

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة
الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها

فاطمة موسى أبو رحمة

رسالة ماجستير

القدس-فلسطين

1435هـ/2013م

اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة
الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها

إعداد:

فاطمة موسى أبو رحمة

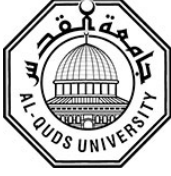
بكالوريوس علوم سياسية-جامعة القدس-القدس

إشراف: الأستاذ الدكتور زياب عيوش

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
التنمية الريفية المستدامة مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد
التنمية المستدامة - جامعة القدس.

القدس - فلسطين

1435هـ/2013م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية
وسبل تحسينها

اسم الطالب: فاطمة موسى أبو رحمة

الرقم الجامعي: 21011780

المشرف: أ. د. ذياب عيوش

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 26 /5/ 2013 م من قبل لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: أ. د. ذياب عيوش
التوقيع:.....
2. ممتحن داخليا: د. نايف جراد
التوقيع:.....
3. ممتحن خارجيا: د. فدوى اللبدي
التوقيع:.....

القدس - فلسطين

1435 هـ / 2013 م

الإهداء

إلى والدي العزيز حفظه الله.

إلى والدتي العزيزة التي غمرتني بدعائها ورضاها حفظها الله.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء.

إلى خطيبي العزيز تائر.

إلى عمي أبو زيد حفظه الله.

وأهدي هذا الجهد المتواضع إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة.

فاطمة موسى أبو رحمة

إقرار:

أقر أنا مقدمة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

الاسم: فاطمة موسى أبو رحمة

التاريخ:

شكر وعرّفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد الخلق والمرسلين سيدنا محمد عليه أتم الصلاة وأفضل التسليم وبعد..

أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان والاعتراف بالجميل من مشرفي الأستاذ الدكتور ذياب عيوش والمشرف على هذه الرسالة على عنائه وإرشاده المتواصل وعلى ما بذله من عناء ووقت حتى وفقت في إتمام هذه الدراسة بشكل علمي ومهني.

كما أتقدم بجزيل الشكر من المحكمين الأفاضل الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان من مديري الأجهزة الأمنية الفلسطينية والعاملين فيها، وخاصة العاملات في هذه الأجهزة على تعاونهن معي.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان إلى محافظ محافظة الخليل والعاملين فيها للمساعدة التي قدموها لي وخاصة في الاتصال بالأجهزة الأمنية الفلسطينية.

ولا يفوتني أن أشكر إدارة جامعة القدس، هذا الصرح العلمي الكبير، أدامه الله ذخراً لهذا الوطن ولهذا الشعب وأخص بالشكر والتقدير إدارة معهد التنمية الريفية المستدامة.

فاطمة موسى أبو رحمة

مصطلحات الدراسة

- الاتجاه : ميل أو نزعة تؤهل الفرد لاستجابة سلوكية ما نحو أشياء أو أفعال أو أفكار أو أشخاص أو حوادث أو أوضاع، والاتجاه له مكونات ثلاثة تتفاعل فيما بينها هي: المكون العاطفي أو الوجداني، والمكون المعرفي، والمكون السلوكي أو الأدائي. (علاونة، 1992)
- مفهوم الاجهزة الامنية : يتألف القطاع الأمني من الجهات الرئيسية المكلفة بتوفير الأمن والعدالة، بالإضافة الي إدارتها والمؤسسات التي تمارس الرقابة عليها. وينظم الاطار القانوني والاطار السياسي المهام التي تنفذها هذه الجهات، كما يحكم سلطاتها وهيكليتها التنظيمية. وتضم الاجهزة الامنية بالمفهوم الفلسطيني الاجهزة الاتية: قوى الأمن (القوات المسلحة، والشرطة والمخابرات، والأجهزة الامنية، الى جانب جيش التحرير). الهيئات المكلفة بإنفاذ القانون والعدالة (المحاكم العسكرية، والنيابة العسكرية، والسجون وأنظمة القضاء التقليدية).
- الأجهزة الأمنية في فلسطين (إجرائياً): المقصود بها في هذه الدراسة جميع الأجهزة المسؤولة عن الأمن الداخلي والخارجي مثل جهاز الشرطة، الأمن الوطني، الأمن الوقائي، الاستخبارات العسكرية وحرس الرئيس، المخابرات العامة، القضاء العسكري، الضابطة الجمركية، المالية العسكرية، الخدمات الطبية، الارتباط العسكري، والدفاع المدني.
- جنوب الضفة الغربية : المقصود به في هذه الدراسة محافظتي الخليل وبيت لحم بما تشمله من أجهزة أمنية وعاملات في هذه الأجهزة.
- وحدات النوع الاجتماعي : استحدثت الوحدة عام 2005 باسم وحدة شؤون المرأة بقرار من مجلس الوزراء رقم (09/12/15/م.و/أ.ق) ثم تم استبدالها باسم وحدة النوع الاجتماعي عام 2008 بقرار من مجلس الوزراء رقم (12/65/08/م.و/س.ف). ومن اهم الخدمات التي تقدمها هذه الوحدة: تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسة الوزارة وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي ومتابعة قضايا ذات طابع نسوي. ومن الدوائر التابعة لها: دائرة التدقيق والمتابعة من منظور النوع الاجتماعي ودائرة تطوير وإدماج النوع الاجتماعي، ومن اهم انجازات الوحدة: تم تنفيذ مذكرة تفاهم بين وزارتي الداخلية وشؤون المرأة وتشكيل فريق عمل من الداخلية لتنفيذ مذكرة التفاهم. تم عمل دورات لضباط الأمن

من جميع الأجهزة الأمنية لتعامل مع ضحايا العنف، وقد تم تدريب ثلاث مجموعات من الضباط في الأجهزة الأمنية (الشرطة-الأمن الوقائي-المخابرات-الاستخبارات-الدفاع المدني) ومجموعة من موظفي وزارة الداخلية المدنيين ويقوم على التدريب مركز سوا بدعم من صندوق الأمم المتحدة (اليونيفيم)، تم عمل ورشة حول عرض الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء للأعوام (2011-2015)، حيث تم مناقشتها مع مسؤولي وزارة الداخلية وبحضور كل من ممثلي وزارة شؤون المرأة واليونيفيم. عمل احتفال ليوم المرأة العالمي في الثامن من آذار من كل عام لموظفات وزارة الداخلية.

الملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وتشخيص أهم معوقات انخراط المرأة الفلسطينية وتفعيل دورها في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما هدفت الدراسة إلى تحديد أهم سبل تحسين وتطوير دور المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (200) امرأة من جنوب الضفة الغربية منها (100) امرأة عاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، و(100) امرأة غير عاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، اختيرت بطريقة العينة الطبقية تبعاً لمتغير عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وزعت عليهن استبانة لقياس اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها بالطرق والأساليب الإحصائية المناسبة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية واتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن أقوى اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية بدرجة قوية، تلاها في المقام الثاني اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني بدرجة قوية، وجاء في المقام الثالث اتجاهات نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية بدرجة قوية، وجاء في المقام الرابع اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية بدرجة متوسطة، وفي المقام الخامس والأخير جاء مجال اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية بدرجة ضعيفة. وأن مستوى وجود معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة متوسطة، وأن أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية هي: عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية. والعمل في الأجهزة الأمنية قد يسبب المشاكل مع الأسرة (الأخ، الأب، الزوج... الخ) وبدرجة قوية. واعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني، وبدرجة قوية.

كما وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الحاجة لتحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة

الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، كما أوضحت الدراسة أن أهم ثلاثة سبل لتحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية هي: إنشاء برامج توعية للبنات في المدارس الثانوية حول أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية. وضرورة توعية المجتمع لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية. والعمل على تحسين نظرة المجتمع نحو انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.

وأشارت نتائج الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى للمتغيرات (المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، ونوع الجهاز الأمني).

في ضوء نتائج الدراسة قدمت الباحثة عدداً من التوصيات من أهمها: تكثيف الدورات التأهيلية والتدريبية والبعثات الخارجية التخصصية للعاملات والملتحقات بالأجهزة الأمنية حتى تكون المرأة قادرة على أداء المهام الأمنية الميدانية والإدارية بكفاءة وضرورة تفهم وإدراك المرأة الفلسطينية لأهمية وجودها في الأجهزة الأمنية بمختلف أقسامها كمطلب امني ومجتمعي خاصة في ظل الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، وإجراء دراسة حول اتجاهات العاملين والعاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية حول دور المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية وسبل تحسينها.

The trends of Palestinian Women in the West Bank in Working in the Palestinian Security Apparatuses and Ways to Improve Them

Prepared by: Fatmeh Abu Rahmeh

Supervisor: Professor Dr. Diab Ayyoush

Abstract

The study examine the trends of Palestinian women in the West Bank in working in the Palestinian security apparatuses and ways to improve them. This study aimed to identify the trends of Palestinian women in the southern West Bank towards working in the Palestinian security services, and to identify the main obstacles to the involvement of Palestinian women and enhancing their role in the Palestinian security services, Also the study aimed to identify the most important ways to improve and develop the role of Palestinian women in the Palestinian security apparatuses.

The study used descriptive analytical method as it is the appropriate method to the nature and objectives of the study and nature, and study sample consisted of (200) woman from the southern West Bank, including (100) women working in the Palestinian security services, and (100) woman is working in the Palestinian security services, was chosen in a manner stratified sample depending on the variable operating and non-operating in the Palestinian security services, and distributed them to identify measurable trends Palestinian women in the southern West Bank towards working in the Palestinian security services, has been analyzing data that were obtained through the questionnaire study methods and appropriate statistical techniques

The results of the study indicated that the trends of the Palestinian community in the southern West Bank towards women's work in the Palestinian security services from the point of view of a sample of working women and is employed in the security services were moderately. The results of the study indicated that the trends of Palestinian women in the West Bank to work in the Palestinian security services from the point of view of a sample of working women and is employed in the security services were moderately. As study results showed that the strongest trends of Palestinian women in the southern West Bank towards working in the Palestinian security apparatuses trends were women about administrative work in the security degree is strong, followed in second place trends women about the need to work of women in the field of security degree is strong, and came Thirdly trends towards work mixed (manager and field) in the security degree is strong, and came primarily fourth trends women about the reality of women's participation in the security moderately, primarily fifth and final came the trends of women towards the field work in the security degree weak.

The results of the study indicated that the trends of Palestinian women working in the Palestinian security apparatuses to work in the Palestinian security services in the southern West Bank from the point of view of a sample of women is employed in the security services was a strong degree. The results indicated that the level of the obstacles that women's involvement in the southern West Bank in the Palestinian security services from the viewpoint of a sample of women and non-workers in the security services was moderately, and that the most important impediments to women's involvement in the

southern West Bank in the Palestinian security services from the point of view sample of women workers and non-workers in the security services are: • lack of understanding of the need for community necessary for the existence of women in the security services, and a strong degree work in the security services may cause problems with family (brother, father, husband, etc.) and a strong degree. • the family's belief that the nature of women and femininity are not commensurate with the requirements of the security work, and a strong degree.

The results indicated that the need to improve the role of women in the southern West Bank in the Palestinian security services from the viewpoint of a sample of women and non-workers in the security services was highly powerful, study also showed that the five most important ways to improve the role of women in the southern West Bank in the security services Palestinian are: Create awareness programs for girls in secondary schools about the importance of women's work in the security services, and a strong degree. the need to educate the community of the importance of the presence of women in the security services, and a strong degree. work to improve the look of the society towards women's involvement in the security services, and a strong degree.

The results indicated that there was no significant differences in the trends of Palestinian women in the West Bank and working in the security services about the work of the security services attributable to the variables (the province, working in the security services, age, marital status, academic qualification, type the security apparatus).

The results indicated that there are significant differences in the trends of Palestinian women in the West Bank and working in the security services about the work of the security services attributable to the variables (military rank and in favor of the higher levels, and depending on the variable Employment and for administrative work and office, and depending on the variable working hours and for always daytime , and depending on the variable security device, which prefer to work with and belonging to him and in favor of the police and medical services and military justice and military financial).

