنية)، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم حساب المدى (4= 1-5)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح (0.80 = 5/4)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: -

جدول (3.3): يوضح طول الخلايا.

الرقم	المستوى	الدرجة
1	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - 1.79	منخفضة جدا
2	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 1.80 - 2.59	منخفضة
3	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 2.60 - 3.39	متوسطة
4	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 3.40 - 4.19	مرتفعة
5	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 4.20 - 5	مرتفعة جدا

### 1. 5.3 تقنين أداة الدراسة:

#### 1.1 5.3 صدق المحتوى:

هو أحد أنواع الصدق الظاهري ويقصد به صدق محتوى الاستبانة وشكلها ومدى ملائمة المحتوى وشموله للموضوع قيد الدراسة ويقصد به ان تكون الاداة قادرة على قياس ما وضعت من اجله وأن تشمل كافة عناصر الدرجة الكلية للظاهرة المراد قياسه/ [www.ahlalhdeeth.com/vb/](http://www.ahlalhdeeth.com/vb/) (واقع مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية) وقد جرى تقسيم الاستبانة بعد الاطلاع على على الدراسات والابحاث السابقة الى ستة مجالات وهي :

**المجال الأول:** يتعلق بواقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (12) فقرة.

**المجال الثاني:** يتعلق بوعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (15) فقرة.

**المجال الثالث:** يتعلق بتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار ويتكون من (10) فقرات.

**المجال الرابع:** يتعلق بتطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (11) فقرة.

**المجال الخامس:** يتعلق بمعيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (10) فقرات.

**المجال السادس:** يتعلق بأفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية ويتكون من (10) فقرات

### 2.5.3 صدق الأداة:

استخدمت الباحثة صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض الاستبانة على (11) محكماً من ذوى الاختصاص (مرفق قائمة بأسماء المحكمين) بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجلها وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات الاستبانة (90%) وهو ما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بصدق مقبول، وتشير الباحثة بأن عدد فقرات الاستبانة بصورتها الأولية قبل عرضها على المحكمين قد بلغ (72) فقرة، إلا أن الباحثة أخذت بآراء المحكمين الذين اجمعوا بضرورة زيادة عدد الفقرات في بعض المجالات وحذف الفقرات المكررة التي تحمل نفس المعنى في حالات أخرى كما تم خفض عدد أبعاد الدراسة، فبعد أن كانت سبعة أبعاد، فقد أخذت الباحثة بآراء المحكمين وخفضتها إلى ستة أبعاد فقط، كذلك حذفت تلك الفقرات التي لا تتسجم مع أهداف الدراسة ليصل عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية الى (68) فقرة.

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.3) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية لكل فقرة دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بالصدق العاملي، وأنها تشترك معاً في قياس واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار.

جدول 4.3 نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار مع الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس.

توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة			وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار			واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
0.000	0.745**	1	0.000	0.604**	1	0.000	0.626**	1
0.000	0.721**	2	0.000	0.530**	2	0.000	0.530**	2
0.000	0.768**	3	0.000	0.590**	3	0.000	0.728**	3
0.000	0.699**	4	0.000	0.547**	4	0.000	0.747**	4
0.000	0.793**	5	0.000	0.606**	5	0.000	0.805**	5
0.000	0.809**	6	0.000	0.668**	6	0.000	0.822**	6
0.000	0.786**	7	0.000	0.689**	7	0.000	0.815**	7
0.000	0.775**	8	0.000	0.760**	8	0.000	0.845**	8
0.000	0.836**	9	0.000	0.707**	9	0.000	0.860**	9
0.000	0.785**	10	0.000	0.748**	10	0.000	0.821**	10
			0.000	0.764**	11	0.000	0.790**	11
			0.000	0.718**	12	0.000	0.743**	12
			0.000	0.689**	13			
			0.000	0.728**	14			
			0.000	0.746**	15			
آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار			معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار			تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
0.000	0.716**	1	0.000	0.662**	1	0.000	0.265**	1
0.000	0.722**	2	0.000	0.741**	2	0.000	0.201**	2
0.000	0.761**	3	0.000	0.524**	3	0.000	0.622**	3
0.000	0.794**	4	0.000	0.741**	4	0.000	0.664**	4
0.000	0.832**	5	0.000	0.750**	5	0.000	0.759**	5
0.000	0.823**	6	0.000	0.715**	6	0.000	0.753**	6
0.000	0.688**	7	0.000	0.776**	7	0.000	0.765**	7
0.000	0.779**	8	0.000	0.724**	8	0.000	0.782**	8
0.000	0.732**	9	0.000	0.738**	9	0.000	0.836**	9
0.000	0.680**	10	0.000	0.570**	10	0.000	0.788**	10
						0.000	0.773**	11

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.3) إلى أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً وبدرجة عالية جداً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار.

### 3.5.3 ثبات الأداة:

قامت الباحثة باحتساب ثبات الأداة عن طريق قياس ثبات التجانس الداخلي (Consistency): وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha). والجدول (5.3) يبين نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على محاور الاستبانة المختلفة:

جدول (5.3) يبين نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار وعلى الدرجة الكلية

الرقم	البعد	قيمة كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
1	واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية	0.935	12
2	وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	0.912	15
3	توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	0.924	10
4	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	0.865	11
5	معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	0.880	10
6	أفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار	0.915	10
	المجموع	0.953	68

يتضح من الجدول (5.3) أن قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور المقياس المختلفة تراوح بين (0.87-0.94) بينما بلغت قيمة معامل ألفا للثبات الكلي (0.95). وهذا يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.

### 6.3 إجراءات تطبيق الدراسة:

قامت الباحثة بإجراءات الدراسة وفق الخطوات التالية:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملات في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- بناء أداة الدراسة بعد اطلاع الباحثة على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.
- التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.



- مخاطبة الاجهزة والهيئات من اجل الحصول على أعداد العلامات، والسماح للباحثة بتوزيع الاستبانة على العلامات في الاجهزة الامنية الفلسطينية.
- توزيع أداة الدراسة على المجتمع الهدف، في الفصل الثاني من العام الدراسي (2018-2019م) من خلال تسليم الاستبانات لقسم الادارة في الاجهزة المستهدفة في الدراسة من اجل توزيعها على العلامات.
- بلغت حصيلة الاستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي (385) استبانة.
- تم إعطاء الإستبانات الصالحة أرقاماً متسلسلة وتم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسوب.
- عولجت البيانات إحصائياً.
- استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

### 7.3. المعالجة الإحصائية:

- من أجل معالجة البيانات استخدمت برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:
1. المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للإجابة عن أسئلة الدراسة.
  2. اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent T-Test) لقياس اثر الرتبة.
  3. تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis Variance) لقياس اثر الجهاز، وطبيعة العمل، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
  4. معادلة كرونباخ الفا لحساب الثبات.
  5. اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية.
  6. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس الصدق، وقياس اثر واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية وتأثيرها في مراكز صنع القرار.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

#### 1.4 نتائج الدراسة

##### 1.1.4. نتائج السؤال الأول:

ما واقع تمثيل المرأة في الاجهزة الأمنية الفلسطينية ووصولها الى مراكز صنع القرار؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الاول استخرجت الباحثة ، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد، وذلك كما هو واضح في الجدول (1.4).

جدول (1.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى واقع واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار.

الرقم	البعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية	385	2.91	0.86	58.26	متوسطة
2	وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	385	3.76	0.69	75.29	مرتفعة
3	توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	385	3.27	0.82	65.46	متوسطة
4	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	385	3.25	0.75	64.96	متوسطة
5	معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	385	3.26	0.81	65.19	متوسطة
6	آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار	385	3.76	0.74	75.26	مرتفعة
	الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار	385	3.37	0.54	67.39	متوسطة

يتضح من الجدول (1.4) أن الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (3.37)، وبنسبة مئوية مقدارها (67.4)، وعن أهم أبعاد واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تمثلت في البعدي (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار، وأفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (3.76) وبنسبة مئوية مقدارها (75.3%) معبرا عن درجة مرتفعة، بينما جاء في المرتبة الثانية بعد (توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) بمتوسط حسابي قدره (3.27) وبنسبة مئوية مقدارها (65.5%) معبرا عن درجة متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة بعد (معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (3.26) وبنسبة مئوية مقدارها (65.2%) معبرة عن درجة متوسطة. وجاء في المرتبة الرابعة بعد (تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين) بمتوسط حسابي قدره (3.25) وبنسبة مئوية مقدارها (65%) معبرة عن درجة متوسطة، اما في المرتبة الاخيرة فقد جاء بعد (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية) بمتوسط حسابي قدره (2.91) وبنسبة مئوية مقدارها (58.3%) معبرة عن درجة متوسطة كذلك.

ولتفصيل النتائج السابقة حسب الفقرات قامت الباحثة باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس كما يلي:

#### 1.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي الأول:

##### ما واقع تمثيل المرأة في الاجهزة الامنية الفلسطينية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الأول استخرجت الباحثة الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول (2.4).

جدول (2.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	فرص العمل في المؤسسة الأمنية متاحة على قدم المساواة للذكور والإناث.	385	3.22	0.95	64.31	متوسطة
2	يتناسب حجم انتساب المرأة للمؤسسة الأمنية مع حجم مشاركتها في الوظيفة العامة.	385	2.96	1.00	59.17	متوسطة
3	نسبة تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسة الأمنية يناسب عدد المنتسبات فيها.	385	2.53	1.06	50.55	منخفضة
4	نسبة مشاركة المرأة في المراكز العليا لصنع القرار في المؤسسة الأمنية يناسب قدراتها وتأهيلها.	385	2.82	1.12	56.31	متوسطة
5	تتبوأ المرأة مراكز إدارية عليا في المؤسسة الأمنية.	385	2.87	1.10	57.35	متوسطة
6	يتم تعيين المرأة كمديرة دوائر في أقسام العمل المهمة في الجهاز.	385	2.97	1.18	59.32	متوسطة
7	تشجع قيادة الجهاز مشاركة المرأة في صنع القرار.	385	3.17	1.17	63.32	متوسطة
8	يتم إشراك المرأة الضابط في رسم السياسات المهمة المرتبطة بالجهاز.	385	2.80	1.19	56.00	متوسطة
9	يتم إشراك المرأة الضابط في اتخاذ القرارات المهمة المرتبطة بالجهاز.	385	2.83	1.16	56.52	متوسطة
10	يتساوى الرجال والنساء في ملامتهم للمواقع القيادية داخل الجهاز الذي يعمل به.	385	2.79	1.17	55.84	متوسطة
11	اشعر بالرضا عن نسبة تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية.	385	2.94	1.19	58.86	متوسطة
12	اشعر بالرضا عن مجالات عمل المرأة في الأجهزة الامنية الفلسطينية.	385	3.08	1.25	61.51	متوسطة
	<b>الدرجة الكلية لواقع مشاركة المرأة</b>	385	2.91	0.86	58.26	متوسطة

يتضح من الجدول (2.4) أن الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (2.91)، ونسبة مئوية مقدارها (58.3%)، وعن أهم فقرات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية تمثلت في الفقرة رقم (1) والتي تنص على (فرص العمل في المؤسسة الأمنية متاحة على قدم المساواة للذكور والإناث) بمتوسط حسابي قدره (3.22) ونسبة مئوية مقدارها (64.3%) معبرة عن درجة متوسطة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) والتي تنص على (تشجع قيادة الجهاز مشاركة المرأة في صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (3.17) ونسبة مئوية مقدارها (63.3%) معبرة عن درجة متوسطة ايضاً، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (12) والتي تنص على (اشعر بالرضا عن مجالات عمل المرأة في الأجهزة الامنية الفلسطينية) بمتوسط حسابي قدره (3.08) ونسبة مئوية مقدارها (61.5%) معبرة عن درجة متوسطة ايضاً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) (نسبة تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسة الأمنية

يناسب عدد المنتسبات فيها) بمتوسط حسابي قدره (2.53) وبنسبة مئوية مقدارها (50.6%) معبرة عن درجة منخفضة.

وحسب معطيات النتائج السابقة فان تمثيل المرأه في المؤسسة الامنية جاءت متوسطة، و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى النظرة المختلفة للمجتمع حول عمل المرأة في المؤسسة الامنية ومدى تقبل المجتمع، وجاء هذا ليعزز ما جاء في دراسة ( سرين دراغمة، حول عمل المرأة في جهاز الشرطة ) وان النساء كانت تتردد في عملية القبول في الوظيفة العسكرية و ذلك لأن نظرة المجتمع، و الاهل لا تشجع ذلك ويفضلون ان تحصل ابنتهم على وظيفة مدنية .  
بالاضافة أن العقلية السائدة في الاجهزة الامنية و المسيطرة هي العقلية العقلية الذكورية وهي انعكاس لثقافة المجتمع و تتفق مع معظم الدراسات السابقة التي استدللت بها .

#### 2.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي الثاني:

ما واقع وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في الاجهزة الامنية الفلسطينية؟  
للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الثاني استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في المؤسسة الامنية على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول(3.4).