In light of the results of the study researcher presented a number of recommendations including: intensify rehabilitation and training courses and specialized foreign missions and workers enrolled in the security services until women are able to perform the tasks of field security and administrative efficiency. the need to understand and Drake Palestinian women of the importance of its presence in the security services to various divisions as a security requirement and community, especially in light of the circumstances of the Palestinian society. urged the Palestinian community to recognize the need for women's involvement in the security services, especially since many of the tasks related to women, and women's work in the security services is not incompatible with the principles of Islamic Sharia. conduct a study on the attitudes of male and female workers in the Palestinian security services about the role of Palestinian women in the security services and ways to improve it.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

دخلت المرأة في العصر الحديث كل مجالات النشاطات على اختلافها، وأصبحت تنافس الرجل في كل المهام والوظائف والمهن، وخاصة فيما يتعلق بالأعمال المكتبية والمهنية، وقطاع التربية والتعليم، بل أن دور المرأة في كثير من الدول والمجتمعات أصبح على قدم المساواة مع دور الرجل، كما دخلت المرأة المجال السياسي والاقتصادي وتولت مناصب حكومية رفيعة، وفي بعض الدول وخاصة الدول الغربية قادت المرأة مجتمعات عديدة ووقفت على رأس سلم الهرم الإداري. (عواد، 2010)

وعلى الرغم من الاهتمام الذي حظيت به المرأة في العقود الأخيرة، وعلى كل المستويات العلمية والاجتماعية، والاقتصادية والسياسية، إلا أننا نجد أن المرأة لا زالت تواجه عددا من الصعوبات في العديد من المجالات والمواقع على الرغم من وجود التشريعات والقوانين التي تحض على ذلك أو على الأقل عدم وجود من يمنع أو يحد من هذا الاختراق والتقدم، وبقيت العادات والتقاليد والنظرة الاجتماعية الدونية للمرأة تحد من التقدم فيها، وأخذ موقعها الحقيقي المتناسب مع حجمها في المجتمع. (صلاح، 2007)

أما في المجتمع العربي بشكل عام، فلقد عانت المرأة من تسلط الرجل وعنفه حتى بدأت تظهر المطالبات بحرية المرأة على السطح وذلك في الخمسينيات من القرن المنصرم، إثر ظهور تحولات ثقافية واجتماعية نتيجة لانفتاح المجتمعات العربية واحتكاكها مع المجتمعات الأخرى. ومما ساعد على ذلك ظهور التنظيمات المهنية النسوية في المجتمعات العربية، ودخول المرأة عالم السياسة والحياة البرلمانية، ومزاحمتها للرجل في سوق العمل والمهن المختلفة. كل هذه العوامل مهدت للمرأة

طرق الانخراط في الأمور المجتمعية، وأصبحت المرأة نظيراً ومكماً للرجل في كثير من الميادين والحياة والهدف والرسالة، فكان من الطبيعي أن يكون للمرأة من الشأن أن تتال من الاهتمام ما يتفق ومكانتها ووظيفتها وطبيعتها. (الأنصاري، 2009)

كانت الفكرة السائدة في كل المجتمعات العربية والإسلامية هي أن العمل الأمني من اختصاص الرجال، لذا من الصعب اقتحام المرأة هذا المجال، فصورة المرأة وهي ترتدي زياً رسمياً ينظر إليها الرجال على إنها ليست صورة منفرة وحسب بل أنها شيء يفقر إلى الحكمة تماماً، وذلك لعدم ثقتهم فيها من جهة، والعداء لها من جهة أخرى. فصورة المرأة لديهم تتمثل في كونها مخلوقاً عاطفياً لا تستطيع التعامل مع المتاعب اليومية التي يتعرض لها المنتسب للأجهزة الأمنية والشرطية في الشارع وفي قطاعات العمل الأمنية، كما يُنظر إليها على أنها أقل درجة من الرجال من حيث القوة الجسدية، ولا تحتمل التدريبات القاسية إذ تتسم المرأة بالأنوثة والرقّة (الشيباني، 2005).

وفي فلسطين لطالما أثّرت قضية عمل المرأة في القطاع الأمني، وأثّر الجدل من حولها ليبقى الإنسان الفلسطيني ما بين مؤيد ومعارض لقضية عمل المرأة الفلسطينية في القطاع الأمني والعسكري. فقد وقفت المرأة الفلسطينية إلى جانب أخيها وزوجها جنباً إلى جنب في ميادين النضال والكفاح بكافة أشكاله فكانت الأسيرة والشهيدة والمقاتلة وما زالت المرأة الفلسطينية تقف وبنّات لتأخذ دورها لفاعل في بناء الدولة الفلسطينية وتشارك في اتخاذ القرارات وعلى أعلى مستويات العمل الوطني والقيادة الفلسطينية. (ناصر الدين، 2006)

وبنظرة سريعة وخاطفة نجد أن المنتسبات للأجهزة الأمنية: الشرطة، الدفاع المدني، الأمن الوطني، والخدمات الطبية العسكرية يشكلن ما يقارب الـ(6%) من إجمالي العاملين، ونجد أن المرأة الفلسطينية باتت منافسة ومتفوقة في كثير من المجالات العسكرية والأمنية التي دخلتها وكسرت حاجز احتكار الرجال للعمل العسكري والأمني، والذي ما زال سائداً في العديد من المجتمعات والدول العربية، فتولت المرأة الفلسطينية العديد من المناصب كفرد وضابط وقائد بعد مسيرة شاقة من العمل والجهد والتدريب. (ناصر الدين، 2006)

وتخضع العاملات في القطاع الأمني لنفس التدريبات الشاقة التي يخضع لها رجال الأمن وبعضهن يتعرضن لتدريبات مكثفة على مختلف أنواع الأسلحة، نظراً لأن مجال عملهن يحمل قدراً كبيراً من الخطر في مجالات مكافحة الجريمة والملاحقة الأمنية، غير مباليات بالمخاطر التي يواجهنها، حتى بات السلاح جزءاً أساسياً في حياتهن وفي مجال عملهن. ولما كان هذا التواجد القوي للمرأة الفلسطينية

في القطاع العسكري، فإنه يجب تشجيع الدور الحيوي للمرأة العسكرية وتميمته وتطويره وإنجاح علاقة الشراكة بين الرجل والمرأة في تنفيذ المهام العسكرية المناطة بهما معاً، بالإضافة إلى وضع استراتيجيات لنجاح المرأة العسكرية والتأكيد على جودة الأداء العملي لها، وتشجيع المشاركة الفعالة للمرأة العسكرية القيادية في صنع القرار وسن القوانين. (عواد، 2010)

وانطلاقاً من ذلك تهدف هذه الدراسة لتقييم اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وفي الميدان الأمني، خاصة وأن دولاً عربية كثيرة لها باعٌ طويل في هذا الميدان ومنها: الأردن، وتونس والبحرين، والسودان، حيث تحاول الباحثة في هذه الدراسة إلقاء الضوء على جانب من جوانب عمل المرأة والتعرف على اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

وتأمل الباحثة أن تسهم هذه الدراسة في إفادة المجتمع بشكل عام، وإفادة المرأة العاملة في المجال الأمني، خاصة العاملات في الأجهزة الأمنية في جنوب الضفة الغربية، إضافة إلى البحث العلمي في مجال عمل المرأة في المجال الأمني.

2.1 مبررات الدراسة

تولدت الرغبة والقناعة لدى الباحثة لدراسة موضوع اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من خلال عدد من المبررات والمحفظات أهمها:

- قناعة الباحثة بأهمية دور المرأة في كل مجالات الحياة وحتى الأمنية منها.
- إن قضية عمل المرأة الفلسطينية في القطاع الأمني والعسكري كانت وما زالت قضية تثير الجدل بين مؤيد ومعارض.
- الحاجة المجتمعية للمرأة في العمل الأمني خاصة وأن الكثير من المهام الأمنية تستدعي وجود المرأة فيها، وهناك مهام أمنية يستحيل تنفيذها دون وجود المرأة مثل تفتيش النساء أو التحقيق معهن.
- النظرة الدونية للمجتمع بشكل عام - نحو المرأة وخاصة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، مما يؤدي إلى عزوف المرأة الفلسطينية عن الالتحاق بالأجهزة الأمنية بالشكل المطلوب، وهذا يستدعي دراسة أسباب هذا العزوف وسبل تذليل المعوقات التي تحول دون التحاق المرأة الفلسطينية بالأجهزة الأمنية رغم الحاجة المجتمعية لوجود المرأة في المجالات الأمنية.

- قلة الدراسات حول هذا الموضوع مما يعطي هذه الدراسة أهمية خاصة في مجال عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية.

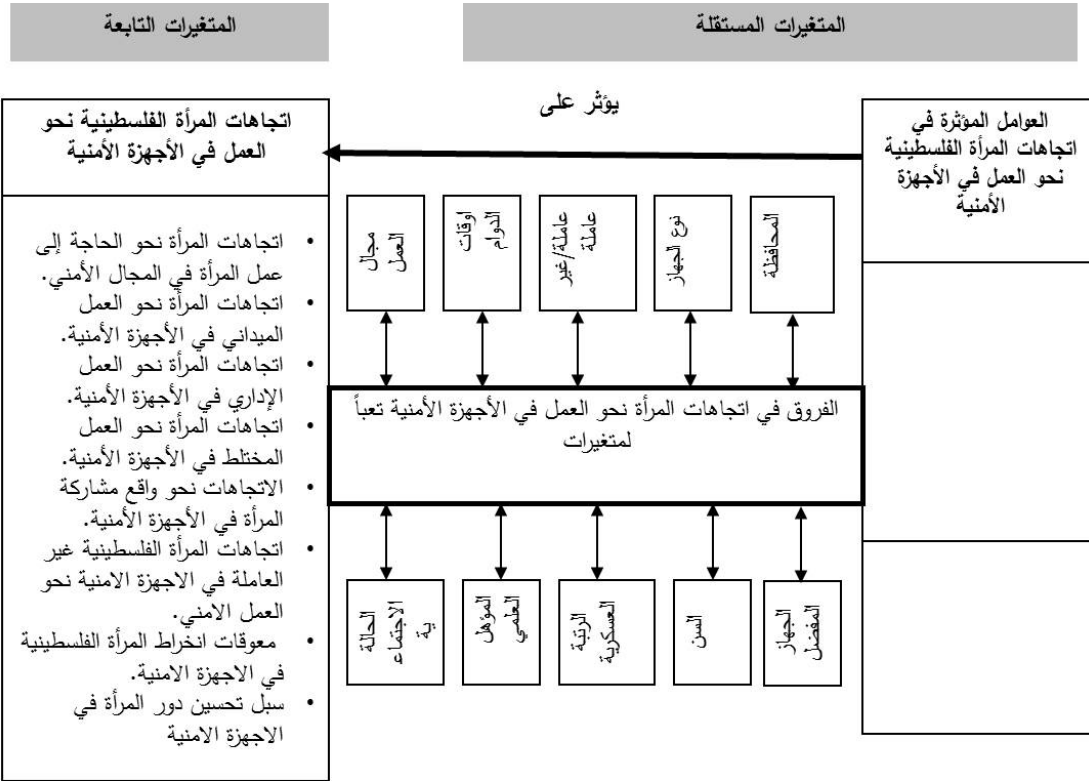
3.1 مشكلة الدراسة

انطلاقاً من الانخفاض النسبي الملحوظ في مستوى وجود المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ومن الحاجة المجتمعية والحاجة المهنية لوجود المرأة في العمل الأمني في مختلف الأجهزة الأمنية، خاصة وأن العديد من المهام والأعمال الأمنية تتطلب وجود المرأة، وبعضها غير ممكن التنفيذ دون وجود المرأة، وانطلاقاً من النظرة الدونية والسلبية للمجتمع بشكل عام نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ووجود العديد من المعوقات لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية بالشكل المطلوب، تأتي هذه الدراسة لبحث العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ومعوقات التحاقها بالعمل الأمني وصولاً إلى سبل تحسين وتطوير اتجاهات ايجابية لدى المرأة بشكل خاص نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وذلك من خلال قياس اتجاهات المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية وعينة من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية نحو العمل الميداني والإداري والمختلط ونحو واقع ومجالات مشاركة المرأة في العمل الأمني وذلك لمعرفة طبيعة هذه الاتجاهات وقوتها تمهيداً لوضع توصيات ومقترحات يمكن أن تؤدي إلى تشجيع وتنمية وتعزيز اتجاهات المرأة نحو العمل في الأجهزة الأمنية بشتى أنواعها، وعليه فإن المشكلة البحثية لهذه الدراسة تتحدد في قياس: "اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها"

كدراسة وصفية ميدانية على عينة من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وعينة من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية. ويمكن التعبير عن مشكلة البحث ومتغيراتها من خلال النموذج الآتي (1.1):

يتضمن نموذج الدراسة توضيحاً للعوامل والمتغيرات والمجالات الداخلة ضمن المشكلة البحثية وذلك على النحو الآتي:

- المجال الأول: ويتمثل هذا المجال في نظرة المجتمع نحو عمل المرأة في المجال الأمني وذلك استناداً إلى النظرة السلبية نحو عمل المرأة في المجال الأمني، انطلاقاً من عوامل اجتماعية واقتصادية ودينية والقيم والعادات والأعراف السائدة في المجتمع، بما في ذلك المفاهيم الدينية لدى المجتمع، واشتمل هذا المجال على (10) فقرات.