جدول (3.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في المؤسسة الامنية.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	العمل في المؤسسة الامنية يناسب النساء.	385	3.53	1.01	70.55	مرتفعة
2	القيود المجتمعية لا تمنع المرأة من العمل في المؤسسة الأمنية.	385	3.21	1.13	64.16	متوسطة
3	تستطيع المرأة ان توائم بين مسؤوليات الأمومة وادوار الرعاية المنزلية وعملها الوظيفي في المؤسسة الأمنية.	385	3.59	1.08	71.90	مرتفعة
4	القانون الفلسطيني يعطيني الحق على قدم المساواة مع الرجل للعمل في المؤسسة الأمنية.	385	3.48	1.08	69.56	مرتفعة
5	المواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان ومكافحة أشكال التمييز ضد المرأة تعطيني الحق للمشاركة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية.	385	3.47	1.09	69.35	مرتفعة
6	بإمكان المرأة ان تكون ضابطا مميزا.	385	4.22	0.91	84.36	مرتفعة جداً
7	يتساوى الرجال مع النساء في القدرة على حل المشاكل واتخاذ قرارات مدروسة.	385	3.83	1.05	76.52	مرتفعة
8	للمرأة الحق، على قدم المساواة مع الرجل، في تولي المناصب العليا في المؤسسة الأمنية.	385	3.90	1.09	77.92	مرتفعة
9	المرأة الفلسطينية مؤهلة للمشاركة في صنع القرار على المستويات المختلفة.	385	3.83	1.01	76.57	مرتفعة
10	تثبت المرأة القيادية جدارتها في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	385	3.93	0.97	78.65	مرتفعة
11	ارى ان المرأة الفلسطينية قادرة على تحمل المسؤولية في العمل الامني.	385	4.00	0.94	80.05	مرتفعة
12	عمل المرأة في مجال الامن واجب وطني.	385	3.97	0.97	79.32	مرتفعة
13	عمل المرأة في المؤسسة الامنية واجب اجتماعي.	385	3.80	1.05	75.95	مرتفعة
14	عمل المرأة في المؤسسة الامنية يحقق طموحاتها.	385	3.78	1.04	75.58	مرتفعة
15	عمل المرأة في المؤسسة الامنية يعزز مكانتها في المجتمع.	385	3.94	1.01	78.86	مرتفعة
	<b>الدرجة الكلية لواقع وعي المرأة بأهمية دورها</b>	385	3.76	0.69	75.29	مرتفعة

يتضح من الجدول (3.4) أن الدرجة الكلية لواقع وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في المؤسسة الامنية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.76)، وبنسبة مئوية مقدارها (75.3%)، وعن أهم فقرات واقع وعي المرأة بأهمية دورها و مشاركتها في صنع القرار في المؤسسة

الامنية تمثلت في الفقرة رقم (6) والتي تنص على (بإمكان المرأة ان تكون ضابطا مميزا) بمتوسط حسابي قدره (4.22) وبنسبة مئوية مقدارها (84.4%) معبرة عن درجة مرتفعة جدا، بينما جاء في المرتبة الثانية رقم (11) (ارى ان المرأة الفلسطينية قادرة على تحمل المسؤولية في العمل الامني) بمتوسط حسابي قدره (4.00) وبنسبة مئوية مقدارها (80.1%) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة رقم (12) (عمل المرأة في مجال الامن واجب وطني) بمتوسط حسابي قدره (3.97) وبنسبة مئوية مقدارها (79.3%) معبرة عن درجة مرتفعة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) (القيود المجتمعية لا تمنع المرأة من العمل في المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.21) وبنسبة مئوية مقدارها (64.2%) معبرة عن درجة متوسطة.

وحسب المعطيات السابقة حول نتائج وعي المرأة بأهمية دورها في صنع القرار في المؤسسة الامنية جاءت بنسبة مرتفعة ويعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى ثقة المرأة بنفسها وقدرتها على تحمل المسؤولية في مواقع صنع القرار وذلك يعود لارتفاع المستوى التعليمي للمرأة العاملة في المؤسسة الامنية خلافا للفترة السابقة (بداية تأسيس الاجهزة الامنية) التي لم يشترط فيها المؤهل العلمي للمرأة فترة عملية التجنيد.

#### 3.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي الثالث:

ما واقع توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في الاجهزة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الثالث استخرجت الباحثة الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.4).

جدول (4.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع توافق التشريعات والسياسات العامة

مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	توجد ضمانات دستورية لتحقيق المساواة أمام القانون الفلسطيني بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية.	385	3.35	1.14	66.96	متوسطة
2	إبرام السلطة الوطنية الفلسطينية للمواثيق والمعاهدات والاتفاقات الدولية يعزز الضمانات القانونية للمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية.	385	3.47	1.07	69.35	مرتفعة
3	تتوفر في القانون الفلسطيني آليات واضحة لردع التمييز ضد المرأة وانتهاك حقوقها.	385	3.25	1.00	64.94	متوسطة
4	تتوفر حساسية لمراعاة النوع الاجتماعي وإدماجه في القوانين الناظمة للعمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	385	3.23	0.98	64.62	متوسطة
5	تكفل التشريعات الفلسطينية للمرأة تولى مراكز قيادية داخل المؤسسة الأمنية.	385	3.30	1.07	65.92	متوسطة
6	تلتزم قيادة الجهاز بتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين وفق الانظمة و التشريعات المعمول بها.	385	3.25	1.10	65.09	متوسطة
7	تضمن اللوائح الداخلية للمؤسسة الأمنية مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار.	385	3.14	1.06	62.81	متوسطة
8	تأخذ السياسات العامة للسلطة بعين الاعتبار النوع الاجتماعي في المناصب والترقيات.	385	3.25	1.10	64.94	متوسطة
9	تعزز السياسات العامة للسلطة مشاركة المرأة في تولى مناصب قيادية في المؤسسة الأمنية.	385	3.22	1.07	64.36	متوسطة
10	تعكس وحدات الجندر في المؤسسة الأمنية إرادة وطنية لتولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسة الأمنية.	385	3.28	1.04	65.61	متوسطة
	<b>الدرجة الكلية لواقع توافق التشريعات والسياسات العامة</b>	385	3.27	0.82	65.46	متوسطة

يتضح من الجدول (4.4) أن الدرجة الكلية لواقع توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.27)، ونسبة مئوية مقدارها (65.5%)، وعن أهم فقرات واقع توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار تمثلت في الفقرة رقم (2) والتي تنص على (إبرام السلطة الوطنية الفلسطينية للمواثيق والمعاهدات والاتفاقات الدولية يعزز الضمانات القانونية للمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.47) ونسبة مئوية مقدارها (69.4%) معبرة عن درجة مرتفعة، بينما جاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) (توجد ضمانات دستورية لتحقيق المساواة أمام القانون الفلسطيني بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.35) ونسبة مئوية مقدارها (67%) معبرة عن درجة



متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (5) (تكفل التشريعات الفلسطينية للمرأة تولى مراكز قيادية داخل المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.30) ونسبة مئوية مقدارها (66%) معبرة عن درجة متوسطة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) (تضمن اللوائح الداخلية للمؤسسة الأمنية مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (3.14) ونسبة مئوية مقدارها (63.8%) معبرة عن درجة متوسطة.

وحسب المعطيات الواردة فان توافق التشريعات و السياسات العامة للمؤسسة الامنية وعمل المرأة في المؤسسة الامنية ومراكز صنع القرار جاءت بدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أنه وبالرغم من انضمام السلطة الوطنية الفلسطينية الى الموثيق والاتفاقات الدولية والتي تعزز الضمانات القانونية لمبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في العمل، الا ان التشريعات الفلسطينية واللوائح الداخلية والسياسات العامة للمؤسسة الامنية وقرارات قيادة المؤسسة والحكومة هي التي توجه العمل داخل المؤسسة نفسها، ولا زالت لما ترتقي بعد إلى مستوى تلك الموثيق والاتفاقات الدولية، وهذا يبرر ويفسر النتيجة المتوسطة لرأي المبحوثات، ويعزى ذلك ايضا إلى ان القوانين والتشريعات الفلسطينية في قوى الامن لا زالت قاصرة عن تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، الأمر الذي يتطلب تطويرها.

#### 4.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي الرابع:

ما واقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الاجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الرابع استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول (5.4).

جدول (5.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

الدرجة	النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة	الرقم
مرتفعة	71.43	1.16	3.57	385	يوجد تمييز في طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة عن الرجل في المؤسسة الأمنية.	1
مرتفعة	69.35	1.21	3.47	385	يتم حصر عمل النساء في الأعمال المكتبية داخل المؤسسات الأمنية.	2
متوسطة	66.75	1.13	3.34	385	تولي المناصب القيادية والترقيات في المؤسسة الأمنية يجري بناء على سنوات الخدمة والتقييم.	3
مرتفعة	72.83	1.11	3.64	385	تكليف المرأة بالمسؤوليات يجري بقرارات من القيادة العليا للجهاز.	4
متوسطة	62.23	1.15	3.11	385	تتساوى نظرة المسنولين للمرأة والرجل من حيث الكفاءة.	5
متوسطة	62.29	1.15	3.11	385	تعامل النساء على قدم المساواة مع الرجال في التقييمات.	6
متوسطة	65.61	1.15	3.28	385	توجد تدابير ضامنة للاستقرار الوظيفي للنساء العاملات في المؤسسة الأمنية الفلسطينية لتبني الحاجة للمواءمة بين العمل الوظيفي ومسؤوليات الأمومة وأدوار الرعاية المنزلية.	7
متوسطة	60.94	1.11	3.05	385	توجد تدابير ضامنة للتدريب والتأهيل الوظيفي والمهني الحساس للنوع الاجتماعي لتولي الوظائف العليا في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	8
متوسطة	61.35	1.18	3.07	385	للمرأة فرص متكافئة مع الرجال في تمثيل جهازها في الأنشطة الخارجية المختلفة.	9
متوسطة	62.55	1.18	3.13	385	تعامل النساء على قدم المساواة مع الرجال في توزيع العلاوات والحوافز داخل الجهاز.	10
متوسطة	59.27	1.12	2.96	385	توجد تدابير ضامنة لوصول النساء إلى المواقع القيادية العليا وفق أسس موضوعية وشفافة وعادلة في الترقيات الوظيفية في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	11
متوسطة	64.96	0.75	3.25	385	الدرجة الكلية لواقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	

يتضح من الجدول (5.4) أن الدرجة الكلية لواقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.25)، وبنسبة مئوية مقدارها (65%)، وعن أهم فقرات واقع تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تمثلت في الفقرة رقم (4) والتي تنص على (تكليف المرأة بالمسؤوليات يجري بقرارات من القيادة العليا للجهاز) بمتوسط حسابي قدره (3.64) وبنسبة مئوية مقدارها (73%) معبرة عن درجة مرتفعة، بينما جاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) (يوجد تمييز في طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة عن الرجل في المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.57) وبنسبة مئوية مقدارها (71.4%) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) (يتم حصر عمل النساء في الأعمال المكتبية داخل المؤسسات الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.47) وبنسبة مئوية مقدارها (69.4%) معبرة عن درجة مرتفعة أيضاً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) (توجد تدابير ضامنة لوصول النساء إلى المواقع القيادية العليا وفق أسس موضوعية وشفافة وعادلة في الترقيات الوظيفية في المؤسسة الأمنية الفلسطينية) بمتوسط حسابي قدره (2.96) وبنسبة مئوية مقدارها (65%) معبرة عن درجة متوسطة.

وحسب المعطيات والنتائج الواردة في الجدول حول تطبيق مبادئ العدالة والمساواة حسب رأي المبحوثات جاءت بدرجة متوسطة ونسبة مئوية 65% وأهم الفقرات التي عبرت عنها المبحوثات بان هناك تمييز في طبيعة الوظائف بين الجنسين في المؤسسة الأمنية وان طبيعة عمل المرأة يحصر

فقط في الاعمال المكتبية. و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى عدم قناعة القيادة العليا وصانع القرار بدور المرأة وقدرتها على العمل في المراكز الاستراتيجية في المؤسسة الامنية ومراكز صنع القرار وعدم تحقيق المساواة بين الجنسين في التدريب والتأهيل و توزيع الحوافز والترقيات كما ظهر، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الشهابي والتجربة القيادات النسائية العراقية بعدم الثقة بقدرات المرأة و مؤهلاتها المحدودة وعدم قدرتها على مواجهة مشكلات العمل .

#### 5.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي الخامس:

ما واقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في الاجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الخامس استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول (6.4).

جدول (6.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	العادات والتقاليد السائدة تعيق عمل المرأة في المؤسسة الأمنية.	385	3.49	1.12	69.87	مرتفعة
2	سيادة الثقافة الذكورية تضعف مشاركة المرأة في صنع القرار.	385	3.57	1.07	71.43	مرتفعة
3	طبيعة المرأة البيولوجية والفسولوجية لا تسمح بتوليها مراكز صنع القرار.	385	2.69	1.20	53.77	متوسطة
4	سيطرة الرجال على صنع القرار داخل المؤسسة الأمنية لا يسمح للمرأة بالمشاركة فيه	385	3.35	1.13	67.01	متوسطة
5	قناعة صناع القرار في المؤسسة الأمنية بأن المرأة غير قادرة على تولي المناصب الإدارية العليا.	385	3.33	1.21	66.60	متوسطة
6	سيطرة الضابط رجل الأمن على الأقسام المهنية تحول دون التقدم الإداري للمرأة في سلم المناصب العليا.	385	3.31	1.21	66.29	متوسطة
7	ضعف وعي النساء العاملات في المؤسسة الامنية بحقوقهن القانونية وأدوارهن القيادية يؤثر سلبا في توليهن مناصب ادارية عليا	385	3.40	1.20	67.95	مرتفعة
8	ضعف ثقة النساء العاملات في المؤسسة الأمنية بأنفسهن لتولي المسؤولية في مراكز صنع القرار.	385	3.09	1.26	61.77	متوسطة
9	ضعف التأهيل المهني المتخصص للمرأة يحول دون وصولهن الى مراكز صنع القرار العليا في المؤسسة الامنية الفلسطينية	385	3.21	1.16	64.26	متوسطة
10	المهام والالتزامات الأسرية للمرأة تعيق تولي مناصب قيادية في المؤسسة الأمنية.	385	3.15	1.11	62.96	متوسطة
	الدرجة الكلية لواقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	385	3.26	0.81	65.19	متوسطة

يتضح من الجدول (6.4) أن الدرجة الكلية لواقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.26)، وبنسبة مئوية مقدارها (65.2%)، وعن أهم فقرات واقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تمثلت في الفقرة رقم (2) والتي تنص على (سيادة الثقافة الذكورية تضعف مشاركة المرأة في صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (3.57) وبنسبة مئوية مقدارها (71.4%) معبرة عن درجة مرتفعة، بينما جاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) (العادات والتقاليد السائدة تعيق عمل المرأة في المؤسسة الأمنية) بمتوسط حسابي قدره (3.49) وبنسبة مئوية مقدارها (68.9%) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (7) (ضعف وعي النساء العاملات في المؤسسة الأمنية بحقوقهن القانونية وأدوارهن القيادية يؤثر سلباً في توليهن مناصب إدارية عليا) بمتوسط حسابي قدره (3.40) وبنسبة مئوية مقدارها (68%) معبرة عن درجة مرتفعة أيضاً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) (طبيعة المرأة البيولوجية والفسولوجية لا تسمح بتوليها مراكز صنع القرار) بمتوسط حسابي قدره (2.69) وبنسبة مئوية مقدارها (53.8%) معبرة عن درجة متوسطة.