شكل 1.1: شرح وتوضيح نموذج الدراسة:

- المجال الثاني: ويشتمل على المتغيرات التابعة ممثلة في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وذلك من خلال خمسة محاور هي:
 - اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني، بهدف توضيح نظرة المرأة الفلسطينية نحو ضرورة وأهمية وجودها في الأجهزة الأمنية ويتضمن هذا المجال (8) فقرات.
 - الاتجاهات نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية، ويهدف إلى قياس اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل الأمني الميداني باعتباره الجانب التطبيقي للمهام الأمنية للأجهزة الأمنية على اختلافها، ويتضمن هذا المحور (7) فقرات.
 - الاتجاهات نحو العمل الأمني الإداري والمكتبي في الأجهزة الأمنية بهدف قياس اتجاهات المرأة نحو العمل في الوظائف والمجالات الإدارية داخل الأجهزة الأمنية ويتضمن هذا المحور (5) فقرات.

- الاتجاهات نحو العمل المختلط (ميداني، وأداري) بهدف قياس اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية، ويتضمن هذا المحور (6) فقرات.
- واقع مشاركة المرأة في العمل الأمني بكافة جوانبه بهدف التعرف على اتجاهات المرأة نحو مجالات مشاركتها في العمل الأمني وواقع هذه المشاركة ونظرة المرأة نحو وضعها في الأجهزة الأمنية، ويتضمن هذا المحور (8) فقرات.

- المجال الثالث: اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، ومدى تفهمها لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية ونظرتها إلى اتجاهات المجتمع بشكل عام، والأسرة بشكل خاص نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ويتضمن هذا المجال (8) فقرات.
- المجال الرابع: معوقات انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية والذي يتضمن تحديد أهم المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والدينية لالتحاق المرأة الفلسطينية في العمل الأمني إضافة إلى المعوقات المتعلقة بطبيعة العمل ومواعيد الدوام ومجالات المشاركة المتاحة للمرأة في العمل الأمني وترتيبها حسب الأهمية، ويتضمن هذا المجال (7) فقرات.
- المجال الخامس: وسائل وسبل تحسين اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وتعزيزها، بهدف التعرف على أهم وسائل تحسين وتعزيز اتجاهات المرأة نحو العمل الأمني وتعزيز مستوى التحاقها بالأجهزة الأمنية وصولاً إلى الوضع المنشود في هذه الأجهزة ويتضمن هذا المحور على (11) فقرة.

4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في نواح عدة هي:

- أهمية مرتبطة بالباحثة: من حيث زيادة معرفتها بالأجهزة الأمنية وعمل المرأة الفلسطينية فيها والتعرف على اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة وغير العاملة في هذه الأجهزة، إضافة إلى زيادة مهارات البحث العلمي وكيفية دراسة الظواهر وتفسيرها من خلال منهجية علمية صحيحة خاصة وأنها تعمل في هذه المجال.
- الأهمية التطبيقية: وتتمثل هذه الأهمية في التعرف على العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في المجال الأمني ومعوقات انخراط المرأة الفلسطينية في العمل الأمني ثم قياس وتقييم اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة في الأجهزة الأمنية وغير العاملة

بشكل عام وفي جنوب الضفة الغربية بشكل خاص، والتوصل إلى نتائج توضح نوعية وقوة هذه الاتجاهات وأهمها وتفسيرها ثم وضع عدد من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة، مما قد يشجع ويطور عمل المرأة في المجال الأمني وكسر النظرة السلبية نحو ذلك.

- الأهمية العلمية (النظرية): تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في زيادة المعرفة العلمية بموضوع عمل المرأة بشكل عام في الأجهزة الأمنية، وأهمية وضرورة وجود المرأة في العديد من المهام الأمنية، وعمل المرأة الفلسطينية في المجال الأمني بشكل خاص، من خلال دراسة اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية ومقارنة ذلك بمجتمعات أخرى، كما تشكل هذه الدراسة إضافة علمية إلى المكتبة العربية حول العمل الأمني ودور المرأة فيه، كما تكمن الأهمية العلمية للدراسة من خلال إضافة معلومات للأدبيات الموجودة وفتح الافاق امام دراسات وابحاث اخرى حول عمل المرأة في الاجهزة الامنية.
- أهمية مرتبطة بمجالات وحدود الدراسة: فعلى حد علم الباحثة هذه أول دراسة في هذا المجال متعلقة بجنوب الضفة الغربية، وأنها تشتمل على عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، كما أنها تشمل كافة الأجهزة الأمنية (الشرطة، الأمن الوقائي، الأمن الوطني والاستخبارات العسكرية، حرس الرئيس، المخابرات العامة، القضاء العسكري، الضابطة الجمركية، المالية العسكرية، والخدمات الطبية) مما يعطي الدراسة أهمية من حيث شمولها للأجهزة الأمنية، كما أنها يمكن أن تقيد النساء العاملات في الأجهزة الأمنية والنساء اللواتي لديهن رغبة في العمل في المجال الأمني، والمساهمة في تعزيز انخراط المرأة الفلسطينية في العمل الأمني باعتباره حاجة مجتمعية.

5.1 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- إلقاء الضوء على أهمية مشاركة المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية باعتباره حاجة مجتمعية ومن متطلبات نجاح العمل الأمني في شتى المجالات.
- التعرف على العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية من خلال التعرف على نظرة المجتمع بشكل عام والمرأة الفلسطينية بشكل خاص نحو العمل الأمني باعتباره حاجة مجتمعية، والتعرف على عوامل التأثير في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية من حيث طبيعة الأجهزة وطبيعة الوظائف ومجالات العمل الأمني المتاحة للمرأة الفلسطينية، وأوقات العمل ليلاً أو نهاراً.

- التعرف على اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية من خلال قياس اتجاهات المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية وغير العاملة في هذه الأجهزة نحو العمل الأمني الميداني والإداري والمختلط، وقياس الاتجاهات نحو واقع ومجالات مشاركة المرأة في العمل الأمني وقياس مستوى القبول والرضا عن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على أهم معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في العمل الأمني وترتيب هذه المعوقات حسب أهميتها مما يساهم في علاجها مستقبلاً.
- التعرف على أهم وسائل وسبل تعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في العمل الأمني وانخراطها في الأجهزة الأمنية وتحسين نظرة المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على الفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغيرات: المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة أو نوعية الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، مجال العمل، أوقات الدوام، ثم تفسير دلالات هذه الفروق.
- تشجيع التحاق المرأة الفلسطينية بالأجهزة الأمنية في ظل الانخفاض الملحوظ في وجود المرأة في هذه الأجهزة وذلك من خلال التعرف على معوقات التحاق المرأة بالأجهزة الأمنية على مستوى المجتمع ككل، وعلى مستوى المرأة بشكل خاص.
- محاولة تشجيع الرؤية الايجابية للمجتمع الفلسطيني نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على ردة الفعل لدى المرأة الفلسطينية تجاه النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجال الأمني من خلال قياس اتجاهات المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية والتعرف على الفروق في هذه الاتجاهات تبعاً لعوامل شخصية (السن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، وكونها عاملة أو غير عاملة في الأجهزة الأمنية) وتبعاً لعوامل متعلقة بالأجهزة الأمنية (المحافظة، طبيعة الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل في المجال الأمني من حيث كونه ميداني أو إداري أو مختلط) ثم تفسير دلالات هذه الفروق.

6.1 أسئلة الدراسة

في ضوء طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها تود الباحثة الإجابة عن أسئلة رئيسة يندرج منها أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ما اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية

الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية؟ المجال (A) في استبانة الدراسة.

● ما اتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟ المجالات (B، C، D، E، F) في استبانة الدراسة. يندرج عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

○ ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال B)

○ ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال C)

○ ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال D)

○ ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال E)

○ ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال F)

● ما اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟ (المجال G) خاص بالمرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية.

● ما أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ المجال (H).

● ما أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ المجال (I).

● هل تختلف اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية باختلاف (المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة أو نوعية الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، مجال العمل، أوقات الدوام، الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه)؟

7.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الإحصائية الصفرية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة

الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه.

8.1 مجال الدراسة وحدودها

تجري هذه الدراسة ضمن الحدود الآتية:

- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على محافظات جنوب الضفة الغربية (محافظة الخليل ومحافظة بيت لحم).
- الحدود الزمانية: بدأت هذه الدراسة بتاريخ 2011/10/15م وانتهت بتاريخ 2013/6/5م.
- الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على فئة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، إضافة إلى عينة من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية في جنوب الضفة الغربية.

9.1 خطة (هيكل) الدراسة

اشتملت الدراسة على الفصول الآتية:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ويتضمن (المقدمة، ومشكلة الدراسة وأسئلتها، والفرضيات والأهداف، ومجال وحدود الدراسة، ومصطلحات الدراسة، وأهمية الدراسة، وهيكل الدراسة).
- الفصل الثاني: ويتضمن الإطار النظري (الخلفية النظرية) والدراسات السابقة (عربية وأجنبية) والتعقيب عليها.
- الفصل الثالث: ويتضمن منهجية الدراسة (منهج الدراسة، المجتمع، العينة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، صعوبات الدراسة، متغيرات الدراسة، المعالجة الإحصائية، ومقياس الدراسة).
- الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة: الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات.
- الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

يعد التحول في مفهوم الأمن نتيجة منطقية لتغير المشهد الدولي بشكل نوعي وهو ما أدى لإعادة النظر في كافة الافتراضات الأساسية للمعادلة الأمنية في العلاقات الدولية، فمن ناحية لم يعد الفعل والتأثير في العلاقات الدولية حكراً على الدولة القومية، إذ أصبح هناك فاعلين دوليين من غير الدول كالمنظمات الحكومية الإقليمية والدولية، والمنظمات الدولية غير الحكومية، ومن ناحية أخرى حدث تحول في طبيعة مصادر التهديد للدولة القومية، إذ لم يصبح التهديد العسكري الخارجي هو مصدر التهديد الوحيد لأمن الدولة (كما يفترض أنصار المنظور الواقعي). فالدولة أصبحت الآن تواجه بأنماط عدة من مصادر التهديد، والتي ليست بالضرورة مصادر عسكرية ومنها تجارة المخدرات عبر الحدود، والجريمة المنظمة وانتشار الإرهاب الدولي، وانتشار الأمراض والأوبئة كالإيدز، وانتشار الفقر، والتلوث البيئي... إلخ. وعجز المنظور التقليدي للأمن عن التعامل مع تلك القضايا إذ إن التهديد في معظم الأحيان غير مرئي أو واضح.