أظهرت النتائج في الجدول (6.4) لواقع معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار بدرجة متوسطة وجاءت المعوقات الاجتماعية كأهم الفقرات وبدرجة التي تعيق وصول المرأة من عادات وتقاليد والثقافة الذكورية السائدة وحسب رأي الباحثة فهذا يعود أن طبيعة المجتمع الذكوري السائد في المجتمع العربي والموروث الثقافي والعادات والتقاليد التي ترفض سيطرة المرأة وتقبلها كمسؤولة في المواقع القيادية على حد سواء في المؤسسة، وهذا ظهر جلياً في الدراسات السابقة كدراسة الغامدي وبني عودة.

#### 6.1.1.4 نتائج السؤال الفرعي السادس:

ما واقع آفاق تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي السادس استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع آفاق تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار على الدرجة الكلية للبعد وباقي الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول (7.4).

جدول (7.4) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع آفاق تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار .

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	تجربة المرأة في الوظيفة العامة يعزز لديها القناعة بتوليها المسؤولية في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	385	3.77	0.91	75.32	مرتفعة
2	تجربة المرأة في المؤسسة الأمنية يعزز لديها القناعة بتوليها المسؤولية في صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	385	3.72	0.97	74.49	مرتفعة
3	مواءمة التشريعات والقوانين الفلسطينية مع الموثيق والاتفاقات والقرارات الدولية يحفز المرأة على المشاركة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية.	385	3.60	1.04	71.95	مرتفعة
4	ارتفاع مستوى تعليم وتأهيل المرأة العاملة في المؤسسة الأمنية يعزز مشاركتها في صنع القرار .	385	3.91	0.95	78.23	مرتفعة
5	ازدياد الوعي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية بحقوقها وأدوارها يعزز مشاركتها في صنع القرار .	385	3.88	1.01	77.66	مرتفعة
6	الانتشار المتزايد لقيم المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة بين الجنسين يساعد في تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	385	3.76	1.05	75.22	مرتفعة
7	إنشاء وحدات للجندر في الأجهزة الأمنية يعبر عن إزدياد اهتمام المرأة بمشاركتها في صنع القرار .	385	3.84	0.97	76.78	مرتفعة
8	الجهود المبذولة لرسم وصياغة استراتيجية وطنية لدمج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن يعزز من مشاركة المرأة في صنع القرار .	385	3.79	0.95	75.79	مرتفعة
9	تعزيز الاتجاه العام لبناء المؤسسة الأمنية الفلسطينية على أسس مهنية ينعكس ايجابا على مشاركة المرأة في صنع القرار .	385	3.69	0.95	73.77	مرتفعة
10	اعتماد سياسة التمييز الايجابي للمرأة بتخصيص كوتا لها لا تقل عن 30% من عضوية الهيئات القيادية يعزز مشاركة المرأة في صنع القرار .	385	3.64	1.01	72.73	مرتفعة
	<b>الدرجة الكلية لواقع آفاق تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار</b>	385	3.76	0.74	75.19	مرتفعة

يتضح من الجدول (7.4) أن الدرجة الكلية لواقع آفاق تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.76)، وبنسبة مئوية مقدارها (75.2%)، وعن أهم فقرات واقع آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تمثلت في الفقرة رقم (4) والتي تنص على (ارتفاع مستوى تعليم وتأهيل المرأة

العاملة في المؤسسة الأمنية يعزز مشاركتها في صنع القرار. (بمتوسط حسابي قدره (3.91) وبنسبة مئوية مقدارها (78.2%) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) (ازدياد الوعي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الامنية الفلسطينية بحقوقها وأدوارها يعزز مشاركتها في صنع القرار. (بمتوسط حسابي قدره (3.88) وبنسبة مئوية مقدارها (77.7%) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (7) (إنشاء وحدات للجندر في الأجهزة الأمنية يعبر عن إزدياد اهتمام المرأة بمشاركتها في صنع القرار. (بمتوسط حسابي قدره (3.84) وبنسبة مئوية مقدارها (76.8%) معبرة عن درجة مرتفعة ايضاً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) (مواعمة التشريعات والقوانين الفلسطينية مع المواثيق والاتفاقات والقرارات الدولية يحفز المرأة على المشاركة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية. (بمتوسط حسابي قدره (3.60) وبنسبة مئوية مقدارها (72%) معبرة عن درجة مرتفعة كذلك.

أظهرت النتائج الواردة في الجدول (7.4) ان هناك تصور و افاق لدور المرأة في المستقبل يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى التغيير التدريجي في النظرة التقليدية لدور المرأة في المجتمع والتأهيل العلمي المرتفع للمرأة واثبات المرأة جدارتها وقدرتها على اتخاذ القرارات الفاعلة والمناسبة.

#### 2.1.4 نتائج السؤال السابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لمتغيرات (الرتبة، والجهاز، وطبيعة العمل، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-6) وفيما يلي نتائج فحصها:

##### 1.2.1.4. نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لمتغير الرتبة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (8.4).

جدول 8.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الرتبة.

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة	البعد
0.892	383	0.136	0.84	2.92	340	راند فما دون	واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية
			1.06	2.90	45	مقدم فأعلى	
0.049	383	-1.971	0.70	3.74	340	راند فما دون	وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار
			0.54	3.95	45	مقدم فأعلى	
0.342	383	-0.951	0.81	3.26	340	راند فما دون	توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة
			0.87	3.38	45	مقدم فأعلى	
0.100	383	1.651	0.73	3.27	340	راند فما دون	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين
			0.89	3.07	45	مقدم فأعلى	
0.119	383	1.562	0.81	3.28	340	راند فما دون	معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار
			0.84	3.08	45	مقدم فأعلى	
0.519	383	-0.645	0.73	3.75	340	راند فما دون	آفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار
			0.81	3.83	45	مقدم فأعلى	
0.998	383	0.003	0.54	3.37	340	راند فما دون	الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار
			0.50	3.37	45	مقدم فأعلى	

يتبين من الجدول (8.4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لمتغير الرتبة، حيث تظهر النتائج أن المتوسط الحسابي لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار لمن هن رتبهن (راند فما دون) بلغ (3.37)، كما بلغ المتوسط الحسابي للواتي رتبهن (مقدم فأعلى) (3.37)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.003) عند مستوى الدلالة (0.998)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فقد تم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

#### 2.2.1.4. نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى للجهاز.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الجهاز، وذلك كما هو واضح في الجدول (9.4).

جدول 9.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا للجهاز.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهاز	المتغير
0.78	2.95	20	الدفاع المدني	واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية
0.77	3.02	88	الهيئات	
0.76	3.00	9	الاستخبارات	
0.61	2.54	15	الحرس الرئاسي	
0.64	2.33	78	الامن الوقائي	
0.97	3.27	86	الشرطة	
0.74	3.14	50	الامن الوطني	
0.93	2.86	39	المخابرات العامة	
0.63	3.48	20	الدفاع المدني	وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار
0.46	3.81	88	الهيئات	
0.25	3.35	9	الاستخبارات	
0.52	3.70	15	الحرس الرئاسي	
0.64	3.82	78	الامن الوقائي	
0.97	3.59	86	الشرطة	
0.60	3.83	50	الامن الوطني	
0.58	4.12	39	المخابرات العامة	
0.86	3.09	20	الدفاع المدني	توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة
0.65	3.28	88	الهيئات	
0.54	3.33	9	الاستخبارات	
0.60	3.01	15	الحرس الرئاسي	
0.62	2.99	78	الامن الوقائي	
1.01	3.53	86	الشرطة	
0.72	3.30	50	الامن الوطني	
1.08	3.39	39	المخابرات العامة	
0.59	3.31	20	الدفاع المدني	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين
0.52	3.39	88	الهيئات	
0.41	3.46	9	الاستخبارات	
0.30	2.99	15	الحرس الرئاسي	
0.58	2.88	78	الامن الوقائي	
1.04	3.36	86	الشرطة	
0.62	3.37	50	الامن الوطني	
0.92	3.28	39	المخابرات العامة	
0.66	3.54	20	الدفاع المدني	معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار
0.72	3.22	88	الهيئات	
0.53	3.39	9	الاستخبارات	



0.59	3.52	15	الحرس الرئاسي	آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار
0.60	3.26	78	الامن الوقائي	
1.01	3.31	86	الشرطة	
0.79	3.29	50	الامن الوطني	
1.05	2.94	39	المخابرات العامة	
0.54	3.65	20	الدفاع المدني	
0.53	3.92	88	الهيئات	
0.26	3.61	9	الاستخبارات	
0.71	3.86	15	الحرس الرئاسي	
0.70	3.72	78	الامن الوقائي	
1.02	3.69	86	الشرطة	
0.51	3.75	50	الامن الوطني	
0.87	3.69	39	المخابرات العامة	الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى صنع القرار
0.37	3.34	20	الدفاع المدني	
0.30	3.44	88	الهيئات	
0.27	3.36	9	الاستخبارات	
0.32	3.27	15	الحرس الرئاسي	
0.42	3.16	78	الامن الوقائي	
0.84	3.46	86	الشرطة	
0.43	3.45	50	الامن الوطني	
0.51	3.38	39	المخابرات العامة	

يتضح من الجدول (9.4) وجود تقارب بين متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الجهاز على اختلاف أجهزتهن، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (10.4)

جدول 10.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الجهاز.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	بين المجموعات	43.409	7	6.201	9.612	0.000**
	داخل المجموعات	243.238	377	0.645		
	المجموع	286.647	384			
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	بين المجموعات	11.402	7	1.629	3.585	0.001**
	داخل المجموعات	171.290	377	0.454		
	المجموع	182.692	384			
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	بين المجموعات	14.444	7	2.063	3.191	0.003**
	داخل المجموعات	243.775	377	0.647		
	المجموع	258.219	384			
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	بين المجموعات	15.816	7	2.259	4.238	0.000**
	داخل المجموعات	200.993	377	0.533		
	المجموع	216.809	384			
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	7.109	7	1.016	1.558	0.147
	داخل المجموعات	245.779	377	0.652		
	المجموع	252.888	384			
أفاق تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	3.686	7	0.527	0.962	0.459
	داخل المجموعات	206.420	377	0.548		
	المجموع	210.106	384			
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	4.869	7	0.696	2.488	0.017*
	داخل المجموعات	105.411	377	0.280		
	المجموع	110.279	384			

يتضح من الجدول السابق (10.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الجهاز على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعدي (معيقات وصول المرأة الى

مراكز صنع القرار، وآفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار)، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار (2.488) عند مستوى الدلالة (0.017)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعدي (معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، وآفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) قامت الباحثة باستخدام اختبار (TUKEY) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (11.4).

جدول 11.4: نتائج اختبار (TUKEY) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير الجهاز.

المتغير	الجهاز	الدفاع المدني	الهيئات	الاستخبارات	الحرس الرئاسي	الامن الوقائي	الشرطة	الامن الوطني	المخابرات العامة
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	الدفاع المدني		-0.07273	-0.05000	0.40556	0.62094*	-0.32132	-0.18500	0.09103
	الهيئات			0.02273	0.47828	0.69367*	-0.24859	-0.11227	0.16375
	الاستخبارات				0.45556	0.67094	-0.27132	-0.13500	0.14103
	الحرس الرئاسي					0.21538	-0.72687*	-0.59056	-0.31453
	الامن الوقائي						-0.94226*	-0.80594*	-0.52991*
	الشرطة							0.136320	0.412340
	الامن الوطني								0.276030
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	الدفاع المدني		-0.32530	0.13185	-0.22222	-0.33709	-0.11225	-0.35333	-0.64308*
	الهيئات			0.45715	0.10308	-0.01179	0.21305	-0.02803	-0.31777
	الاستخبارات				-0.35407	-0.46895	-0.24410	-0.48519	-0.77493*
	الحرس الرئاسي					-0.11487	0.10997	-0.13111	-0.42085
	الامن الوقائي						0.22485	-0.01624	-0.30598
	الشرطة							-0.24109	-0.53083*
	الامن الوطني								-0.28974
توافق التشريعات	الدفاع المدني		-0.19909	-0.24833	0.07167	0.09654	-0.44756	-0.21700	-0.30474
	المخابرات العامة								

-0.10565	-0.01791	-0.24847	0.29563	0.27076	-0.04924			الهيئات	والسياسات العامة مع عمل المرأة
-0.05641	0.03133	-0.19922	0.34487	0.32000				الاستخبارات	
-0.37641	-0.28867	-0.51922	0.02487					الحرس الرئاسي	
-0.40128	-0.31354	-0.54410*						الامن الوقائي	
0.14281	0.23056							الشرطة	
-0.08774								الامن الوطني	
								المخابرات العامة	
0.03170	-0.06364	-0.05455	0.43030	0.32121	-0.15556	-0.07831		الدفاع المدني	تطبيق مبادئ العدالة
0.11001	0.01467	0.02376	0.39952	0.50861*	-0.07725			الهيئات	والمساواة وتكافؤ
0.18726	0.09192	0.10101	0.58586	0.47677*				الاستخبارات	الفرص بين الجنسين
-0.28951	-0.38485	-0.37576	0.10909					الحرس الرئاسي	
-0.39860	-0.49394*	-0.48485*						الامن الوقائي	
0.08625	-0.00909							الشرطة	
0.09534								الامن الوطني	
								المخابرات العامة	
-0.04431	-0.11149	-0.12389	0.17063	0.06437	-0.02201	-0.10420		الدفاع المدني	الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار
0.05989	-0.00729	-0.01969	0.27483*	0.16857	0.08219			الهيئات	
-0.02230	-0.08949	-0.10188	0.19263	0.08637				الاستخبارات	
-0.10868	-0.17586	-0.18826	0.10626					الحرس الرئاسي	
-0.21494	-0.28212	-0.29452*						الامن الوقائي	
0.07958	0.01240							الشرطة	
0.06718								الامن الوطني	
								المخابرات العامة	

يتضح من الجدول (11.4) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير

المقارنات البعدية للفروق في متوسطات بعد (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية) تبعا

لمتغير الجهاز كانت بين المبحوثات من اجهزة (الدفاع المدني، والهيئات، والشرطة، والامن الوطني، والمخابرات العامة) وبين المبحوثات من جهاز (الامن الوقائي) لصالح المبحوثات من اجهزة (الدفاع المدني، والهيئات، والشرطة، والامن الوطني، والمخابرات العامة). وكذلك بين المبحوثات من جهاز (الحرس الرئاسي) وبين المبحوثات من جهاز (الشرطة) لصالح المبحوثات من جهاز (الشرطة).

كما وكانت على بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) بين المبحوثات من جهاز (الدفاع المدني، والاستخبارات، والشرطة) وبين المبحوثات من جهاز (المخابرات العامة) لصالح المبحوثات من جهاز (المخابرات العامة).

ايضا كانت على بعد (توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) بين المبحوثات من جهاز (الامن الوقائي) وبين المبحوثات من جهاز (الشرطة) لصالح المبحوثات من جهاز (الشرطة).

كذلك كانت على بعد (تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين) بين المبحوثات من اجهزة (الهيئات والاستخبارات) وبين المبحوثات من جهاز (الحرس الرئاسي) لصالح المبحوثات من اجهزة (الهيئات والاستخبارات). وكذلك بين المبحوثات من جهاز (الامن الوقائي) وبين المبحوثات من اجهزة (الشرطة، والامن الوطني) لصالح المبحوثات من اجهزة (الشرطة والامن الوطني).

اما على الدرجة الكلية فكانت بين المبحوثين من اجهزة (الهيئات، والشرطة) وبين المبحوثين من جهاز (الامن الوقائي) لصالح المبحوثين من اجهزة (الهيئات، والشرطة).

وهذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثانية على الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى باستثناء بعدي (معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار، وآفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) حيث تم قبولها على هذه الابعاد لعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ومن خلال اراء المبحوثات والنتائج يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات التالية: انه توجد فروق ذات دلالة احصائية على المجالات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية ووعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار وتوافق التشريعات و السياسات مع عمل المرأة و تطبيق مبادئ العدالة و المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين بالنسبة لمتغير الجهاز، و يعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى طبيعة عمل الجهاز نفسه و رؤية القيادة العليا في الجهاز و مدى قناعة القيادة العليا بدور المرأة في العمل الامني وقدرتها على العمل بمختلف المجالات في المؤسسة الامنية، و مدى دعم قيادة الجهاز للمرأة .

من خلال النتائج اظهرت ان النساء العاملات في المؤسسة الامنية في الاجهزة المختلفة افضل حالا من النساء العاملات في جهاز الامن الوقائي بشكل خاص و تفسر الباحثة ذلك لارتفاع عدد النساء العاملات في جهاز الامن الوقائي مقارنة بغيرها من الاجهزة، وارتفاع نسبة الحاصلات على المؤهلات العلمية بينهن مما، خلق لديهن حالة من عدم الرضا عن واقعهن، و كذلك تكسب الرتب العسكرية لدى الجهاز و احترام الرتب.

#### 3.2.1.4. نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لطبيعة العمل.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير طبيعة العمل، وذلك كما هو واضح في الجدول (12.4).

جدول 12.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لطبيعة العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة العمل	المتغير
0.89	2.77	85	امني	واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية
0.79	2.85	58	عسكري	
0.96	3.29	56	شرطي	
0.82	2.88	186	اداري	
0.59	3.85	85	امني	وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار
0.69	3.76	58	عسكري	
0.98	3.59	56	شرطي	
0.62	3.78	186	اداري	
0.83	3.33	85	امني	توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة
0.83	3.18	58	عسكري	
1.02	3.60	56	شرطي	
0.72	3.18	186	اداري	
0.76	3.20	85	امني	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين
0.72	3.16	58	عسكري	
1.04	3.30	56	شرطي	
0.65	3.28	186	اداري	
0.82	3.24	85	امني	معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار
0.85	3.20	58	عسكري	
1.05	3.24	56	شرطي	
0.72	3.29	186	اداري	
0.70	3.66	85	امني	آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار
0.89	3.73	58	عسكري	
1.06	3.82	56	شرطي	
0.57	3.80	186	اداري	
0.47	3.34	85	امني	الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار
0.51	3.31	58	عسكري	
0.84	3.47	56	شرطي	
0.45	3.37	186	اداري	

يتضح من الجدول (12.4) وجود اختلاف بين متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير طبيعة العمل على اختلاف طبيعة اعمالهن.

ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (13.4)

جدول 13.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير طبيعة العمل.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	بين المجموعات	10.040	3	3.347	4.610	0.003**
	داخل المجموعات	276.607	381	0.726		
	المجموع	286.647	384			
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	بين المجموعات	2.392	3	0.797	1.685	0.170
	داخل المجموعات	180.300	381	0.473		
	المجموع	182.692	384			
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	بين المجموعات	8.388	3	2.796	4.264	0.006**
	داخل المجموعات	249.831	381	0.656		
	المجموع	258.219	384			
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	بين المجموعات	0.980	3	0.327	0.577	0.631
	داخل المجموعات	215.829	381	0.566		
	المجموع	216.809	384			
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	0.439	3	0.146	0.221	0.882
	داخل المجموعات	252.449	381	0.663		
	المجموع	252.888	384			
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	بين المجموعات	1.407	3	0.469	0.856	0.464
	داخل المجموعات	208.699	381	0.548		
	المجموع	210.106	384			
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	0.850	3	0.283	0.986	0.399
	داخل المجموعات	109.429	381	0.287		
	المجموع	110.279	384			

يتضح من الجدول السابق (13.4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير طبيعة العمل على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعدي (واقع تمثيل المرأة في



المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار ، وتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) حيث تبين وجود فروق على هذين البعدين، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار (0.986) عند مستوى الدلالة (0.399)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على بعدي (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار ، وتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) قامت الباحثة باستخدام اختبار (TUKEY) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (14.4).

جدول 14.4: نتائج اختبار (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير طبيعة العمل.

المتغير	طبيعة العمل	امني	عسكري	شرطي	اداري
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية	امني		-0.07273	-0.51665*	-0.10998
	عسكري			-0.44391*	-0.03725
	شرطي				0.40667*
	اداري				
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	امني		0.14947	-0.27294	0.14749
	عسكري			-0.42241*	-0.00198
	شرطي				0.42043*
	اداري				

يتضح من الجدول (14.4) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في متوسطات بعد (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية) تبعا لمتغير طبيعة العمل كانت بين المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (امني، عسكري، اداري) وبين المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (شرطي) لصالح المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (امني، عسكري، اداري).

ايضا كانت على بعد (توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) بين المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (عسكري، اداري) وبين المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (شرطي) لصالح المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن (شرطي)، وهذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الثالثة على الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى باستثناء بعدي (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية، وتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) حيث تم رفضها على هذين البعدين.

من خلال اراء المبحوثات يمكن تلخيص ما سبق انه توجد فروق لصالح المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن شرطي على بعد توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة ولصالح المبحوثات

اللواتي طبيعة عملهن (امني و عسكري و ادري) على بعد واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية ويرجع تفسير ذلك حسب رأي الباحثة الى طبيعة عمل العمل الشرطي و المهام الموعزة لها وهذا يؤكد ما جاء بالدراسات السابقة على عدم الاقبال على العمل بجهاز الشرطة بالاختصاص لطبيعة المهام فطبيعة المرأة تفضل العمل الاداري والمكتبي والالتزام بمواعيد واضحة محددة للدوام كما في الاجهزة الامنية الاخرى.

وفسرت الباحثة توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة لصالح جهاز الشرطة بارتباطه بالتزام قيادة الجهاز بتفعيل دور المرأة، حيث يتوفر ايمان لدى القيادة العليا بتفعيل دور المرأة العاملة في جهاز الشرطة لطبيعة مهام جهاز الشرطة واختلاف الادارات التي تتطلب ضرورة وجود المرأة في هذه الاقسام، كما ويعزى أيضا إلى طبيعة عمل الشرطة المدني المختلف عن طبيعة عمل بقية الاجهزة الأمنية.

#### 4.2.1.4. نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى للحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك كما هو واضح في الجدول (15.4).

جدول 15.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا للحالة الاجتماعية.

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	عزباء	138	2.95	0.83
	متزوجة	226	2.88	0.88
	غير ذلك	21	3.01	0.90
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	عزباء	138	3.79	0.69
	متزوجة	226	3.78	0.65
	غير ذلك	21	3.39	0.93
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	عزباء	138	3.34	0.76
	متزوجة	226	3.24	0.85
	غير ذلك	21	3.21	0.90
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	عزباء	138	3.30	0.74
	متزوجة	226	3.23	0.76
	غير ذلك	21	3.08	0.79
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	عزباء	385	3.25	0.75
	متزوجة	138	3.38	0.77
	غير ذلك	226	3.19	0.80
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	عزباء	21	3.23	1.14
	متزوجة	138	3.82	0.74
	غير ذلك	226	3.74	0.74
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	عزباء	21	3.56	0.69
	متزوجة	138	3.43	0.56
	غير ذلك	226	3.34	0.51

يتضح من الجدول (15.4) وجود تقارب بين متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية على اختلاف حالاتهن

الاجتماعية. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (16.4)

جدول 16.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	بين المجموعات	0.652	2	0.326	0.435	0.648
	داخل المجموعات	285.995	382	0.749		
	المجموع	286.647	384			
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	بين المجموعات	3.160	2	1.580	3.362	0.036*
	داخل المجموعات	179.533	382	0.470		
	المجموع	182.692	384			
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	بين المجموعات	1.082	2	0.541	0.804	0.448
	داخل المجموعات	257.137	382	0.673		
	المجموع	258.219	384			
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	بين المجموعات	0.922	2	0.461	0.816	0.443
	داخل المجموعات	215.887	382	0.565		
	المجموع	216.809	384			
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	3.148	2	1.574	2.408	0.091
	داخل المجموعات	249.740	382	0.654		
	المجموع	252.888	384			
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	بين المجموعات	1.352	2	0.676	1.237	0.291
	داخل المجموعات	208.754	382	0.546		
	المجموع	210.106	384			
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	0.953	2	0.477	1.666	0.190
	داخل المجموعات	109.326	382	0.286		
	المجموع	110.279	384			

يتضح من الجدول السابق (16.4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) حيث تبين وجود فروق على هذا البعد، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار (1.666) عند مستوى الدلالة (0.190)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) قامت الباحثة باستخدام اختبار (TUKEY) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (17.4).

جدول 17.4: نتائج اختبار (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

المتغير	الحالة الاجتماعية	عزباء	متزوجة	غير ذلك
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	عزباء		0.00530	0.40207*
	متزوجة			0.39677*
	غير ذلك			

يتضح من الجدول (17.4) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في متوسطات بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت بين المبحوثات اللواتي حالتهم الاجتماعية (عزباء، متزوجة) وبين المبحوثات اللواتي حالتهم الاجتماعية (غير ذلك/ مطلقة، أرملة) لصالح المبحوثات اللواتي حالتهم الاجتماعية (عزباء، متزوجة). وهذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الرابعة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) حيث تم رفضها على هذا البعد.

من خلال ذلك نستنتج ان متغير الحالة الاجتماعية تم قبول الفرضيه على جميع الأبعاد باستثناء بعد وعي المرأة لأهمية مشاركتها و دورها في صنع القرار لصالح المبحوثات اللواتي حالتهم الاجتماعية متزوجة او عزباء، وفسرت الباحثة ذلك ان المرأة المتزوجة لديها طموح للوصول الى مناصب ادارية عليا لحاجتها إلى الاستقرار العائلي ، ووجود تحرر من الالتزامات العائلية بالنسبة للعزباء، وذلك خلافا للمرأة المطلقة او الارملة التي اثقلها التزام الاسرة واصبح هدفها البحث عن منحى جديد لحياتها وتحسين وضعها الاقتصادي واعالة الاسرة فقط.

#### 5.2.1.4. نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى للمؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (18.4).

جدول 18.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لواقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتأثيرها في مراكز صنع القرار تبعا للمؤهل العلمي.