كما أن القوة العسكرية لا تصلح كأداة لمواجهة تلك الأنماط من مصادر التهديد الذي قد تفوق آثاره المدمرة آثار التهديد العسكري المباشر، فتشير الإحصاءات إلى أنه خلال العقد الماضي تم إنفاق (240) بليون دولار على علاج الإيدز في العالم، وهناك (24) شخصاً يموتون جوعاً كل دقيقة. والأخطر من ذلك أنه لا يمكن لأي دولة أن تغلق حدودها أو أن تستخدم القوة العسكرية للحيلولة دون انتشارها. والخلل الاقتصادي والسياسي في أي مجتمع لم يعد يقتصر على المواطنين فقط بل تمتد تلك الآثار لخارج الحدود في صورة تلوث، وأمراض وأوبئة، وإرهاب، ولاجئين. ومن ثم يتطلب التعامل معها

تعاونًا على المستوى العالمي وبأدوات مختلفة. (عرفة، 2013)

وكان لزامًا أن يؤدي ذلك إلى تغير أجندة العلاقات الدولية، فشهدت العقود الأخيرة مزيدًا من التركيز على مجموعة من القضايا، ومنها قضايا تلوث البيئة، والانفجار السكاني، وقضايا اللاجئين، وقضايا الأمن البحري، وغيرها من القضايا العالمية. ولم يصبح بمقدور دولة واحدة السعي لتحقيق أمنها منفردة، فلم تمنع القوة النووية التي كان يملكها الاتحاد السوفيتي والتي كانت تكفي لتدمير العالم عشرات المرات من تهاويه. وعلى جانب آخر حدث تحول في طبيعة الصراعات ذاتها؛ إذ أصبحت معظم الصراعات داخلية بين الجماعات والأفراد وليست بين الدول، فتشير الإحصاءات إلى أنه من بين (61) صراعًا شهدها عقد التسعينيات من القرن العشرين كان (58) منها صراعًا داخليًا -أي بنسبة (95%) تقريبًا- و(90%) من ضحايا تلك الصراعات من المدنيين وليسوا عسكريين ومعظمهم من النساء والأطفال. فالصراعات أصبحت بين جماعات وليست بين الدول والضحايا فيها من المدنيين. ومصادر التهديد الأساسية للدول لم تعد مصادر خارجية فحسب، بل أصبحت من داخل حدود الدولة القومية ذاتها، ومثال النزاعات المسلحة في أفريقيا من الصومال إلى رواندا إلى ليبيريا مثال واضح. (عرفة، 2013)

ويتسم هذا النمط من الصراعات الداخلية بشدة التعقيد والتشابك وارتباطها بخلفيات وجذور ممتدة وغاية في التعقيد، بالإضافة إلى الاستخدام المتزايد للعنف، والانتهاك الشديد لحقوق الإنسان.

وعلى الرغم من أن مكونات الأمن الإنساني ومصادر تهديده موجودة تاريخيًا فإن بروز المفهوم مؤخرًا ارتبط بعملية العولمة والتي جعلت مصائرنا مشتركة؛ وذلك نظرًا لما تقوم عليه عملية العولمة من فتح للحدود بين الدول لانتقال السلع والخدمات والتحرير الاقتصادي العالمي. فقد أكدت دراسات الاقتصاد الدولي على أن التحرير الاقتصادي العالمي له مخاطر عدة منها انتشار أنظمة غير مستقرة لا يمكن التحكم فيها خاصة في الأسواق المالية. بالإضافة إلى ما أكدت عليه تلك الدراسات من تأثيرات سلبية قد تصيب الاقتصاد العالمي والتي يمكن أن يكون لها تأثيرها السلبي على قضايا البيئة، والاستقرار السياسي، ففي تقرير صدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام (2009) بعنوان "عولمة ذات وجه إنساني Globalization with a Human Face" أكد التقرير على أنه على الرغم مما تقدمه العولمة من فرص هائلة للتقدم البشري في كافة المجالات نظرًا لسرعة انتقال المعرفة وانتقال التكنولوجيا الحديثة وحرية انتقال السلع والخدمات، فإنها في المقابل تفرض مخاطر هائلة على الأمن البشري في القرن الحادي والعشرين، وهذه المخاطر ستصيب الأفراد في الدول الغنية والفقيرة على حد سواء. وقد حدد التقرير سبع تحديات أساسية تهدد الأمن الإنساني في عصر العولمة تتمثل في:

- عدم الاستقرار المالي: والمثال البارز على ذلك الأزمة المالية في جنوب شرقي آسيا منتصف عام (1997). إذ أكد التقرير على أنه في عصر العولمة والتدفق السريع للسلع والخدمات ورأس المال فإن أزمات مالية مماثلة يتوقع لها أن تحدث.
- غياب الأمان الوظيفي وعدم استقرار الدخل: إذ دفعت سياسة المنافسة العالمية بالحكومات والموظفين إلى اتباع سياسات وظيفية أكثر مرونة تتسم بغياب أي عقود أو ضمانات وظيفية؛ وهو ما يترتب عليه غياب الاستقرار الوظيفي.
- غياب الأمان الصحي: فسهولة الانتقال وحرية الحركة ارتبطت بسهولة انتقال وانتشار الأمراض كالإيدز فيشير التقرير إلى أنه في عام (2008) بلغ عدد المصابين بالإيدز في مختلف أنحاء العالم حوالي ثلاثة وثلاثون مليون فرد، منهم ستة ملايين فرد انتقلت إليهم العدوى في عام (2008) وحده.
- غياب الأمان الثقافي: إذ تقوم عملية العولمة على امتزاج الثقافات وانتقال الأفكار والمعرفة عبر وسائل الإعلام والأفكار الصناعية، وقد أكد التقرير على أن انتقال المعرفة وامتزاج الثقافات يتم بطريقة غير متكافئة، تقوم على انتقال المعرفة والأفكار من الدول الغنية إلى الدول الفقيرة، وفي أحيان كثيرة تفرض الأفكار والثقافات الوافدة تهديدًا على القيم الثقافية المحلية.
- غياب الأمان الشخصي: ويتمثل في انتشار الجريمة المنظمة والتي أصبحت تستخدم أحدث التكنولوجيا الحديثة.
- غياب الأمان البيئي: وينبع هذا الخطر من الاختراعات الحديثة والتي لها تأثيرات جانبية بالغة الخطورة على البيئة.
- غياب الأمان السياسي والمجتمعي: حيث أضفت العولمة طابعًا جديدًا على النزاعات تمثلت في سهولة انتقال الأسلحة عبر الحدود؛ وهو ما أضفى عليها تعقيدًا وخطورة شديدين، كما انتعش دور شركات الأسلحة والتي أصبحت في بعض الأحيان تقوم بتقديم تدريب للحكومات ذاتها؛ وهو ما يمثل تهديدًا خطيرًا للأمن الإنساني. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009)

وقد شهدت فترة ما بعد الحرب الباردة اهتمامًا بقدرات الدولة الاقتصادية -بجانب قوتها العسكرية- في توفير الحماية الأمنية على كافة المستويات آنفة الذكر، فالاتجاه المتزايد نحو التكامل الاقتصادي سهل خلق روابط بين دول تنتمي لنظم وخلفيات سياسية واقتصادية واجتماعية مختلفة؛ وهو ما ساهم في خلق مناخ ملائم لتطوير وإنشاء عدد من المبادرات الأمنية. وإذا كان التحليل التقليدي للأمن قد ركز على دور الترتيبات الحكومية والاتفاقات الدولية في تنظيم مجمل أنماط العلاقات الدولية فإن وجود تلك القواعد لا يعني بالضرورة التزام الدول بتنفيذ تعهداتها في إطارها. ومنها قضايا اللاجئين؛ إذ يوجد عدد

كبير من القواعد والاتفاقات الدولية لتنظيم مجمل أوضاع اللاجئين، إلا أن ما تشهده حالياً هو اتجاه متزايد من الدول لعدم تنفيذ التزاماتها الدولية فيما يتعلق بمعاملة اللاجئين؛ وهو ما جعلنا نبدأ القرن الحادي والعشرين وبين مواطني العالم حوالي خمسة عشر مليون لاجئ بالإضافة إلى حوالي (27) مليون نازح داخلي. فما نشهده حالياً هو اتجاه الدول نحو عدم الالتزام بتنفيذ تعهداتها الدولية. لذا انصب الاهتمام على كيفية التوصل لإطار يمكن من خلاله الدفاع عن القواعد والأعراف الدولية بغية مساعدة الجماعات المختلفة خاصة في وقت الأزمات.

أما أهم مقومات مفهوم الأمن الإنساني وتطوره فسمكن تلخيصها في أنه كانت هذه أسباب المراجعة القوية لمفهوم الأمن، وانصب اهتمام دارسي العلاقات الدولية على توسيع المفاهيم وتطوير النظريات حتى يتسنى لنا تفسير الواقع المتغير. وكان أحد المتطلبات هو أن تكون الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية أكثر اقترباً من احتياجات المواطنين - فيما يعرف بأئسنة العلوم الاجتماعية أو أئسنة قضايا الأمن، ويرتكز مفهوم الأمن الإنساني بالأساس على صون الكرامة البشرية وكرامة الإنسان، وكذلك تلبية احتياجاته المعنوية بجانب احتياجاته المادية، والاقترب الرئيسي هنا هو أن الأمن يمكن تحقيقه من خلال اتباع سياسات تنموية رشيدة، وأن التهديد العسكري ليس الخطر الوحيد، لكن يمكن أن يأخذ التهديد شكل الحرمان الاقتصادي، وانتقاص المساواة المقبولة في الحياة، وعدم وجود ضمانات كافية لحقوق الإنسان الأساسية. فتحقيق الأمن الإنساني يتطلب تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وصون حقوق الإنسان وحرياته، والحكم الرشيد، والمساواة الاجتماعية، وسيادة القانون (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009)

وعلى الرغم من أن الأفكار التي تشكل أساس أو دعامة مفهوم الأمن الإنساني تركز على الفرد كوحدة تحليل فإنها أيضاً تدخل في اعتبارها ما وراء الدولة وتتفق مع المقاربات الحديثة في دراسات الأمن والسلم الدوليين التي تقوم على أن أمن وسلم أي دولة يعتمد على أمن وسلامة الدول الأخرى؛ فأمن الدولة رغم أهميته لا يعدو إلا أن يكون جزءاً من أجزاء البناء الأمني المتكامل. بمعنى أن أي نظام عالمي آمن ومستقر يبني أمنياً من أسفل (الأفراد) إلى أعلى (العالم). ومن ثم، فإن أمن الدولة مجرد مساحة وسيطة. ويمكن تتبع جذور مفهوم الأمن الإنساني في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام (1945) الذي كان تركيزه منصب على إرساء بعض القواعد الكفيلة بحماية حقوق الإنسان، وبالتالي تحقيق الأمن الإنساني. تلي ذلك بعض المبادرات المحدودة لطرح مفهوم الأمن الإنساني، إلا أنه لم يكن لها صدى كبير ودور مؤثر في طرح المفهوم على أئسدة العلاقات الدولية. ففي عام (1966) ظهرت نظرية سيكولوجية كندية باسم "الأمن الفردي Individual Security"، ومع بداية السبعينيات بدأت تظهر مجموعة من التقارير لبعض اللجان ومنها جماعة نادي روما، واللجنة المستقلة للتنمية

الدولية، واللجنة المستقلة لنزع السلاح والقضايا الأمنية. وقد أكدت تلك اللجان في تقاريرها على أهمية تحقيق أمن الفرد. وركزت على ما يعانيه الأفراد في كافة أنحاء العالم من فقر وتلوث، وغياب للأمن الوظيفي في سوق العمل، ومن ثم ضرورة دفع الاهتمام نحو مشاكل الأفراد. (عرفة، 2013)

إلا أن المساهمة الحقيقية لدفع المفهوم جاءت من خلال تقرير التنمية البشرية لعام (1994) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إذ تناول التقرير في الفصل الثاني "الأبعاد الجديدة للأمن الإنساني"، وتنبأ التقرير بأن تؤدي فكرة الأمن الإنساني رغم بساطتها لثورة في إدارة المجتمعات في القرن الحادي والعشرين.

وقد حدد التقرير أربع خصائص أساسية للأمن الإنساني هي:

- الأمن الإنساني شامل عالمي؛ فهو حق للإنسان في كل مكان.
- مكونات الأمن الإنساني متكاملة يتوقف كل منها على الآخر.
- الأمن الإنساني ممكن من خلال الوقاية المبكرة، وهي أسهل من التدخل اللاحق.
- الأمن الإنساني محوره الإنسان ويتعلق بنوعية حياة الناس في كل مكان.