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	اقل من بكالوريوس	134	2.95	0.92
	بكالوريوس	205	2.94	0.81
	دراسات عليا	46	2.70	0.92
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	اقل من بكالوريوس	134	3.73	0.79
	بكالوريوس	205	3.73	0.65
	دراسات عليا	46	3.98	0.46
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	اقل من بكالوريوس	134	3.30	0.94
	بكالوريوس	205	3.23	0.74
	دراسات عليا	46	3.39	0.77
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	اقل من بكالوريوس	134	3.30	0.86
	بكالوريوس	205	3.23	0.68
	دراسات عليا	46	3.16	0.73
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	اقل من بكالوريوس	134	3.31	0.93
	بكالوريوس	205	3.21	0.74
	دراسات عليا	46	3.33	0.75
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	اقل من بكالوريوس	134	3.73	0.86
	بكالوريوس	205	3.72	0.69
	دراسات عليا	46	4.01	0.51
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	اقل من بكالوريوس	134	3.39	0.64
	بكالوريوس	205	3.34	0.50
	دراسات عليا	46	3.43	0.31

يتضح من الجدول (18.4) وجود تقارب بين متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير المؤهل العلمي على اختلاف مؤهلاتهن العلمية. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (19.4)

جدول 19.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	بين المجموعات	2.482	2	1.241	1.668	0.190
	داخل المجموعات	284.165	382	0.744		
	المجموع	286.647	384			
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	بين المجموعات	2.489	2	1.245	2.638	0.073
	داخل المجموعات	180.203	382	0.472		
	المجموع	182.692	384			
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	بين المجموعات	1.110	2	0.555	0.825	0.439
	داخل المجموعات	257.109	382	0.673		
	المجموع	258.219	384			
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	بين المجموعات	0.831	2	0.415	0.735	0.480
	داخل المجموعات	215.978	382	0.565		
	المجموع	216.809	384			
معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	1.114	2	0.557	0.845	0.430
	داخل المجموعات	251.774	382	0.659		
	المجموع	252.888	384			
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	بين المجموعات	3.183	2	1.592	2.938	0.054
	داخل المجموعات	206.923	382	0.542		
	المجموع	210.106	384			
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها الى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	0.329	2	0.164	0.571	0.565
	داخل المجموعات	109.950	382	0.288		
	المجموع	110.279	384			

يتضح من الجدول السابق (19.4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتأثيرها في مراكز صنع القرار تبعا لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار  $(0.571)$  عند مستوى الدلالة  $(0.565)$ ، وهذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الخامسة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

#### 6.2.1.4. نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لسنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (20.4).

جدول 20.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لسنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	أقل من 7 سنوات	155	3.01	0.85
	7 - 12 سنة	91	2.91	0.79
	13 - 18 سنة	60	2.82	0.97
	أكثر من 20 سنة	79	2.79	0.88
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	أقل من 7 سنوات	155	3.80	0.62
	7 - 12 سنة	91	3.54	0.84
	13 - 18 سنة	60	3.87	0.73
	أكثر من 20 سنة	79	3.86	0.52
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	أقل من 7 سنوات	155	3.34	0.74
	7 - 12 سنة	91	3.23	0.93
	13 - 18 سنة	60	3.27	0.90
	أكثر من 20 سنة	79	3.19	0.78
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	أقل من 7 سنوات	155	3.32	0.68
	7 - 12 سنة	91	3.20	0.85
	13 - 18 سنة	60	3.33	0.71
	أكثر من 20 سنة	79	3.10	0.78
معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار	أقل من 7 سنوات	155	3.32	0.77
	7 - 12 سنة	91	3.17	0.93
	13 - 18 سنة	60	3.22	0.87
	أكثر من 20 سنة	79	3.27	0.70
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	أقل من 7 سنوات	155	3.87	0.69
	7 - 12 سنة	91	3.59	0.81
	13 - 18 سنة	60	3.65	0.85
	أكثر من 20 سنة	79	3.81	0.61
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار	أقل من 7 سنوات	155	3.45	0.50
	7 - 12 سنة	91	3.28	0.65
	13 - 18 سنة	60	3.36	0.50
	أكثر من 20 سنة	79	3.34	0.47



يتضح من الجدول (20.4) وجود اختلاف بين متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على اختلاف سنوات خبرتهن. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (21.4) جدول 21.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	بين المجموعات	3.211	3	1.070	1.439	0.231
	داخل المجموعات	283.436	381	0.744		
	المجموع	286.647	384			
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	بين المجموعات	6.308	3	2.103	4.542	0.004**
	داخل المجموعات	176.385	381	0.463		
	المجموع	182.692	384			
توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة	بين المجموعات	1.349	3	0.450	0.667	0.573
	داخل المجموعات	256.870	381	0.674		
	المجموع	258.219	384			
تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين	بين المجموعات	3.343	3	1.114	1.989	0.115
	داخل المجموعات	213.466	381	0.560		
	المجموع	216.809	384			
معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	1.343	3	0.448	0.678	0.566
	داخل المجموعات	251.544	381	0.660		
	المجموع	252.888	384			
أفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	بين المجموعات	5.480	3	1.827	3.401	0.018*
	داخل المجموعات	204.625	381	0.537		
	المجموع	210.106	384			
الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة ووصولها إلى مراكز صنع القرار	بين المجموعات	1.784	3	0.595	2.088	0.101
	داخل المجموعات	108.495	381	0.285		
	المجموع	110.279	384			

يتضح من الجدول السابق (21.4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى باستثناء بعدي (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار، وآفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) حيث تبين وجود فروق على هذين البعدين، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ووصولها الى مراكز صنع القرار (2.088) عند مستوى الدلالة (0.101)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على بعدي (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار، وآفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) قامت الباحثة باستخدام اختبار (TUKEY) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (22.4).

جدول 22.4: نتائج اختبار (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	أقل من 7 سنوات	7 - 12 سنة	13 - 18 سنة	أكثر من 20 سنة
وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار	أقل من 7 سنوات		0.26351*	-0.07100	-0.05901
	7 - 12 سنة			-0.33452*	-0.32252*
	13 - 18 سنة				0.01200
	أكثر من 20 سنة				
آفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار	أقل من 7 سنوات		0.27904*	0.22688	0.06089
	7 - 12 سنة			-0.05216	-0.21815
	13 - 18 سنة				-0.16599
	أكثر من 20 سنة				

يتضح من الجدول (22.4) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في متوسطات بعد (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) تبعا لمتغير سنوات الخبرة كانت بين المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (أقل من 7 سنوات) وبين المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (7 - 12 سنة، و 13 - 18 سنة، وأكثر من 20 سنة) لصالح المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (7 - 12 سنة، و 13 - 18 سنة، وأكثر من 20 سنة).

بينما كانت على بعد (آفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) بين المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (أقل من 7 سنوات) وبين المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (7 - 12 سنة) لصالح المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن (أقل من 7 سنوات)، وهذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية السادسة على

الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى باستثناء بعدي (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار، وآفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار) حيث تم رفضها على هذين البعدين. وتعزو الباحثة ذلك ان النساء اللواتي خبرتهن اكثر من سبع سنوات هن على وعي اكثر بأهمية دورهن ومشاركتهن في صنع القرار كونهن اصبحن يعلمن طبيعة عملهن ودورهن في اقسام العمل المهمة والمؤثرة في المؤسسة الامنية اما على بعد آفاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار جاءت لصالح ممن هن اقل من سبع سنوات خبرة وهذا يعود الى طموح تلك النساء ورغبتهن في تحسين وضعهن الاداري والحصول على مستويات ادارية عليا بشكل مستمر خلاف لمن هن لهن سنوات الخبرة طويلة حيث اصابهن الاحباط من السياسات والروتين المتبع.

#### 5.1.4 السؤال الخامس:

هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لواقع تمثيل المرأة في الاجهزة الامنية الفلسطينية على مراكز صنع القرار؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضية الصفرية:

#### 1.5.1.4 نتائج الفرضية السابعة:

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لواقع تمثيل المرأة في الاجهزة الامنية الفلسطينية على مراكز صنع القرار.

للتحقق من صحة الفرضية السابعة استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون ( Pearson Correlation)، وذلك كما هو واضح في الجدول (23.4).

جدول (23.4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة أثر واقع تمثيلاً للمرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية على مراكز صنع القرار .

الدرجة الكلية لواقع مشاركة المرأة	أفاق مشاركة المرأة	معيقات وصول المرأة	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة	توافق التشريعات والسياسات	وعي المرأة	واقع مشاركة المرأة	المتغير
0.691**	0.272**	-0.056	0.573**	0.645**	0.354**		واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية
0.000	0.000	0.276	0.000	0.000	0.000		معامل الارتباط
0.692**	0.585**	0.112*	0.433**	0.464**	1		مستوى الدلالة
0.000	0.000	0.027	0.000	0.000			معامل الارتباط
0.792**	0.419**	0.035	0.679**	1			مستوى الدلالة
0.000	0.000	0.497	0.000				معامل الارتباط
0.830**	0.467**	0.274**	1				مستوى الدلالة
0.000	0.000	0.000					معامل الارتباط
0.408**	0.318**	1					مستوى الدلالة
0.000	0.000						معامل الارتباط
0.725**	1						مستوى الدلالة
0.000							معامل الارتباط
1							مستوى الدلالة

\* دالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  .

\*\* دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى  $\alpha \leq 0.01$  .

يتضح من الجدول (23.4) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لواقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية على مراكز صنع القرار على الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى، باستثناء الاثر بين بعدي (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية، وتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) وبين بعد (معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار) حيث تبين انه لا يوجد اثر ذي دلالة احصائية، وتبعاً لوجود أثر إحصائي فقد تم رفض الفرضية على الدرجة الكلية وباقي الابعاد الاخرى، باستثناء الاثر بين بعدي (واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية، وتوافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة) وبين بعد (معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار) حيث تم قبولها على هذه الابعاد.

## الفصل الخامس

### ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا الجزء من الدراسة النتائج الرئيسية للبحث التي توصلت اليها الباحثة بعد اتمام مراحل الدراسة وعرض التوصيات لجهات الاختصاص.

#### اولا. 1.5 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

• أظهرت نتائج الدراسة ان واقع تمثيل المرأة في الاجهزة الامنية جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (2.91) ونسبة مئوية مقدارها 58.3% حيث اكدت المبحوثات (افراد العينة) ان فرص العمل في المؤسسة الامنية متاحة على قدم المساواة للذكور والاناث وان قيادة الجهاز تشجع مشاركة المرأة في صنع القرار. الا انه نسبة تولى المرأة للمناصب القيادية في داخل المؤسسة الامنية لا يناسب عدد المنتسبات حيث جاءت بدرجة منخفضة و ضعيفة . وجاءت هذه النتائج تتوافق مع دراسة القطب(2012) واشتبه(2012) و الدلو (2011) حيث اظهرت نتائج الدراسات ان بالرغم من الدور التاريخي البارز للمرأة الفلسطينية الا ان تضمينها في مواقع صنع القرار ضعيفا بالإضافة الى توافق النتائج مع دراسة كورنر، ودمينجو(2014) التي تحدثت عن مشاركة المرأة في السلم و الامن التي حيث وان وجود المرأة في مفاوضات السلام مازال ضئيلا وان تواجهها في المواقع القيادية ما زال ضعيفا. وهذا ما اكدته في مقابلة اجرتها الباحثة مع مسؤولات النوع الاجتماعي في الاجهزة الامنية ووزارة الداخلية حيث اشرن ان مشاركة المرأة الفلسطينية في مراكز صنع القرار ضعيفة وغير ملحوظه.

وتفسر الباحثة ذلك باستمرار هيمنة الثقافة الذكورية السائدة، وعدم قناعة صناع القرار بدور المرأة وقدرتها على تحمل المسؤولية، وعلى قدرتها على حل المشاكل واتخاذ القرارات الاستراتيجية،

بالإضافة الى اعتقادهم ان المرأة غير قادرة على تحقيق التوازن بين أعباء الاسرة ومهام العمل المختلفة.

• أظهرت النتائج أن وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار في الاجهزة الامنية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.76) و نسبة مئوية (75.3) % جاء في مقدمتها قناعة المبحوثات ان المرأة بإمكانها ان تكون ضابطا جيدا وأن المرأة الفلسطينية قادرة على تحمل المسؤولية في العمل وايمان المرأة الفلسطينية بأن عملها في المؤسسة الامنية هو واجب وطني واجتماعي حيث عبرت عنه المبحوثات (افراد العينة) بدرجة مرتفعة. وتعزو الباحثة تفسير ذلك بقناعة وثقة المرأة الفلسطينية بنفسها وقدرتها على اثبات جدارتها في مواقع عملها وتحمل المسؤولية، فهي الأم والمناضلة والأسيرة والشهيدة، وهي تعمل جنبا الى جنب مع الرجل وقادرة على مشاركة الرجل في جميع مناحي الحياة، وهي تمتلك من التعليم ما يؤهلها لذلك.

قد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة عياد(2015) التي اظهرت ان المرأة الفلسطينية تستطيع ان تكون قاضيا مميزا وأن عملها في سلك القضاء يحقق طموحاتها ويعزز مكانتها في المجتمع. فالمرأة الفلسطينية اينما ذهبت فهي مرتبطة بقصة نجاح.

• اشارت النتائج ان توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية ومشاركتها بصنع القرار جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.27) وقد جاء في مقدمتها ان ابرام السلطة الوطنية الفلسطينية للمواثيق والمعاهدات والاتفاقات الدولية يعزز الضمانات القانونية للمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، وأنه يوجد ضمانات دستورية لتحقيق المساواة امام القانون بين الجنسين للعمل في المؤسسة الامنية.

ان التشريعات الفلسطينية تكفل تولى المرأة للمراكز القيادية وجاءت نتائج هذه الدراسة تتوافق مع دراسة الفارس(2005) حيث أظهرت نتائجها أن التشريعات حيادية ولا يوجد تمييز بين الجنسين، لكن المشكلة تبدو في الانظمة واللوائح الداخلية، فالانظمة واللوائح الداخلية في المؤسسة لا تضمن بشكل مرتفع تمثيل ومشاركة المرأة في مراكز صنع القرار.

وترى الباحثة ان القوانين والتشريعات لم تفرق بين الجنسين وان هناك اليات اتبعتها الحكومة في سبل تحقيق الكفاءة والعدالة بين الجنسين وان كان هناك تمييز فانه يتبين في الممارسة والتطبيق، و ينبع من الانظمة الداخلية واللوائح والتعليمات المعمول بها داخل المؤسسة الامنية وسياسة القيادة

العليا والعقلية الذكورية السائدة. كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة اشنتية (2012) الداعية الى ضرورة مراجعة السياسات الحكومية لتضمن توافقها مع مشاركة المرأة في صنع القرار.

• أشارت النتائج أن تطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الامنية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (3.25) ونسبة مئوية مقدارها 65% فقد اكدت افراد العينة ان تكليف المرأة بالمسؤوليات يجري بقرارات من ال القيادة العليا للجهاز وأن هناك تمييز هي طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة عن الرجل في المؤسسة الامنية، وأن طبيعة عملهن حصر في الاعمال المكتبية وعبرن عن خيبة املهن انه لا توجد تدابير ضامنة لوصول النساء الى المواقع القيادية وفق اسس موضوعية وشفافة وعادلة. وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة الرقب (2009) التي اشارت الى ضرورة تبني الخطط في المؤسسات التي من شأنها النهوض بالمرأة، وتوافقت ايضا مع دراسة الفارس (2005) التي بينت ان للرجال النصيب الاكبر في التأهيل والتدريب مما ينتج عنه عدم تحقيق التوازن في استحقاق الترقيات بين الجنسين.

كما اتفقت مع دراسة كمال (1997) حيث اظهرت ان هناك تمييز في المعاملة ومحاولة لسيطرة الرجل على المرأة في اماكن العمل، وأن فرصة المرأة في الحصول على الترقية منخفضة على درجات السلم الوظيفي.

• أظهرت نتائج الدراسة حول معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية أنها جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.26) ونسبة مئوية مقدارها وعن اهم المعيقات مرتبة حسب الاهمية فقد جاءت في المقدمة سيادة الثقافة الذكورية والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع وتلاها ضعف وعي العاملات في المؤسسة الامنية بحقوقهن القانونية وادوارهن القيادية، ورفض افراد العينة ان تكون طبيعة المرأة البيولوجية والفسولوجية تمنع من وصولها الى مراكز صنع القرار. وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة كل من عياد (2015) وجادالله (2007) وبني عودة (2002)، بالإضافة الى دراسة بارنز التي اظهرت ان الثقافة الذكورية والمجتمع الذكوري والعادات والتقاليد احد اهم المعيقات التي تمنع المرأة من الوصول الى مراكز صنع القرار. كما توافقت هذه النتائج مع دراسة الشوملي (2012) والدلو (2011) ونفاع (ب ت) التي اظهرت ان الوعي القانوني للمرأة بحقوقها مازال ضعيفا وتأثيرها على الرأي العام محدودا، بالإضافة الى عدم معرفتها كيفية الدفاع عن حقوقها. وهو ما اكدته العقيد رنا الخولي من الامن الوطني في المقابلة التي اجرتها الباحثة معها، حيث ذكرت ان الثقافة الذكورية واستخفاف الرجل في المؤسسة الامنية

بدور المرأة بسبب قناعاته أن هذا العمل الشاق حكر له، وهو ما يمثل عائقا امام المشاركة الفاعلة للمرأة .

وترى الباحثة ان تقدم المعينات الاجتماعية لهذه الفترة من الزمن دليل ان المجتمع مازال يسيطر عليه الفكر الابوي، وانه بحاجة الى مزيد من الوعي والتعرف أكثر فأكثر على أهمية دور المرأة في المجتمع في مختلف المجالات وخاصة العمل الامني والالتحاق بالمؤسسة الامنية، وأهميه المرأة في هذه المؤسسة لما له من دور في تحقيق الامن والامان في المجتمع، ناهيك عن دورها في تحقيق التنمية في المجتمع. فهي شريكة للرجل وهي قادرة على اثبات قدرتها وجدارتها وقادرة على محاربة كل ما يعيق تقدمها، فهي تمتلك كل الامكانيات والمقومات للمساهمة الفاعلة في التنمية، هي وتسعى دائما الى النجاح وتحقيق الطموحات.

• أشارت النتائج أن افاق تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار جاء بدرجة مرتفعة وقد تقدمتها ارتفاع المستوى التعليمي وتأهيل المرأة العاملة في المؤسسة الامنية مما يعزز من مشاركتها في صنع القرار، وازدياد الوعي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الامنية بحقوقها وادوارها وتلاها انشاء وحدات الجندر في الاجهزة الامنية، المر الذي يعبر عن ازدياد اهتمام المرأة بمشاركتها في صنع القرار. وقد توافقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كمال(1997) التي اظهرت ان غالبية افراد العينة حاصلات على الشهادة العلمية ونسبة تزيد عن الثلث من حملة شهادات عليا، واتفقت مع دراسة الفارس(2005) أن هناك توجه عام لتطوير مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار وبناء عليه سيكون لها دور مختلف في رسم السياسات في هذا القطاع الفلسطيني الهام.

### ثانيا. النتائج المتعلقة بالفرضيات

• اظهرت النتائج انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تعزى لمتغير الرتبة وقد يعود ذلك حسب رأي الباحثة ان النساء على مختلف رتبهن يدركن أهمية تمثيلهن في المؤسسة الامنية وتأثيرهن في مراكز صنع القرار. وذلك لقناعة أن ارتفاع نسبة التمثيل والوصول الى مراكز صنع القرار يساهم في طرح قضايا المرأة وتلمس المسائل الحساسة للنوع الاجتماعي، وكذلك لثقة المرأة بقدرتها على تحقيق هذا النجاح في المشاركة واحداث التغيير داخل المؤسسة.



• تشير نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى  $\alpha \leq 0.05$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعا لمتغير الجهاز باستثناء بعدي (معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار ووافق مشاركة المرأة في صنع القرار) لصالح المبحوثات من جهاز الدفاع المدني والهيئات والشرطة والامن و الوطني والمخابرات حيث أظهرت النتائج ان العاملات في الاجهزة سالفه الذكر يظهن أن واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية يحقق شيئا من الرضا لديهن عن واقع المرأة في المؤسسة المحددة.

• واطهرت النتائج على بعد وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار لصالح المبحوثات من جهاز المخابرات العامة، حيث تمتلك العاملات بجهاز المخابرات العامة الوعي بأهمية دورهن و مشاركتهن في صنع القرار. ويعزى ذلك حسب راي الباحثة بان جهاز المخابرات العامة كان من اولى الاجهزة التي تم تشكيلها بعد اتفاقية اوسلو، وقد التحقت العديد من النساء في صفوفه، وقد أصبحن الان ذوات خبرة ووعي كفيلتين بزيادة القناعة بأهمية دور المرأة في الجهاز والمؤسسة الامنية ككل.

• أما بشأن بعد توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية فإنها كانت لصالح المبحوثات من جهاز الشرطة، حيث كان لجهاز الشرطة الفضل في فكرة تشكيل اللجنة الاستشارية للنوع الاجتماعي وهذا ما اكدته مسؤوله اللجنة الاستشارية المقدم امنه ابو عين، وذلك لتعزيز دور المرأة وتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين داخل المؤسسة وتطبيق مبدأ العدالة والمساواة.

• في بعد تكافؤ الفرص بين الجنسين جاءت النتائج لصالح المبحوثات من الهيئات والاستخبارات والشرطة والامن الوطني. وتفسر الباحثة ذلك ان كل جهاز له من السياسات والانظمة الداخلية الخاصة به ما يميزه عن غيره، ووفق رؤيه قيادته، ولا يوجد ما يوحد هذه الانظمة والسياسات بين جميع الاجهزة .

• اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  في واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الامنية يتعلق ببعد توافق التشريعات و السياسات العامة لصالح المبحوثات اللواتي طبيعة عملهن شرطية . وهذا يفسر ما تم ذكره سابقا حول دعم جهاز الشرطة لبرنامج النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين ولأن الشرطة تعتبر رسميا وبالعرف الدولي جهازا مدنيا، ولأن لها

انشطة وواجه عمل على تماس مع المواطنين، وهي بحاجة لنساء عاملات للتعامل مع النساء في مسائل الوصول للعدالة والحماية وغير ذلك من الاحتياجات .

• تشير المعطيات انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى  $\alpha \leq 0.05$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية على الدرجة الكلية باستثناء بعد ( وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار) لصالح المبحوثات اللواتي حالتهم عزباء و متزوجة. و تعزو الباحثة ذلك إلى ان المرأة ( العزباء ، المتزوجة) تسعى دائماً لتطوير نفسها وتحقيق ذاتها داخل المؤسسة وفي المجتمع نفسه ارتباطاً بالسعي من أجل الاستقرار الأسري والاجتماعي.

• اظهرت النتائج انه لا يوجد فروق دالة احصائياً عند المستوى  $\alpha \leq 0.05$  في متوسطات واقع تمثيل المرأة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي على جميع الابعاد.

• اشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى  $\alpha \leq 0.05$  في متوسطات واقع واقع تمثيل المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ووصولها إلى مراكز صنع القرار تبعاً لمتغير سنوات الخبرة باستثناء بعدي (وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في صنع القرار لصالح المبحوثات اللواتي سنوات خبرتهن من 7 سنوات فاكثر) وهذا دليل على التقدم الذي تحرزه المرأة بعد تجنيدها في الاجهزة الامنية واكتسابها للخبرة العملية ومعرفة واقع المؤسسة التي تعمل بها، وعلى بعد (افاق المشاركة في صنع القرار لصالح المبحوثات اللواتي خبرتهن اقل من 7 سنوات). وتعزو الباحثة تفسير ذلك إلى ان النساء اللواتي التحقن حديثاً في المؤسسة الامنية لديهن من المؤهلات مما هو أفضل من اللواتي التحقن في البدايات، وبالتالي لديهن من الطموح والتفاؤل الكثير من أجل تحقيق ذاتهن داخل المؤسسة اسوة بزملاتهن الرجال.

• أظهرت النتائج وجود أثر ايجابي ذو دلالة احصائية عند المستوى  $\alpha \leq 0.05$  لواقع مشاركة المرأة في الاجهزة الامنية على مراكز صنع القرار على جميع الابعاد باستثناء بعدي(واقع المشاركة المرأة ومعوقات وصول المرأة الى مراكز صنع القرار).

## 2.5 التوصيات

بناء على نتائج الدراسة خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات :

- اجراء التعديلات على القوانين والتشريعات الفلسطينية، وخاصة (قانون الخدمة في قوى الامن ) التي تحد من التمييز ضد المرأة و ذلك بهدف تحقيق مبدأ التكافؤ بين الجنسين ومن الضروري العمل على مؤامة القوانين والسياسات الوطنية مع مبادئ وقواعد وأحكام الاتفاقات والمواثيق الدولية التي انضمت اليها دولة فلسطين مؤخرًا، وبما يكفل تعزيز المساواة وكفالة كامل حقوق المرأة.
- اتخاذ التدابير الضامنة واللازمة لوصول المرأة الى المشاركة الفاعلة والتأثير في مواقع صنع القرار من حيث التمثيل النسبي والتأهيل والتدريب ورفع قدراتها وعدم حصر عملها في الاعمال المكتبية والادارية لدى الاجهزة الامنية .
- ضرورة اتخاذ قرارات واضحة على صعيد التجنيد في مختلف الأجهزة الأمنية، بحيث يجري تشجيع التحاق العنصر النسوي بها، وبنسب تشجيعية لا تقل عن السب المطروحة للجانب المدني.
- أن تشجع قيادة الجهاز الأمني الكادر النسائي و منحهن الثقة واعطائهن الفرصة لإثبات جدارتهن ووصولهن الى مراكز صنع القرار.
- تفعيل ادارات النوع الاجتماعي والدوائر المختصة بتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل وتوعية النساء بحقوقهن القانونية وادوارهن القيادية وتحفيزهن للوصول الى مراكز صنع القرار والضغط بهذا الاتجاه.
- تفعيل وتعديل اللوائح الداخلية المعمول بها في مختلف الاجهزة لتحقيق المساواة الفعلية.
- الحرص على منح حقوق متساوية وتطبيق مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين وتقييم العاملين والحكم عليهم على اساس الكفاءة وليس الجنس.
- اجراء دراسات مستقبلية أعمق عن المرأة في المؤسسة الامنية وذلك لشح الدراسات حول ذلك.
- رفع مستوى تدريب وبناء قدرات النساء القياديات ليكن مؤهلات للمشاركة على مستوى التمثيل السياسي والمواقع العليا لصنع القرار.
- زيادة تمثيل المرأة في مواقع القرار بما يضمن تحقيق الفرص المتكافئة في المشاركة في تولي المناصب العليا.