وقد حدد التقرير مكونات الأمن الإنساني في شقين؛ الأول هو الحرية من الحاجة، والثاني هو الحرية من الخوف. وهناك عدد آخر من الأسس أو الدعائم التي يقوم عليها المفهوم التي تناقشها الأدبيات المختلفة، ومنها: (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009)

الأداة الفاعلة في تحقيق الأمن الإنساني هي ما يطلق عليها القوة اللينة بجانب التنمية البشرية وتحقيق الديمقراطية. ومن ثم، يمكن تحقيق الأمن الإنساني من خلال التغيير الهيكلي بدلا من الأداة العسكرية إذا ما تم استخدام القوة لتحقيق الأمن الإنساني في مناطق النزاع أو في الأنظمة الاستبدادية الشرسة فهذا لا بد أن يتم بطريقة قانونية، وجماعية، وتحت مظلة المنظمات الدولية. فالدول والمنظمات الإقليمية والدولية (الحكومية وغير الحكومية) يجب أن تتفاعل معاً لتشكيل قواعد العمل في مجالات الأمن الإنساني؛ إذ لا تستطيع دولة بمفردها مواجهة مصادر تهديد الأمن الإنساني، ورغم أن المفهوم يتجاوز النظرة التقليدية لأمن الدولة، فإنه لا يعني تهميش دور الدولة؛ ففي التحليل النهائي الدولة هي المسؤولة عن توفير الأمن للمواطنين خاصة في ظل تعدد مصادر تهديد أمن الأفراد في ظل العولمة. أي سياسة اقتصادية أو أمنية لصانع القرار يجب أن تشمل على بعد اجتماعي، ويركز مفهوم الأمن الإنساني على أن السياسات العامة ينبغي أن تركز على مواجهة كافة أشكال الاضطهاد والاستبعاد

إذ كان وفقا للمنظور التقليدي للأمن تحقيق الأمن يعد مباراة صفرية، فإن تحقيق الأمن الإنساني يعد مكسبًا لجميع الأطراف من أجل التنمية البشرية المتوازنة والأمن الجماعي طويل المدى. الأمن الإنساني: مستقبل العالم من خلال مكانة الأفراد والمجتمع. ولعل أبرز مرتكزات تحقيق الأمن الإنساني في عالم اليوم في ظل العولمة هي:

- أولاً: على المستوى المحلي: ضرورة التوصل لإطار ملائم يمكن من خلاله التوفيق بين متطلبات الأمن الإنساني وأمن الدولة؛ نظرًا لارتباط أمن الأفراد بأمن الدولة؛ فتحقيق أي منهما لا يمكن أن يتم بمعزل عن الآخر. عملية إعادة بناء نظم واقتصاديات الدول يجب أن تتبع من اقتراب إنساني وأن تكون موجهة نحو خدمة وتحقيق أمن الأفراد من خلال خلق المؤسسات الكفيلة بتحقيق متطلبات الأمن الإنساني والرفاهة الإنسانية واتباع سياسات تنمية رشيدة على المستوى المحلي يستلزم خلق نوع من التوازن بين متطلبات أمن الأفراد وأمن الدولة، من خلال توازن بين الإنفاق على الصحة والتعليم من جهة، والإنفاق العسكري من جهة أخرى. فوفقًا لتقرير التنمية البشرية لعام 2001 يلاحظ انخفاض نسبي الإنفاق على الصحة والتعليم مقارنة بالإنفاق العسكري كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي وخاصة في الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة.
- ثانيًا: على المستوى الإقليمي: في ظل صعوبة وتعقد وتشابك قضايا الأمن الإنساني فإن التعاون الإقليمي يعد إطارًا ملائمًا لمواجهة مصادر تهديد الأمن الإنساني وخاصة في قضايا مثل قضايا اللاجئين. ومع هذا نجد أن دور المنظمات الإقليمية ما زال محدودًا. فبجانب الاتفاقيات التجارية والاقتصادية، فالمنظمات الإقليمية مطالبة بتوجيه مزيد من الاهتمام لقضايا الأمن الإنساني ومنها قضايا اللاجئين. ففي جنوب شرقي آسيا وحدها يوجد 2.2 مليون لاجئ، وهناك بعض المنظمات التي تنبته لمفهوم الأمن الإنساني ومنها الآسيان (رابطة أمم جنوب شرقي آسيا)، ومع هذا يظل دور المنظمات الإقليمية بحاجة إلى مزيد من تفعيل فيما بينها لمواجهة التحديات السابق ذكرها من مشكلات لاجئين وتجارة مخدرات وجريمة دولية.
- ثالثًا: على المستوى العالمي: قضايا الأمن الإنساني هي بالأساس قضايا كونية أو عالمية ومواجهتها تتطلب سياسات رشيدة وتعاونًا على المستوى العالمي. ومن أبرز المتطلبات على المستوى العالمي لتحقيق الأمن الإنساني:

○ إدخال بعض الإصلاحات على نظام الأمم المتحدة بحيث يصبح أكثر استجابة لمتطلبات

الأمن الإنساني، ويمكن اقتراح إنشاء لجنة للأمن الإنساني في إطار المنظمة يكون هدفها دراسة أوضاع الأمن الإنساني في مختلف أنحاء العالم وتقديم تقاريرها في هذا الصدد، ومن ناحية أخرى هناك ضرورة للتوصل إلى أداة إلزامية تلزم الدول بتنفيذ تعهداتها الدولية في إطار الاتفاقات الدولية المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان.

- يتطلب تحقيق الأمن الإنساني نموذجاً جديداً للتنمية البشرية، وتحقيق هذا النوع من التنمية البشرية يتطلب درجة عالية من التعاون العالمي لتحقيق التنمية، أي تصميم إطار جديد للتعاون التنموي ليلئم التزامات الأمن الإنساني. وترتكز تلك السياسة التنموية على محاربة الفقر على المستوى العالمي، ومكافحة انتشار مرض الإيدز، ومحاربة التلوث البيئي.
- ولا شك أن مفهوم الأمن الإنساني قد حظي بقوة دفع شديدة في السنوات الأخيرة، ولعل من إرغاصات دمجها في السياسات الخارجية تبني بعض الدول المفهوم كجزء من أجندة سياستها الخارجية ومنها اليابان وكندا، حيث وضعتا المفهوم كأحد الأهداف الأساسية في سياستها للمساعدات والمعونات الخارجية وشروط وأوجه توظيفها ليتم توجيهها لمشروعات بناء القدرات الذاتية للأفراد والمجتمعات المحلية لتوفير مقومات الأمن الإنساني بما ينعكس على تحسين نوعية الحياة للبشر في مساراتهم اليومية. (عرفة، 2013)

1.1.2. رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية:

منذ قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية وتشكيل الأجهزة الأمنية الفلسطينية عام (1994)، التحق عدد من النساء في صفوف هذه الأجهزة، واضطلعت بالعديد من المهام الأمنية والعسكرية، إلا أن المرأة الفلسطينية واجهت كثيراً من الصعوبات أبرزها فكرة المجتمع السلبية اتجاه عملها في المجال الأمني والعسكري، وقد تمثلت هذه الأفكار باعتقاد بعض فئات المجتمع بأن العمل الأمني والعسكري يجب أن يقتصر على الرجال فقط كونه عمل يحتاج إلى خشونة، وخوفاً من الانفتاح والاختلاط التي قد تفرضها طبيعة هذا العمل. (عواد، 2010)

وقد تطورت الفكرة المجتمعية بإبداً آراء أكثر ايجابية وهي أنه لا مانع من عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، على أن يقتصر عملها على الشؤون الإدارية فقط، ولكن المرأة الفلسطينية استطاعت وبكل جدارة أن تغير وجهة نظر المجتمع السلبية هذه من خلال مؤهلاتها وقدراتها؛ فهي المرأة التي واجهت الاحتلال الإسرائيلي، وقامت بفعل المقاومة جنباً إلى جنب مع الرجل، وتعاملت مع المفاهيم الأمنية الدقيقة التي اكتسبتها الخبرة في مواجهة كافة أنواع المخاطر، وهي المرأة التي شاركت في الثورة الفلسطينية بكافة مراحلها، نتيجة لتوجهات المؤسسات الأهلية والحكومية ومؤسسات حقوق الإنسان

الداعمة لعمل المرأة والمؤمنة بقدرتها على التغيير في كافة المجالات. (نجيب، 2010)

ولا شك أن المواثيق الدولية مثل قرار الأمم المتحدة (1325) الصادر في العام (2000) والذي يدعو إلى تعزيز دور المرأة في حفظ الأمن والسلام وجهودها في إعادة الأعمار والمفاوضات السياسية قد دعا إلى تعزيز دور المرأة في الأجهزة الأمنية وقوات حفظ السلام الدوليين الأمر الذي أدى إلى اهتمام الأجهزة الأمنية في توظيف أعداد أكبر من النساء وتشجيعهن للالتحاق بها.

وبذلك استطاعت المرأة مع مرور الزمن أن تغير شيئاً فشيئاً الأفكار الاجتماعية التي كانت سائدة لفترة طويلة، فأصبحت عائلتها أولاً، والمجتمع ثانياً، يتقبلان فكرة عملها، وأصبحنا نرى المرأة الضابط، والمرأة المحقق، والمرأة المفتش، وتعود المجتمع الفلسطيني أن يرى المرأة باللباس العسكري وأن يراها تحمل السلاح. (عواد، 2010)

وبما أن المرأة الفلسطينية تشكل أكثر من نصف المجتمع الفلسطيني أصبح من الضروري انخراطها في كافة المجالات. ومع تطور المفهوم الأمني أصبح هناك حاجة ماسة للمرأة للعمل في معظم الأقسام في أجهزة الأمن، وتنوعت المهام الملقاة عليها من خلال معالجة بعض القضايا المتعلقة بالنساء مثل عملية توقيف النساء والتحقيق معهن وتفقيش المنازل والمداهمات، والقيام بالمهام الأمنية الخاصة بالنساء، كما أن تطور العمل الأمني في فلسطين، وإنشاء المؤسسات الأكاديمية المتخصصة في العلوم الأمنية والعسكرية التي تقوم بإعطاء دورات أمنية وعسكرية ومهنية متخصصة أفسح المجال أمام المرأة لتثبت جدارتها في خوض التدريبات الأمنية والعسكرية، والمشاركة في الدورات المحلية والخارجية والمهنية والإدارية، وفي فنون الكتابة والأبحاث والدراسات والقانون، وكيفية التعامل مع الجمهور حسب مستوياته النفسية والفكرية المختلفة، كذلك هنالك العديد من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية هم من حملة الشهادات العليا كالماجستير والدكتوراه، وبهذا تحول مفهوم عمل المرأة من الشكل الإداري فقط إلى الشكل الإداري والأمني والعسكري، ومع تغير المفهوم الاقتصادي وغلاء المعيشة وازدياد نسبة البطالة واتساع الفرصة للعمل في الأجهزة الأمنية ازدادت أيضاً أعداد النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. (نجيب، 2011)

إن التوجه الإيجابي لتعزيز دور المرأة والذي يظهر من خلال التعيينات في الوظائف الهامة في السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال تعيين وزيرات في الحكومة، ومحافظ لرام الله والبيرة ونساء في السلك الدبلوماسي، وقاضيتين شرعيتين في السلك القضائي، جعل المرأة الفلسطينية تثق ثقة كبيرة في أن تأخذ دورها في الأجهزة الأمنية، وتتولى المناصب والمراكز القيادية الهامة. (نجيب، 2011)

2.1.2. انخراط المرأة الفلسطينية في أجهزة الأمن مهمة وطنية مقدسة:

يشهد دور ومساهمة المرأة الفلسطينية في أجهزة الأمن في الفترة الأخيرة، ازدياداً ملحوظاً وحضوراً وفاعلية جديرة بالانتباه والاستكشاف، وحاولت منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) رصد الارتفاع الملحوظ في تلك الظاهرة عن قرب واكتشاف أسبابها ومستقبلها. وظهر تقرير هذه المنظمة أن مدير سجن رام الله (النقيب وفاء شرقاوي) سيدة، وكذلك الحال بالنسبة لمدير قسم التحقيق في شرطة مدينة قلقيلية، ومدير مخفر شرطة بيت ساحور الواقعة شرقي مدينة بيت لحم، (عبير أبو سارة) برتبة مقدم، وأن مدير العمليات في شرطة أريحا سيدة، وبأن أجهزة الأمن الفلسطينية قد أصبحت في السنوات الأخيرة مجال تنافس بين النساء الفلسطينيات من مختلف الأعمار والتخصصات للالتحاق بها، والقيام بدور أساسي فاعل، وليس الاقتصار على الأدوار الهامشية وأداء الأعمال المكتنية التقليدية. (منظمة الأمن والدفاع العربي، 2010). ومن المؤسسات المهمة التي اضطلعت في السنوات الأخيرة بمهمة إعداد المرأة ذات التخصص والتدريب الأمني، هي الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (PASS) والتي تحولت مؤخراً إلى "جامعة الاستقلال".

الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (جامعة الاستقلال) - ومقرها مدينة أريحا - تقوم بتعليم وتدريب الفتيات الفلسطينيات لبرنامج البكالوريوس في مختلف التخصصات الأمنية والعلوم الاستخباراتية، وعلم النفس الأمني، إلى جانب تأهيل وإعادة تأهيل العاملات في الأجهزة الامنية حتى يخدمن في أجهزة الأمن الفلسطينية، وبعدها يجتزن دورات إعادة تأهيل مكثفة لتعزيز مهارتهن وكفاءتهن المهنية على مدى عام وحسب متطلبات الجهاز الأمني الذي تتخرط فيه الخريجة.