## المصادر والمراجع

- ابورحمه، ف(2013): اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الاجهزة الامنية وسبل تحسينها . جامعة القدس . فلسطين.
- أزرويل، ف(2003): المسألة النسائية في الخطاب العربي الحديث: من التحرير الى التحرر. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة. ص 199 – 231.
- اشتية، ع (2012): تجربة المرأة الفلسطينية في العمل البرلماني واثر ذلك في تعزيز المشاركة السياسية(1996-2006). جامعة النجاح، فلسطين.
- الأنصاري، م (2016): الحركة النسوية الأمريكية: من الحقوق إلى "التمركز حول الأنثى". إضاءات <https://www.ida2at.com>، 2019/4/15.
- باستيك، م، وويتمان، ط (ب.ت): دليل المرأة في اصلاح القطاع الامني. مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (ديكاف). جنيف، سويسرا.
- بني عودة، س (2002): معوقات وصول المرأة للمناصب الادارية في المؤسسات الفلسطينية. جامعة النجاح ، فلسطين.
- حبتور، ع. (2009): مبادئ الادارة العامة، ط1 . عمان، الاردن.
- حجاجه، ع (2004): اتخاذ القرارات الادارية ، ط1. دار قنديل، عمان.
- جادالله، ح (2007): التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة لسياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- جامعة بيرزيت (2012): مدى جاهزية قطاع العدالة والحكم المحلي بدمج النوع الاجتماعي سياساتيا وبرنامجيا. رام الله، فلسطين.
- جبر، د (2005): الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام محافظات الضفة الغربية. نابلس، فلسطين.
- جريدة الحياة - 7647 - <http://alhaya.ps/pdf/2017/3/6/page6.pdf>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني <http://www.pcbs.gov.ps>

- خطاطبة، ابراهيم (2013): اصلاح القطاع الامني في السلطة الوطنية من وجهة نظر العاملين فيها و اثر ذلك على التنمية. جامعة النجاح، فلسطين
- وزارة الداخلية الفلسطينية (2011): الخطة الاستراتيجية لقطاع الامن 2011-2013. رام الله ، فلسطين.
- دراغمة، س (2013): عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، الدوافع و المعوقات. جامعة القدس، فلسطين
- الدلو، ن (2011): دور المرأة الفلسطينية في صنع القرار السياسي في السلطة الوطنية الفلسطينية. جامعة الازهر، غزة، فلسطين.
- دنيا الامل، أ (2004): المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية بين الشكل والمضمون. الحوار المتمدن، العدد 27\8\2018-960
- دولة فلسطين، مجلس الوزراء (2018): وحدة النوع الاجتماعي. المركز الاعلامي  
www.palestinecabinet.gov.ps/Website/AR/ViewDetails?ID=42474
- الرقب، م ( 2009 ): ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليه. الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين.
- زياد، ع (2003): قراءة نقدية في مشاركة المرأة الفلسطينية. مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان . رام الله، فلسطين.
- زيجا، ا (2013): المرأة في مجال الامن طريق طويل الخطي. مجلة النانو  
<https://www.nato.int/DOCU/review/2013/Women.../Women-Security...long.../index.ht...>
- سلهب، ف (2017): حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو و التشريعات الفلسطينية. جامعة النجاح، فلسطين.
- الشويحات، ص (2016): المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون توصل المرأة المتعلمة من وجهة نظر طلبة الجامعة الاردنية. الجامعة الالمانية الاردنية، الاردن، عمان.
- صالح، ب. (2006): المشاركة السياسية للمرأة و الوصول الى مواقع صنع القرار. الحوار المتمدن  
ع-1483 - 23\5\2018

- الصدة، هدى (2012): دراسات النوع في العالم العربي: تأملات وتساؤلات عن تحديات الخطابات والموقع والتاريخ. في "النسوية العربية: رؤية نقدية". تحرير جين سعيد المقدسي، رفيف رضا صيداوي، ونهى بيومي، لبنان. مركز دراسات الوحدة العربية. ص 189 - 200.
- الصغير، ه (2018): حركة التحرر النسوي: تاريخها ومآلاتها. إصدار موقع "منشور".  
https://manshoor.com/people/the-history-of-feminism/، تاريخ الوصول 2019/4/8.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المكتب الإقليمي للدول العربية (2001): مفهوم النوع الاجتماعي، ط4.
- الصيرفي، م. (2006): القرار الإداري و نظم دعمه، ط1. دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر.
- طاهر، م، جلغوم ، م (2005): الحركة النسائية الفلسطينية في الضفة الغربية. جامعة النجاح، فلسطين.
- عبد العظيم، سليمان (2014): النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي. الدراسات، العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 41، ملحق رقم 1، ص 639-652.
- عامر، ط (2009): نظريات صنع القرار ومهاراته في الادارة التعليمية وطرق مواجهة مشكلاته. جامعة مسيلة، الجزائر.
- عبد، إ (2013): دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار بين المعوقات وسبل التعزيز. جامعة القدس، فلسطين.
- عبد العاطي، ص (2007): المرأة الفلسطينية بين الواقع و الطموح. الحوار المتمدن  
<http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=88823&r=0>، 2018\5\14
- العزاوي، خ (2006): ادارة اتخاذ القرار الاداري ، ط. دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- العبيدي، ب (ب ت): دور المرأة في عملية صنع القرار وتولي مسؤوليات . جامعه بغداد. بغداد. العراق.

- العطارى، ا (2012): المرأة الفلسطينية في الاحزاب السياسية. [www.poplas.org](http://www.poplas.org)
- علوان، ن (2017): المرأة الفلسطينية في صفوف المقاومة الاولى . نونبوست. 2018/11/15،
- عودة، ه (2012): الحقوق السياسية للمرأة في التشريعات الفلسطينية و أثرها في المشاركة السياسية . دنيا الوطن، 2018\4\22  
<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/271852.html>
- عياد، ف(2015): واقع المرأة في صنع القرار في سلك القضاء الفلسطيني، جامعة القدس، فلسطين.
- الغامدي، ف (2013): معوقات وصول المرأة السعودية الى المناصب القيادية القطاع العام، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- الغانم، ك (2007): معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري. جامعة قطر، قطر.
- الفارس، س و اخرون (2005): "مدخل لدراسة دور المرأة في مستويات الادارة العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية". رام الله، فلسطين.
- القانون الاساسي الفلسطيني <http://muqtafi.birzeit.edu>
- قانون الخدمة المدنية <http://muqtafi.birzeit.edu>
- قانون الخدمة في قوى الامن <http://muqtafi.birzeit.edu>
- القحطاني ،ع.(2007): "دور المعلومات و الاتصالات في عملية اتخاذ القرار". اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
- القطب، ر(2012): دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2006). جامعة النجاح، فلسطين.
- الكرونز، أ، وابو الغيب، ع (2015): واقع المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية في ظل قرار مجلس الامن. طاقم شؤون المراه. رام الله، فلسطين.
- كمال، ز (1997): "المرأة واتخاذ القرار في فلسطين". وزارة التخطيط و التعاون الدولي. فلسطين.
- كنعان، ن (2009). "القيادة الادارية". دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان، الاردن.

- كيد، و. وبارتكوفيسكي، ك.ف (2010): "في النظرية النسوية.. مقتطفات مختارة". (ترجمة عماد ابراهيم ومراجعة وتدقيق عماد عمر). الأهلية للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ( تاريخ النشر الأصلي 2005).
- مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة(DCAF) (2010): "المرأة الفلسطينية والامن". جنيف، سويسرا.
- مركز جنيف للرقابه الديمقراطية على القوات المسلحة (2015): "النوع الاجتماعي و أثره في الشركات العسكرية و الامنية". جنيف، سويسرا.
- مركز المرأة للارشاد القانوني(2013): منهاج في التوعية نحو مشاركة سياسية فاعلة للمرأة الفلسطينية. رام الله، فلسطين.
- مخللاتي، ل (2015): اتجاهات طالبات جامعه النجاح الوطنية للعمل في الاجهزة الامنية الفلسطينية. جامعة النجاح ، فلسطين.
- محمد، م (2007): "الادارة العامة" ، ط2. دار الشروق للنشر و التوزيع ، رام الله، فلسطين.
- المحرر، ف (2017): تجربة المغرب للحقوق السياسية بين التشريعات الدولية و القوانين الوطنية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب.
- مصلح، ر (2010): المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية وصنع القرار. جامعة بيرزيت، فلسطين.
- المجلس الوطني الفلسطيني- وثيقة الاستقلال [www.palestinepnc.org](http://www.palestinepnc.org)
- مجمع اللغة العربية (2004): المعجم الوسيط، ط4. مكتبة الشروق الدولية. القاهرة، مصر.
- المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية -ساليب صنع القرار -2018\7\17  
<https://hrdiscussion.com/hr74509.html>
- موسى، د(2004): حقوق المرأة و مساواتها الكاملة في كافة المجالات. الحوار المتمدن -ع 2018\5\15-740  
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=14639&nm=1>



- موفق، م والشهابي، أ (2001): مشكلات تبوأ المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية). بغداد، العراق.
- نزال، ا (2013): دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار بين المعوقات وسبل التعزيز، جامعة القدس، فلسطين
- نزال، ر (2007): "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الاهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة، جامعة القدس، فلسطين.
- نزال، ر (2009): المرأة الفلسطينية و القرار 1325. مؤسسة مفتاح، رام الله، فلسطين.
- وثيقة الاستقلال الفلسطيني [www.palestinepnc.org](http://www.palestinepnc.org)
- وثيقة الاطار الوطني الاستراتيجي لقرار مجلس الامن 1325 (2015). وزارة شؤون المرأة، رام الله، فلسطين.
- ويكي الجندر (2017): قرار مجلس الأمن 1325
- <https://genderation.xyz/wiki>
- ياغي، م (2011). مبادئ الإدارة العامة، ط 1. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

## المراجع الاجنبية

- Abrams, Lynn (2001): **"Ideals of Womanhood in Victorian Britain"**. BBC.
- Domingo ,p (2014): **“women participation in decision making”** .bangkok.
- Doming ,c(2015):**women in participation in post conflict transition politics and government** .state of affairs in womenpeace and security .
- Barnes .k :**women participation in security sector reform and peace keeping operation.**
- Fanon, Frantz.1965: **Algeria Unveiled” in A Dying Colonialism**. New York: Grove Press. P. 35-67.
- Mandell, L:**The first woman (psycho)analysts; or, the friends of feminist history** ."Modern Language Quarterly 2004 March 65(1): 69-92.
- Rosa.linda t Miranda (2005):**impact of women participation and leadership on outcome:**

## المواقع الالكترونية:

1. الشرطة الفلسطينية <http://www.palpolice.ps/ar/about>

2. الدفاع المدني الفلسطيني. <http://www.pcd.ps/>

## كشف المقابلات

مقدم، امنه ابو عين (نيسان، 2018) مدير النوع الاجتماعي في جهاز الامن الوقائي .

مقدم/تسنيم(مايو، 2018) مدير النوع الاجتماعي في جهاز الضابطة الجمركية.

تغريد ابو حمدة(اكتوبر .2018): محاضر جامعة الاستقلال.

عقيد، رنا الخولي (نيسان، 2018) مدير النوع الاجتماعي قوات الامن الوطني

نهاد وهدان (ديسمبر، 2017) مدير النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية .

الرائد، وفاء شقير (حزيران، 2018)مدير النوع الاجتماعي في جهاز الاستخبارات العسكرية.

## ملحق رقم (1)

### الإستبانة بعد التحكيم

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

حضرات أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الفلسطينية المحترمون  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تجري الباحثة دراسة بعنوان " واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية وتأثيرها في مراكز صنع القرار"، وتأتي هذه الدراسة كجزء من بحث علمي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات والتنمية البشرية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس موضوع البحث.

وتعرض عليكم الباحثة هذه الاستبانة بغرض تحكيمها، والتحقق من قدرتها على قياس ما وضعت لأجل قياسه، وسلامة عباراتها، وشمولها لكافة المحتوى المراد دراسته، لذا أرجو من حضراتكم التكرم بإبداء الرأي بالاستبانة وقراتها، وتقديم النصح والارشاد للباحثة.

مع فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: أمال شاهر غروف.

جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

حضرة السيدة/ الانسة..... المحترمة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية وتأثيرها في مراكز صنع القرار". وتأتي هذه الدراسة كجزء من بحث علمي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات والتنمية البشرية. والمطلوب منكم التفضل بتعبئة استمارة البيانات الشخصية، ومن ثم قراءة فقرات الاستبانة ووضع علامة (✓) في الخانة المنققة مع رأيكم، ، علماً بأن استجاباتكم ستكون محط عناية الباحثة، وستعامل بسرية تامة، و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مفتاح الإجابة:-

#	المجال الأول: واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
1	فرص العمل في المؤسسة الأمنية متاحة على قدم المساواة للذكور والإناث.		✓			

وتفضلن بقبول فائق الاحترام

الباحثة: أمال شاهرغروف

القسم الأول: بيانات أولية

1. الرتبة العسكرية:  رائد فما دون  مقدم  عقيد فأعلى

2. الجهاز: .....

3. طبيعة العمل:  امني  عسكري  شرطي  اداري

4. الحالة الاجتماعية:  عزباء  متزوجة  غير ذلك

5. المؤهل العلمي:  أقل من بكالوريوس  بكالوريوس  دراسات عليا

6. سنوات الخدمة:  أقل من 7 سنوات  7-12 سنة  من 13-18 عام

أكثر من 18 عام

القسم الثاني: واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتأثيرها في مراكز صنع القرار.

م.م	المجال الأول: واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية .	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً
1	فرص العمل في المؤسسة الأمنية متاحة على قدم المساواة للذكور والإناث.					
2	يتناسب حجم انتساب المرأة للمؤسسة الأمنية مع حجم مشاركتها في الوظيفة العامة.					
3	نسبة تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسة الأمنية يناسب عدد المنتسبات فيها.					
4	نسبة مشاركة المرأة في المراكز العليا لصنع القرار في المؤسسة الأمنية يناسب قدراتها وتأهيلها.					
5	تتبوأ المرأة مراكز إدارية عليا في المؤسسة الأمنية.					
6	يتم تعيين المرأة كمديرة دوائر في أقسام العمل المهمة في الجهاز.					
7	تشجع قيادة الجهاز مشاركة المرأة في صنع القرار.					
8	يتم إشراك المرأة الضابط في رسم السياسات المهمة المرتبطة بالجهاز.					
9	يتم إشراك المرأة الضابط في اتخاذ القرارات المهمة المرتبطة بالجهاز.					
10	يتساوى الرجال و النساء في ملاعمتهم للمواقع القيادية داخل الجهاز الذي اعمل به.					

					اشعر بالرضا عن نسبة مشاركة المرأة في المؤسسة الأمنية.	11
					اشعر بالرضا عن مجالات عمل المرأة في الأجهزة الامنية الفلسطينية.	12
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	المجال الثاني: وعي المرأة بأهمية دورها و مشاركتها في صنع القرار في المؤسسة الامنية	م
					العمل في المؤسسة الامنية يناسب النساء.	1
					القيود المجتمعية لا تمنع المرأة من العمل في المؤسسة الأمنية.	2
					تستطيع المرأة ان توائم بين مسؤوليات الأمومة وادوار الرعاية المنزلية وعملها الوظيفي في المؤسسة الأمنية.	3
					القانون الفلسطيني يعطيني الحق على قدم المساواة مع الرجل للعمل في المؤسسة الأمنية.	4
					المواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان ومكافحة أشكال التمييز ضد المرأة تعطيني الحق للمشاركة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية.	5
					بإمكان المرأة ان تكون ضابطاً مميزاً.	6
					يتساوى الرجال مع النساء في القدرة على حل المشاكل واتخاذ قرارات مدروسة.	7
					للمرأة الحق، على قدم المساواة مع الرجل، في تولي المناصب العليا في المؤسسة الأمنية.	8

					9	المرأة الفلسطينية مؤهلة للمشاركة في صنع القرار على المستويات المختلفة.
					10	تثبت المرأة القيادية جدارتها في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
					11	ارى ان المرأة الفلسطينية قادرة على تحمل المسؤولية في العمل الامني.
					12	عمل المرأة في مجال الامن واجب وطني.
					13	عمل المرأة في المؤسسة الامنية واجب اجتماعي.
					14	عمل المرأة في المؤسسة الامنية يحقق طموحاتها.
					15	عمل المرأة في المؤسسة الامنية يعزز مكانتها في المجتمع.
بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	م.	المجال الثالث: توافق التشريعات والسياسات العامة مع عمل المرأة في المؤسسة الامنية الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار.
					1	توجد ضمانات دستورية لتحقيق المساواة أمام القانون الفلسطيني بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية.
					2	ابرام السلطة الوطنية الفلسطينية للمواثيق والمعاهدات والاتفاقات الدولية يعزز الضمانات القانونية للمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين للعمل في المؤسسة الأمنية.
					3	تتوفر في القانون الفلسطيني آليات واضحة لردع



					التمييز ضد المرأة وانتهاك حقوقها.	
					تتوفر حساسية لمراعاة النوع الاجتماعي وإدماجه في القوانين الناظمة للعمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	4
					تكفل التشريعات الفلسطينية للمرأة تولي مراكز قيادية داخل المؤسسة الأمنية.	5
					تلتزم قيادة الجهاز بتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين وفق الانظمة و التشريعات المعمول بها.	6
					تضمن اللوائح الداخلية للمؤسسة الأمنية مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار.	7
					تأخذ السياسات العامة للسلطة بعين الاعتبار النوع الاجتماعي في المناصب و الترقيات.	8
					تعزز السياسات العامة للسلطة مشاركة المرأة في تولي مناصب قيادية في المؤسسة الأمنية.	9
					تعكس وحدات الجندر في المؤسسة الأمنية إرادة وطنية لتولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسة الأمنية.	10
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	المجال الرابع: تطبيق مبادئ العدالة و المساواة و تكافؤ الفرص بين الجنسين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	م.
					يوجد تمييز في طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة عن الرجل في المؤسسة الأمنية.	1
					يتم حصر عمل النساء في الأعمال المكتبية داخل المؤسسات الأمنية.	2

					تولي المناصب القيادية والترقيات في المؤسسة الأمنية يجري بناء على سنوات الخدمة والتقييم.	3
					تكليف المرأة بالمسؤوليات يجري بقرارات من القيادة العليا للجهاز.	4
					تتساوى نظرة المسؤولين للمرأة والرجل من حيث الكفاءة.	5
					تعامل النساء على قدم المساواة مع الرجال في التقييمات.	6
					توجد تدابير ضامنة للاستقرار الوظيفي للنساء العاملات في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تلبي الحاجة للمواءمة بين العمل الوظيفي ومسؤوليات الأمومة وأدوار الرعاية المنزلية.	7
					توجد تدابير ضامنة للتدريب والتأهيل الوظيفي والمهني الحساس للنوع الاجتماعي لتولي الوظائف العليا في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	8
					للمرأة فرص متكافئة مع الرجال في تمثيل جهازها في الأنشطة الخارجية المختلفة.	9
					تعامل النساء على قدم المساواة مع الرجال في توزيع العلاوات و الحوافز داخل الجهاز.	10
					توجد تدابير ضامنة لوصول النساء إلى المواقع القيادية العليا وفق أسس موضوعية وشفافة وعادلة في الترقيات الوظيفية في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	11

م .	المجال الخامس: معوقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً
1	العادات والتقاليد السائدة تعيق عمل المرأة في المؤسسة الأمنية.					
2	سيادة الثقافة الذكورية تضعف مشاركة المرأة في صنع القرار .					
3	طبيعة المرأة البيولوجية و الفسيولوجية لا تسمح بتوليها مراكز صنع القرار .					
4	سيطرة الرجال على صنع القرار داخل المؤسسة الأمنية لا يسمح للمرأة بالمشاركة فيه					
5	قناعة صناع القرار في المؤسسة الأمنية بأن المرأة غير قادرة على تولي المناصب الإدارية العليا .					
6	سيطرة الضابط-رجل الأمن على الأقسام المهنية تحول دون التقدم الإداري للمرأة في سلم المناصب العليا .					
7	ضعف وعي النساء العاملات في المؤسسة الأمنية بحقوقهن القانونية وأدوارهن القيادية يؤثر سلباً في توليهن مناصب ادارية عليا					
8	ضعف ثقة النساء العاملات في المؤسسة الأمنية بأنفسهن لتولي المسؤولية في مراكز صنع القرار .					
9	ضعف التأهيل المهني المتخصص للمرأة يحول دون وصولهن الى مراكز صنع القرار العليا في المؤسسة الامنية الفلسطينية					

					المهام والالتزامات الأسرية للمرأة تعيق تولى مناصب قيادية في المؤسسة الأمنية.	10
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	المجال السادس: آفاق مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية	م.
					تجربة المرأة في الوظيفة العامة يعزز لديها القناعة بتوليها المسؤولية في مراكز صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية	1
					تجربة المرأة في المؤسسة الأمنية يعزز لديها القناعة بتوليها المسؤولية في صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية.	2
					مواعمة التشريعات والقوانين الفلسطينية مع المواثيق والاتفاقات والقرارات الدولية يحفز المرأة على المشاركة في صنع القرار في المؤسسة الأمنية.	3
					ارتفاع مستوى تعليم وتأهيل المرأة العاملة في المؤسسة الأمنية يعزز مشاركتها في صنع القرار.	4
					ازدياد الوعي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الامنية الفلسطينية بحقوقها وأدوارها يعزز مشاركتها في صنع القرار.	5
					الانتشار المتزايد لقيم المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة بين الجنسين يساعد في تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية	6

					إنشاء وحدات للجنود في الأجهزة الأمنية يعبر عن إزدياد اهتمام المرأة بمشاركتها في صنع القرار.	7
					الجهود المبذولة لرسم وصياغة استراتيجية وطنية لدمج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن يعزز من مشاركة المرأة في صنع القرار.	8
					تعزيز الاتجاه العام لبناء المؤسسة الأمنية الفلسطينية على أسس مهنية ينعكس ايجاباً على مشاركة المرأة في صنع القرار.	9
					اعتماد سياسة التمييز الايجابي للمرأة بتخصيص كوتا لها لا تقل عن 30% من عضوية الهيئات القيادية يعزز مشاركة المرأة في صنع القرار.	10

القسم الثالث:

أي ملاحظات ترغيبين باضافتها.....

.....

.....

.....

شكراً لحسن تعاونكن

## ملحق رقم (2)

### قائمة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
.1	د. امنه بدران	جامعة القدس
.2	د. اشرف الصايغ	جامعة النجاح
.3	د. راتب ابو رحمة	جامعة القدس المفتوحة
.4	د. سهير صباح	جامعة القدس
.5	د. سامي حساسنة	ضابط امن
.6	د. فدوى اللبدي	جامعة ابوديس
.7	د. عبد الرحمن الحاج ابراهيم	جامعة بيرزيت
.8	د. علي رباح سالم	جامعة الخليل
.9	د. غسان الطو	جامعة الاستقلال
.10	د. محمد خلاف	ضابط امن
.11	د. نظام صلاحات	جامعة الاستقلال



بسم الله الرحمن الرحيم  
معهد التنمية المستدامة  
Institute of Sustainable Development



التاريخ: 2018/2/5

الموضوع: ثمن بهمة الامر

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس -  
بأن الطالبة امال شاهر سلامة غروف ورقمها الجامعي " 21410287 " .

هي إحدى طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس تقوم بعمل بحث عن،

" واقع وافاق مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسة الامنية الفلسطينية "

وعليه يرجى مساعدتها بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات  
التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام

د. عزمي الاطرش  
مدير معهد التنمية المستدامة

نسخة: الملف

Jerusalem – Abu Deis  
Tel / Fax: 009722790345  
P.O.Box: 51000, 20002

القدس- ابردين  
تلفاكس 009722790345  
ص.ب: 51000 او 20002

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
59	عدد الاناث في القوى العاملة	1
60	توزيع الاناث على قوى امن المحافظات الشمالية	2
62	توزيع عينه الدراسة تبعا لمتغير رتبة	1.3
63	توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسه	2.3
66	طول الخلايا	3,3
68	قيم الارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية	4.3
69	معامل ثبات كرونباخ الفا على ابعاد واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية	5.3
71	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية	1.4
73	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع المشاركة المرأة في المؤسسة الامنية	2.4
75	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع وعي المرأة باهمية دورها في المشاركة	3.4
77	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التشريعات و السياسات والعامه	4.4
79	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مبادئالعدالة والمساواة بين الجنسين	5.4
80	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع معيقاتمشاركةالمرأة في صنع القرار	6.4
82	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع افاق مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية.	7.4
84	نتائج اختبار test لواقع المشاركة المرأة في المؤسسة الامنية	8.4



الصفحة	الجدول	رقم الجدول
85	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع المشاركة تبعا لمتغير الجهاز.	9.4
87	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي وفقا لمتغير الجهاز	10.4
88	نتائج اختبار توكي تبعا لمتغير الجهاز	11.4
92	الاعداد و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لدرجة واقع المشاركة المرأة	12.4
93	نتائج اختبار التباين الاحادي للفروق وواقع للمشاركة تبعا لمتغير طبيعة العمل	13.4
94	نتائج اختبار توكي تبعا لمتغير طبيعة العمل	14.4
96	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع المشاركة لمتغير الحالة الاجتماعية.	15.4
97	نتائج اختبار التباين الاحادي للفروق تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية	16.4
98	نتائج اختبار توكي لمتغير الحالة الاجتماعية	17.4
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة واقع المشاركة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	18.4
100	نتائج اختبار التباين الاحادي تبعا لمتغير المؤهل العلمي	19.4
101	الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة واقع المشاركة تبعا لمتغير الخبرة.	20.4
102	نتائج اختبار التباين الاحادي للفروق في واقع مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية	21.4
103	نتائج اختبار توكي لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير سنوات الخبرة.	22.4
105	نتائج معامل الارتباط بيرسون لمعرفة اثر مشاركة المرأة في المؤسسة الامنية على مراكز صنع القرار	23.4

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	
أ	أقرار	
ب	شكر وتقدير	
ج	ملخص عربي	
د	ملخص انجليزي	
و	مصطلحات الدراسة	
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>		
2	مقدمة	
6	مشكلة الدراسة وأسئلتها.	
7	أهداف الدراسة.	
8	مبررات الدراسة.	
8	فرضيات الدراسة.	
9	أهمية الدراسة.	
10	حدود الدراسة.	
10	استعراض عام لفصول الدراسة.	
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>		
12	مقدمة	
13	الحركة النسوية والنضال من أجل المساواة	
17	المساواة والاختلاف وأدوار النوع الاجتماعي	
19	المرأة في المواثيق الدولية	
22	التمثيل والمشاركة في صنع القرار	

الصفحة	الموضوع
28	التاريخ النضالي للمرأة الفلسطينية و واقعها الراهن
32	حقوق المرأة في التشريعات الفلسطينية
37	مؤشرات حول تمثيل المرأة الفلسطينية ووصولها الى مراكز صنع القرار
38	الأجهزة الأمنية الفلسطينية
40	عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية
43	المرأة والنوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية الفلسطينية
44	معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار
46	الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة	
61	تمهيد
61	منهجية الدراسة
61	مجتمع الدراسة
62	عينة الدراسة
66	أداة الدراسة
69	إجراءات تطبيق الدراسة
70	المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
..	تمهيد
71	نتائج السؤال الأول ومناقشته.
74	نتائج السؤال الثاني ومناقشته.

76	نتائج السؤال الثالث ومناقشته.	
78	نتائج السؤال الرابع ومناقشته.	
80	نتائج السؤال الخامس ومناقشته.	
81	نتائج السؤال السادس ومناقشته.	
<b>الفصل الخامس: النتائج والتوصيات</b>		
106	تمهيد	
106	نتائج الدراسة	
112	توصيات الدراسة	
<b>قائمة المراجع</b>		
113	قائمة المراجع العربية	
<b>الملاحق</b>		
120	ملحق رقم (1) الاستبانة بعد التحكيم	
131	ملحق رقم (2) أسماء المحكمين	
132	ملحق رقم (3) تسير المهمة	