وتحدثت منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) إلى عدد من المتدربات حول الأسباب التي دفعت بهن للانتساب إلى الدراسات الأمنية، وموقف أسرهن من هكذا قرارات وانطباعهن وتجربتهن بعد مرور شهر على التحاقهن بالأكاديمية، والعقبات والمواقف الصعبة التي واجهتهن، وبالتالي مستقبلهن في أجهزة الأمن الفلسطينية، ووجدت أن الفتيات المنتسبات سعيدات بوجودهن وقبولهن في الأكاديمية، وأن الأكاديمية توفر لهن بيئة مناسبة تسمح لهن بالنوم والبقاء في الأكاديمية، كما أشارت الفتيات إلى الاهتمام الكبير من طاقم التدريب والتدريس في الأكاديمية. (منظمة الأمن والدفاع العربي، 2010)

ويعزى الفضل في دخول المرأة الفلسطينية في جهاز المخابرات العامة إلى اللواء توفيق الطيراوي مدير المخابرات السابق حتى نهاية (2008)، والذي أنشأ الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية حيث تتدرب الفتيات الفلسطينيات في مختلف العلوم الأمنية، حيث يقول في مقابلة مع موقع الأمن والدفاع العربي

أنه عندما تسلم قيادة جهاز المخابرات لم يكن للنساء وجوداً فيه إلا أنه شجع انضمام المرأة الفلسطينية لسلك المخابرات وأنه عند إحالته إلى التقاعد بلغت نسبة المنتسبات لهذا الجهاز (15%) من مجموع الأفراد مضيفاً بأن عدداً من ضباط المخابرات من النساء قمن بمهام بطولية لا يمكنه الكشف عنها مضيفاً بأنه لو كان الوضع المجتمعي يسمح لكنت تشاهد امرأة في رتبة عالية جداً في جهاز المخابرات. وقد أخذ بعين الاعتبار أثناء التخطيط لبناء كلية تدريب الشرطة الفلسطينية الجديدة تخصيص مكان يتسع لـ(100) متدربة في كل دورة تدريبية عددها (650) متدرباً. (منظمة الأمن والدفاع العربي، 2010)

3.1.2. المرأة الفلسطينية والعمل في الأجهزة الأمنية:

وفي جهاز الشرطة الفلسطينية تنشط النساء بالعمل في دائرة المباحث الجنائية والتحقيق وإدارة شؤون الضباط والأفراد وفي قسم المرور، وبحسب مصادر في الشرطة فإن (256) امرأة تخدم في جهاز الشرطة الفلسطينية من رتب أعلاها رائد وفي شعب مختلفة، فيما هنالك مئات أخريات يخدمن في جهازي المخابرات العامة، والأمن الوقائي، والأمن الوطني، ويقول اللواء عدنان الضميري رئيس جهاز التوجيه المعنوي والناطق باسم أجهزة الأمن الفلسطينية: "رغم أن الثقافة المحلية الفلسطينية لا زالت في بدايات تفهم دور المرأة في العمل الأمني إلا أن القانون الفلسطيني لا يميزها عن الرجل، ويمنحها نفس الحقوق في أداء هذا النوع من العمل" مضيفاً "تستطيع المرأة أن تقوم بأدوار أمنية تنافس فيها الرجل منافسة مشروعة كالعمل في أقسام التحقيق الشرطي والأمني" إلا إنه اعترف بأن نسبة النساء اللواتي انخرطن في الأجهزة الفلسطينية حديثة النشأة قليلة قياساً بأجهزة إقليمية لها تاريخ في انخراط النساء في العمل الأمني كالأردن والجزائر ومصر. (نجيب، 2010)

إلا أنه من الملاحظ أن عدد النساء العاملات في الأجهزة الأمنية لا زال متواضعاً ولم يصل بعد للنسبة المطلوبة، لكن تحولاً كبيراً طرأ مؤخراً عندما قبلت بعض الأسر الفلسطينية أن تتخرب بناتهن إلى جانب الذكور في دورات تدريبية والإقامة لفترات طويلة أحياناً خارج المنزل، ويتوقع العديد من المراقبين حدوث تغيير كلي على موقف الأسر الفلسطينية من التحاق بناتهن بأجهزة الأمن في مرحلة الاستقلال وإقامة الدولة عما هو الحال عليه اليوم تحت الاحتلال، وأن تحدث منافسة قوية بين الفتيات على الانخراط في أجهزة الأمن الفلسطينية. (مركز جنيف، DCAF، 2010)

إن ظاهرة الإقبال الشديد على انخراط المرأة الفلسطينية في أجهزة الأمن لا يعكس سعيها للمساواة مع الرجل في مجال كهذا كان إلى وقت قريب حكراً على الرجل، وإنما يعني تحولاً في الوعي والإصرار

على القيام بمهمة وطنية تراها المرأة الفلسطينية مقدسة ولا بد من مشاركة الرجل في تحمل أعبائها ومسؤولياتها وخوض غمارها. (مركز جنيف، DCAF، 2010)

4.1.2. فلسطينيات في القطاع العسكري:

إن قضية عمل المرأة الفلسطينية في القطاع الأمني والعسكري هي قضية لطالما أثيرت وأثير الجدل من حولها ليبقى الإنسان الفلسطيني ما بين مؤيد ومعارض، فقد وقفت المرأة الفلسطينية إلى جانب أخيها وزوجها جنباً إلى جنب في ميادين النضال والكفاح بكافة أشكاله، فكانت الأسيرة والشهيدة والمقاتلة وما وزالت المرأة الفلسطينية تقف وبثبات لتأخذ دورها الفاعل في بناء الدولة الفلسطينية، وتشارك في اتخاذ القرارات وعلى أعلى مستويات العمل الوطني والقيادة الفلسطينية.

وبنظرة سريعة وخاطفة نجد أن المنتسبات للأجهزة الأمنية الشرطة، الدفاع المدني، الأمن الوطني والخدمات الطبية العسكرية يشكلن ما يقارب الـ(6%) من إجمالي العاملين، ونجد أن المرأة الفلسطينية باتت منافسة ومتفوقة في كثير من المجالات العسكرية والأمنية التي دخلتها بكسر حاجز احتكار الرجال للعمل العسكري والأمني والذي ما زال منصوباً في العديد من المجتمعات والدول في العربية على الرجال، فتولت المرأة الفلسطينية العديد من المنصب كفرد وضابط وقائد لنجد الدكتورة ليلي غنام محافظ رام الله والبيرة وهي ضابطة في جهاز المخابرات العامة والنقيب/ عبير أبو فارة رئيسة مركز شرطة بيت ساحور بعد مسيرة شاقة من العمل والجهد والتدريب. (الطروة، 2009)

5.1.2. المرأة الفلسطينية والدفاع المدني:

أظهر تقرير منشور في مجلة الحياة اللندنية وعلى موقعها الإلكتروني (2012) تقريراً بعنوان "فلسطينيات يتأهين لمواجهة الحرائق ضمن الدفاع المدني"، حيث أظهر التقرير أن المرأة الفلسطينية دخلت جهاز الدفاع المدني في العام (2009)، ويوجد هناك نساء تتولى مهمات الإشراف على المنشآت القائمة ومسئولات إنشاء مراكز الدفاع المدني ومدارس وميادين التدريب كما أشار التقرير إلى أن المرأة الملتحقة بالدفاع المدني تتلقى العديد من التدريبات العسكرية والحرفية والمهنية المتخصصة، كما تتلقى دورات عديدة ذات علاقة بالإطفاء والإسعاف والإنقاذ والسلامة العامة، وتشير العديد من العاملات في الدفاع المدني أن أداء الدفاع المدني بات أفضل مما كان عليه منذ أن فتح أبوابه للنساء، كما أن المرأة الفلسطينية قادرة على تحمل كل ما يتعلق بعملية التدريب الخاصة، وفي كثير من الحالات تفوقت المرأة على زميلها الرجل في مهمات الدفاع المدني، كما يوجد في هذا الجهاز

وحدة للنوع الاجتماعي تسعى إلى توفير الحماية المدنية للمرأة في شتى المجالات. (زيدان، 2012). وحول أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة في الدفاع المدني بشكل خاص وفي الأجهزة الأمنية بشكل عام، فإنها تتمثل في أن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع ذكوري كبقية المجتمعات العربية ويستهن بدخول المرأة في المجالات التي اقتصرت لفترة طويلة على الرجال، ولكن مع مرور الوقت يعتاد الناس على تواجد المرأة جنباً إلى جنب مع الرجل، كما أن مباني ومرافق الأجهزة الأمنية في كثير من الحالات غير مهيأة لخصوصية المرأة وحاجاتها، كما أن أحجام الملابس العسكرية وطريقة تفصيلها لا تتناسب وأجسام الإناث، كما عبرت بعض العاملات عن عوائق أسرية عديدة في بداية التحاقها بهذا العمل، إلا أنه أصبح هناك قبول كبير من قبل المجتمع والأسرة لعمل المرأة في هذا المجال. (زيدان، 2012).

واليوم تشارك المرأة في الدفاع المدني في مجالات الإدارة والإشراف والحد من الكوارث، عن طريق وضع خطط توعية وإرشاد، كما تخضع المرأة لدورات عسكرية وورش عمل تؤهلها لحمل خراطيم المياه لإطفاء الحرائق وغيرها من المهمات الميدانية.

6.1.2. إنجازات الأجهزة الأمنية الفلسطينية:

أوصى المشاركون في ورشتي العمل التي نظمها مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومركز حقوق الإنسان والديمقراطية "شمس"، وذلك ضمن اللقاءات التي ينفذها المركزين، تحت عنوان تعزيز العلاقة بين الأجهزة الأمنية والمواطن، وسبل تطويرها والتي استهدفت ممثلين عن كافة الأجهزة، ووزارة الداخلية بالعمل على صياغة وثيقة مع المواطن وتهيئته لقبول ظاهرة الأمن وسيادة القانون، إضافة إلى تنظيم المزيد من ورش العمل واللقاءات والدورات خارج فلسطين من أجل الاضطلاع والتعرف أكثر على تفاصيل طبيعة الأداء الأمني في الدول الأخرى. كما أوصى المشاركون بضرورة توعية المواطن بالدور المنوط به للتعاون مع الأجهزة الأمنية وصولاً على سيادة القانون، وأهمية تعزيز تبادل الأدوار بين المواطنين والأجهزة الأمنية والعمل على تطوير الأدوات المستخدمة في الأداء الأمني ودعمها من الناحية المادية وتوفير المعدات اللازمة لها. وأكد المشاركون على أهمية التواصل مع المواطنين وتعريفهم بإنجازات الأجهزة الأمنية، وخلق حالة من الانسجام، من خلال تعريف المواطن بالدور الحقيقي لرجل الأمن، الذي وجد لحمايته ومساعدته، وليس لقمعه، أو الاعتداء عليه. كما دعا المشاركون في ورشتي العمل المواطنين إلى متابعة حقهم في تقديم الشكاوى على رجل الأمن في حال صدر منه خطأ أو مخالفة معينة، وعدم الجروح إلى الصمت، حتى يكون هناك خدمة أمنية أفضل في الأراضي الفلسطينية. وأكدوا أن الأجهزة الأمنية لا

تمتلك الإمكانات الضخمة، وإنما تعمل بإمكانات بسيطة ويجب أن يتم تقدير ذلك، ريثما يتم توفير الإمكانات لتحقيق وإنتاج أداء متطور ونتائج وانجازات متطورة لخدمة المواطنين من ضمنها المختبرات التحليلية المتخصصة وتقنيات أخرى مهمة. وأكد مدير مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة رولاند فريدريك أن أحد أهم أدوار المركز تتمثل ببناء إمكانات المجلس التشريعي ومن ثم تقديم الدعم والمساندة لمؤسسات المجتمع المدني. وأكد على أن المركز يقدم خدماته من خلال عدة مستويات أهمها مستوى الرقابة المدنية والسلطات المدنية وكذلك مستوى المجتمع المدني، والسلطتين التشريعية والقضائية، السلطة التنفيذية، القوات المسلحة والشرطة والمخابرات. وتابع أن من ضمن عمل مركز جنيف الرئيسي هو إصلاح القطاع الأمني من خلال إحداث التحول في المؤسسات والآليات الأمنية بحيث يضطلع بدور فعال يتمتع بالصفة الشرعية ويخضع للمساءلة الديمقراطية، من خلال تطوير عمل الأجهزة الأمنية ودعمها قائلا "لا نقصد أن الأجهزة الأمنية فاسدة ويجب إصلاحها". وشدد فريدريك على أن مركز جنيف هو مؤسسة حيادية تعمل في تطوير قطاع الأمن في الدول العربية المختلفة من خلال وجود عدة أفرع للمركز في هذه الدول، من جهته خالد نصيف منسق المشاريع في مركز جنيف، فبين أن الأخير ينفذ نشاطات ودورات بهدف تطوير قطاع الأمن في فلسطين. وبالنسبة لمنندى إصلاح قطاع الأمن، فقال نصيف إنه يضم مجموعة من المؤسسات التشريعية الفلسطينية ويهدف إلى إيجاد آلية وعلاقة تواصل ما بين المواطنين والأجهزة الأمنية، مضيفا أن المركز سعى للعمل على تقريب وجهات النظر بين الطرفين (المواطن، والأجهزة الأمنية). وشدد على أن الهدف الرئيسي هذه اللقاءات البؤرية يكمن في معرفة ماذا يحتاج رجل الأمن الفلسطيني والمواطن في نفس الوقت، إضافة إلى نقل التوصيات التي ستخرج بها إلى فئات المجتمع الفلسطيني المختلفة وصناع القرار من ضمنهم الأكاديميين، وكذلك لتضع الأجهزة استراتيجيات جديدة كمقدمة لاستراتيجية امن قومي فلسطيني تأخذ كل آراء وملاحظات المواطنين الفلسطينيين. وأكد عبد الله محمود منسق المشاريع في مركز "شمس" على أهمية مثل هذه اللقاءات مع ممثلي مؤسسات المجتمع المدني من أجل نقل صورة واضحة عن انطباعات وآراء ممثلي هذه المؤسسات وملاحظاتهم على عمل الأجهزة الأمنية. ولفت إلى أنه سيكون لهذه اللقاءات دور في تطوير عمل هذه الأجهزة وتعزيز العلاقة بينها وبين المواطن.

وتطرق محمود إلى الأوضاع الصعبة التي يعيشها الوطن، مؤكدا ضرورة بذل كل جهد ممكن لإنهاء الانقسام وتأثيراته السلبية على الساحة الفلسطينية. نابلس أول مدينة استهدفتها الحملة الأمنية وفي مدينة نابلس تناول المشاركون في الورشة الخطة الأمنية التي بدأت بقرار سياسي على أعلى المستويات ممثلة بالرئاسة والحكومة ، حيث أكدوا أن اختيار نابلس كان لعدة أسباب، أبرزها الفلتان الأمني والفوضى التي كانت تعاني منها و"فلتان السلاح" والاعتداءات على الممتلكات والسرقات

إضافة إلى السيارات المسروقة ومشكلة "المطاردين" وحل مشكلتهم من خلال دمجهم بأجهزة الأمن إضافة إلى التوجهات بالسيطرة وضبط الأمن في المحافظة. ولفت المشاركون إلى وجود تقييم يومي للخطة حيث تم "القضاء على أي وجود للسيارات المسروقة وغير القانونية" إضافة إلى حل قضية "المطاردين"، مؤكداً على أن أبرز المشاكل التي واجهت الخطة تمثلت بالدخول إلى مناطق الريف بدون إعاقة من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

واعتبر المشاركون أن من مميزات تنفيذ الخطة الأمنية ومن أسباب نجاحها أنها كانت تنفذ بالتنسيق ما بين كل الأجهزة ومدراء العمليات فيها، حيث كانوا يجتمعون باستمرار ويتابعون مراحل تنفيذها أولاً بأول. وأكدوا أن الانجازات والنجاحات واضحة لافتين في ذات السياق إلى أن هناك قيود على الأجهزة الأمنية وإنها اتسعت وازدادت الضغوط حولها ونتج لدينا قيود دولية وقيود إسرائيلية. واعتبروا أن الأحداث التي شهدتها على مدار السنوات الماضية تتطلب قدرات واحتياجات وظروف كبيرة وملائمة من أجل القيام بهذه المهمة الأمنية وجاء حجم الانجاز لهذه المهمة كحاجة مجتمعية لسيادة القانون وبسبب الجهود الجبارة التي قامت عليها. وأكدوا أن عمل الأجهزة الأمنية تحسن بشكل كبير وأصبح هناك نوع من الرضى لدى المواطنين عن أداء هذه الأجهزة مقارنة مع "عهد الفوضى"، لافتين في ذات السياق إلى أن المطلوب هو تعويد المواطنين على هذه الظاهرة الأمنية الحضارية الجديدة لأن الأمن وتطبيقه ليس ضد المواطنين من خلال تقديم الخدمة له لذلك لا بد أن يتأقلم مع هذه الظاهرة الحضارية التي لم يتعود عليها ويجب أن يتكامل معه. وشددوا على أنه على المواطن أن يستوعب رجل الأمن الذي وجد لخدمته وأنه لا بد من تعزيز وتوحيد العلاقة بين المواطن ورجل الأمن وتوعية المواطن وتعبئته بشكل جيد حتى يتقبل ويتلاءم مع مهمة رجل الأمن والأجهزة الأمنية. جنين .. نموذج آخر في تطبيق القانون وفي جنين بين المشاركون أنهم معنيون في تقديم خدمة أمنية أكثر تطوراً للمواطن مؤكداً أن الأجهزة تقوم بعمل جيد ومتطور ومهني بعيداً عن الفوضى والإدارة السلبية التي مرت خلال فترة زمنية معينة بسبب ما حاول الاحتلال تكريسه من واقع الفوضى والفلتان.

وأكد المشاركون على أن العائق الوحيد دائماً هو الاحتلال، لافتين إلى أنه رغم ذلك فإن الأجهزة الأمنية تعمل بألية منظمة من خلال وجود غرفة عمليات مشتركة لها في كل منطقة بهدف تعزيز الشفافية في التعامل ومعرفة كل جهة لدورها والالتزام بما هو منوط بها. وأكدوا على أهمية التركيز على أداء المواطن تجاه الأجهزة الأمنية ورجل الأمن، مشيدين بدور أقسام العلاقات العامة والنشاطات الجبارة لتنظيف المواطن نحو أهمية التعاون مع الأجهزة. كما تطرقوا إلى افتقار الأجهزة الأمنية وبالذات الشرطة إلى الإمكانيات خاصة المختبرات الجنائية التي تساعد بتحليل الدم، والرصاص من حيث مصدر إطلاقه، وحامض DNA وما شابه ذلك خاصة في قضايا القتل والاغتصاب وحياسة

السلاح الغير شرعي. (مرصد قطاع الامن الفلسطيني، وكالة معاً الاخبارية (2009)
(<http://www.marsad.info>)

7.1.2. نماذج عربية لعمل المرأة في المجالات الأمنية:

نماذج لعمل المرأة العربية ف المجالات الامنية فيما يأتي:

1.7.1.2. دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية:

منذ بداية الخمسينيات بدأ استخدام المرأة في القوات المسلحة الأردنية والمشاركة الفاعلة والحقيقية في البناء ودفع عجلة التنمية للأمام، وأن تتحمل مسؤولية الدفاع عن وطنها مع أخيها وخاصة أن الشريعة الإسلامية لم تحرمها من هذا العمل. وكان نجاحها في الحياة المدنية حافزاً للمسؤولين العسكريين في القيادة العامة لانخراطها في صفوفهم، وتم تفعيل دور المرأة العسكرية وتوجيهها للتوجيه الصادق بإعدادها وتأهيلها وتدريبها للقيام بواجباتها ووضعها في المكان الذي يناسب طبيعتها والأخذ بيدها لتخطي الصعاب لتكون قادرة على تحمل أعباء العمل وأداء مهامها باقتدار. (هلوسة، 2012).

كانت القوات المسلحة الأردنية من مؤسسات الدولة الرائدة في فتح الأبواب أمام المرأة للعمل جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل، وقد بدأت المرأة بممارسة أولى مهامها في المجال العسكري عام (1950) كمعلمة في مدارس التربية والتعليم حيث تدير المدارس نخبة نسوية مؤهلة من حيث التحصيل الأكاديمي أو الخبرات العلمية والعملية، وفي عام (1962) تأسست كلية الأميرة منى للتمريض بهدف إعداد وتأهيل الفتاة الأردنية للعمل في مجال الخدمات الطبية والتمريضية والمهن الطبية المساعدة، حيث تم تخريج الفوج الأول عام (1965). (هلوسة، 2012)

أما على المستوى الإداري فقد تم عام (1973) تجنيد عدد من الجامعيات للعمل كإداريات في القوات المسلحة وبسبب التوسع في تجنيد المرأة أنشئت إدارة شؤون المجندات عام (1995) وقد كانت انطلاقة هذه الإدارة عام (1993) من مكتب لأميرة عائشة بنت الحسين، ومن أهم مجالات عمل المرأة في القوات المسلحة: الوحدة المركزية (القيادة العامة وسلاح الجو)، مديرية التعليم والثقافة العسكرية، مديرية مؤسسه الإسكان والإشغال العسكري، الخدمات الطبية الملكية والوحدات الميدانية، والقضاء العسكري.

ومن أجل مواكبة التطور بكافة صوره وأشكاله تبنت مديرية الأمن العام الأردني تجربة رائدة بفتح المجال أمام المرأة الأردنية لتحمل رسالة الأمن العام في الحفاظ على أمن الوطن والمواطن في ظل المتغيرات الاجتماعية الحديثة، فكانت من أول دول المنطقة التي اعتلت بإشراك المرأة بالعمل الأمني، ورغم عدم الإقبال على مهنة الشرطة النسائية في بداية التجربة التشاركية بسبب القيم والمعتقدات الاجتماعية السائدة، إلا أنه تم تأسيس أول مدرسة تدريب للشرطة النسائية عام (1972) حيث تخرجت ست فتيات كن نواة للشرطة النسائية، وفي ظل الجهود الدعوية لتطوير جهاز الأمن العام أصبح العدد الحالي لمرتبات إدارة الشرطة النسائية (2902) ضابط وضابط صف وشرطي، وتحظى الفتاة الأردنية التي تتخرط بالعمل الشرطي بتدريب يعتمد على التدريب التأسيسي الذي يهدف إلى رفع كفاءة المشاركات من خلال برنامج التدريب العسكري على المشاة والأسلحة واللياقة البدنية والعباب الدفاع عن النفس، ثم الالتحاق بالبرنامج التدريبي التخصصي في مجال حماية الأسرة، المرور، مكافحة الإرهاب وغيرها من البرامج الهادفة إلى مواكبة التطورات الحديثة بالعلوم المختلفة. ومن أهم مجالات عمل الشرطة النسائية الأردنية: المرور، حماية الأسرة، المختبرات الجنائية، مكافحة الإرهاب، تفتيش المنازل، حراسة الشخصيات، أقسام حرس الحدود، قوات حفظ السلام، موسيقى الشرطة النسائية، والقوات المسلحة. (هلسة، 2012)

بدأت مشاركة المرأة في الدفاع المدني تجسيدا لإشراك الفتاة للعمل في مختلف مجالات الحياة فقد عمل القائمون على جهاز الدفاع المدني بإشراك الفتيات ضمن الكوادر البشرية العاملة في هذا الجهاز الإنساني النبيل، وتم تجنيد أول امرأة في الدفاع المدني وتلاها تجنيد أعداد قليلة بصورة غير منظمة، وقد اقتصر عملهن على الجانب الإداري فقط، أما الانخراط الفعلي للفتاة الأردنية في الدفاع المدني فكانت نهاية عام (2005) بداية دخول الفتاة للعمل في هذا المجال حيث تطلب ذلك تأهيلهن علمياً وعملياً على واجبات هذا الجهاز من إسعاف وإنقاذ وإطفاء فكانت الدورة الأولى التي تعتبر نواة للمجنندات تضم (60) مجندة يحملن درجة البكالوريوس في العديد من التخصصات العلمية وبطبيعة الحال خضعن لدورة تدريبية استمرت سنة شهور تلقين خلالها مهارات في العلوم العسكرية من أسلحة ومشاة ولياقة بدنية وعلوم الدفاع المدني من إسعاف وإنقاذ وإطفاء، ثم تم توزيعهن على مديريات وإدارات ومراكز الدفاع المدني المنتشرة في كافة أنحاء الوطن، وتتالت بعد ذلك الدورات لترتد الدفاع المدني بسواعد جديدة قادرة على تقديم خدمات الدفاع المدني بكل كفاءة واقتدار، كما أن المرأة الأردنية في جهاز الدفاع المدني وبما حققته من إنجازات عديدة وزمن قياسي مكنها من أن تكون رائدة على مستوى الشرق الأوسط في مجال الدفاع المدني والحياة المدنية، وبفضل الإيمان بقدرات المرأة الأردنية وحاجة جهاز الدفاع المدني لهذه السواعد المعطاءة، تمكنت المرأة أن تشارك بالعمل في هذا المجال فانخرطت تلك السواعد النبيلة جنباً إلى جنب في جهاز الدفاع المدني لتكون بذلك لبنة أساسية من

2.7.1.2. المرأة اللبنانية والعمل في المجال الأمني:

إن التحاق العنصر الأنثوي بصفوف السلك العسكري اللبناني يعتبر من جهة، ثمرة عمل دؤوب ومتواصل جعلت وضعية المرأة في صلب انشغالاتها ومن جهة أخرى، نتيجة الأخذ بعين الاعتبار التطور، الذي عرفه المجتمع اللبناني والاعتراف بالدور المهم الذي تضطلع به المرأة داخل هذا المجتمع، سيما أنها اقتحمت مجالات وميادين كانت في الأمس القريب مقتصرة عرفياً على الرجال، فسعي المرأة كي تحظى بالمساواة دفعها كي تخوض مجالات كثيرة كانت حكراً للرجل المجال العسكري، أحد المجالات التي باتت المرأة جزءاً منه إلى جانب الرجل، حيث أثبتت المرأة اللبنانية وجودها أيضاً من خلال انخراطها في السلك العسكري وإن اقتصر مهامها على الأمور اللوجستية والإدارية، حيث أن السلك العسكري هو معقل الذكورة، وكما في لبنان الذي يعد اليوم في قوى الأمن العام (335) ضابطاً منهم (18) ضابطاً إناث و(4141) عنصراً من مختلف الرتب بينهم (207) عناصر من الإناث، إلا أن دور المرأة اللبنانية المهم في السلك العسكري، لم ينسها دورها كزوجة وربة بيت، وهما مسؤوليتان ما تزال تضطلع بهما على الوجه الأكمل إلى جانب مهنتها كجنديّة. لذلك فإن فتح أبواب الجنديّة أمام المرأة يعتبر أمراً منطقيّاً، لاسيما أنها شاركت الرجل على الدوام في مختلف المهام العسكرية المقاومة للاحتلال الإسرائيلي على الأرض، كما أنها برهنت على أن مساهمتها في المهمات العسكرية ودفاعها عن المقدسات الوطنية للبلاد وإن بقيت محصورة في المهام التنفيذية، باستثناء المصالح المتخصصة يمكن أن يتخذ عدة مظاهر، ولا يتمثل فقط في حمل السلاح، إذ تعتبر مساهمة المرأة مهمة جداً مثل عملها في المصالح الطبية أو الاجتماعية، حيث احتلت أعلى المراتب، ولم يكن دخول المرأة للسلك العسكري حديثاً، إذ كان لبنان البلد السباق بين الدول العربية كافة في إفساح المجال أمام العنصر النسائي للانخراط في أجهزته الأمنية، حيث شهد عام (1973) تعيين (6) إناث برتبة مفوض أول لصالح الأمن العام، و عام (1974) تم تطويع (6) ضباط و(85) مفتشة، تلاها في العام (2006) تطويع (8) ضباط إناث من المجازين في الحقوق. أما في عامي (2008) و(2009) فتم تطويع أكثر من (200) مفتشة من حاملي شهادة البكالوريا اللبنانية، ومؤخراً تم تعيين (10) إناث بصفة ضابط اختصاص في ملاك الأمن العام، كما يوجد حالياً في ملاك الأمن العام (18) ضابطاً من الإناث وأكثر من (200) مفتشة موزعات على مكاتب ودوائر ومراكز الأمن العام كافة أسوة بزملائهم الذكور، والجدير بالذكر أن عدداً من الضباط الإناث اللواتي خدمن في الأمن العام شغلن مناصب ذات أهمية قصوى كتولي رئاسة بعض المكاتب الإدارية والأمنية فترة طويلة وصولاً إلى منصب مدير عام بالوكالة والى مدير عام بالإنابة، كما تتولى المرأة في الأمن العام القيام بمهام إدارية

وأمنية على حدٍ سواء وتشغل المراكز والمناصب ذاتها التي يشغلها الرجل باستثناء بعض المراكز المحددة التي تستدعي طبيعة عملها إنانطتها بالرجل.

وخلال مشوار المرأة الطويل، كان لا بد من اقتحامها للعالم العسكري، فكان لها ما أرادت، بل وأثبتت من جديد تميزها في جميع المهام، بالرغم من تعرضها لصعوبات كثيرة، في إشارة إلى أن النجاح في العمل ليس مرتبطاً بالجنس، بل بالذكاء والثقافة وبالرصيد المعرفي والعلمي. (ضرغم، 2012)

3.7.1.2. المرأة السعودية والعمل الأمني:

دخلت المرأة السعودية مجالات العمل الأمني، حيث تقوم المرأة السعودية في حرس الحدود بدورٍ كبير ومميز في حفظ الأمن على الحدود السعودية، ولها بصمات واضحة ومؤثرة على مسيرة العمل في أمن الحدود الدولية. والقوة الناعمة المتمثلة في المرأة السعودية العاملة في حرس الحدود، موجودة في أماكن القسوة والعمل الشاق، غير أن تمكينها والعناية بالإستراتيجيات ومن ثم بالخطط الفاعلة لتطوير طاقاتها وصقل خبراتها، سوف تمثل الداعم الأكبر لتمكينها من أداء دورها والقيام بمسؤولياتها والدود عن بلادها. واليوم تعين المرأة في المديرية العامة لحرس الحدود في رتب عسكرية وترقى وفقاً للضوابط والنظم نفسها التي تطبق على العنصر الرجالي. إن الرتب المعينة فيها المرأة في الوقت الحالي هي: عريف، جندي أول، جندي، في إحدى الإدارات والأقسام التابعة لحرس الحدود، كإدارة الأمن والاستخبارات، أو الشرطة العسكرية، أو مراكز المطارات التابعة لحرس الحدود، أو وحدات أمن الموانئ. وتتولى خلال ذلك مهمة مشرفة تفتيش، أو مفتشة وسجانة، أو تعمل في مجال الأمن والاستخبارات، وحول المؤهلات العلمية المطلوبة لعمل المرأة في مراكز حرس الحدود فتتمثل في شهادة الثانوية العامة، مع شرط اكتسابها اللياقة البدنية الجيدة، الحصول على دورات في التفتيش والوسائل الآمنة للقبض على النساء المخالفات للأنظمة ويقوم عملهن على الفطنة، وحسن التصرف، ومدى القدرة على التمييز بين نوعية ونوايا من تتعامل معهن. في حين لا يتطلب عملهن دراية تقنية عالية، إذ تستخدم المفتشة أسلوب التفتيش اليدوي، أو تستخدم جهاز تفتيش مخصصاً لأداء مهمة التفتيش على المقبوض عليهن، ولكن قد تستخدم جهاز حاسب آلي في عملية التسجيل والمتابعة والتواصل مع الإدارات، وأثناء إعداد التقارير في حالة طلب منها ذلك. ويتطلب عملها معرفتها بوسائل التهريب التقنية الحديثة التي يمكن أن تكون بحوزة المخالفات لنظام أمن الحدود اللواتي تتولى تفتيشهن، واليوم فإن (95) سعودية يعملن في حرس الحدود على رتب عسكرية مختلفة (53%) يحملن درجة البكالوريوس، و(33%) يحملن شهادات الثانوية العامة، بينما تتراوح نسب من يحملن شهادة الكفاءة المتوسطة والمرحلة الابتدائية بين (4%-8%). وحول واجبات ومسؤوليات المرأة السعودية في

حرس الحدود فإنها تشارك في عمليات المداهمة والقبض على النساء المخالفات لنظام أمن الحدود، والوجود أثناء استجواب النساء المخالفات لنظام أمن الحدود حسب الحاجة، وتفتيش النساء في مواقع القبض في حالات التهريب والتسلل، وحراسة النساء أثناء عملية النقل من مواقع القبض إلى مواقع التوقيف في وحدات وقطاعات حرس الحدود وكذلك إلى سجن الأجهزة الأمنية الأخرى أو المستشفيات، والتأكد من هويات المسافرين عبر مطارات ومهابط حرس الحدود وتفتيشهن مع تفتيش الأمتعة المصاحبة، والقيام بأعمال البحث والتحري عند الحاجة. (المخلفي، 2011)

8.1.2. دور المرأة الفلسطينية في الامن:

نظمت دائرة العلاقات العامة لقوات الأمن الوطني وبالتعاون مع مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ندوة خاصة حول دور المرأة الفلسطينية في تطوير القطاع الأمني وذلك بمناسبة يوم المرأة وعيد الأم. وحضر حشد كبير من النساء العاملات في قطاع الأمن الفلسطيني من مختلف الأجهزة الأمنية وبمشاركة اللواء/ أحمد رزق مدير عام الدفاع المدني واللواء/ أم جواد من مقر الرئاسة والعميد/ نافذ الشيخ مدير التخطيط في قيادة القوات والمقدم/ بلال أبو حامد مدير العلاقات العامة لقوات الأمن الوطني الفلسطيني ورونالد مدير مركز جنيف اضافة لممثلي قوى الأمن الفلسطيني. وقد هنا رونالد مدير مركز جنيف في كلمته الافتتاحية المرأة بعيدها عيد الأم وشكر دائرة العلاقات العامة للأمن الوطني على المبادرة السبّاقة من نوعها بتكريم هذه الفئة المهمة وتسهيل الضوء على دورها في تطوير القطاع الأمني وأشاد بدور المرأة في قطاع الأمن الفلسطيني وضرورة تمكينها بصورة أفضل مما هي عليه وإشراكها في كافة الأفرع والتخصصات والمهام الأمنية والعسكرية.

ويدوره أكد المقدم بلال أبو حامد مدير العلاقات العامة والإعلام لقوات الأمن الوطني بضرورة إشراك المرأة الفلسطينية في كافة المهام والواجبات والمناصب بالقطاع الأمني جنباً الى جنب مع الرجل وضرورة اعتماد وإقرار قانون ينصف فيه المرأة في التفریغات والاعتمادات المالية للأجهزة الأمنية وانه يجب إدخال الكادر النسوي وإشراكها في كافة المهام والواجبات في قطاع الأمن.

وبعد ذلك تم عرض فقرة ترفيهية وتم عرض فلم للمرأة الفلسطينية والأمن حيث تضمن معاناة المرأة والمراحل التي مرت فيها وأخيراً تم فتح حلقة نقاش حول دور المرأة في تطوير القطاع الأمني الفلسطيني حيث أكدت أغلب النساء المشاركات بأنه يجب فتح مجال أكبر لهن للعمل وعدم الاقتصار على أعمال الطباعة والسكرتارية وأنه يجب إشراكهن في أعمال تضمن لهن المشاركة الأوسع في نطاق الأمن واتخاذ القرارات بما يخدم القطاع الأمني والعسكري والعمل على تسليمهن مناصب

وترقيات بما يناسب قدراتهم وخبراتهم وما يتساوى مع الرجل، وقد كان عريفا الحفل كل من الملازم أول نعيم عفانة من دائرة العلاقات للأمن الوطني والسيد نيكولاس من مركز جينيف. (وكالة معاً الاخبارية، 2011، <http://maannews.net>)

9.1.2. معوقات انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية:

- يمكن إجمال أهم معوقات انخراط المرأة العربية بشكل عام، والمرأة الفلسطينية بشكل خاص في الأجهزة الأمنية فيما يلي (الأنصاري، 2009):
- من خلال تجربتي وعملي في محافظة الخليل لاحظت أن وجود المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية ودورها أقل مما يجب، وأقل من المستوى المنشود، ولاحظت أن أسباب ذلك تعود الى فكرة المجتمع المحلي السلبية نسبياً حول عمل المرأة في الأجهزة الأمنية وعدم بذل الجهود الكافية من قيادات الأجهزة الأمنية لتفعيل دور المرأة في العمل الأمني.
- في المجتمعات العربية بشكل عام لا زال دخول المرأة الى العمل الامني غير مقبول لدى كثير من الفئات في المجتمع، لاعتقادهم أن العمل الامني هو من اختصاص الرجال فقط.
- قلة الاهتمام بإشراك المرأة الفلسطينية في كافة المهام والواجبات والمناصب بالقطاع الأمني جنباً الى جنب مع الرجل وضرورة اعتماد وإقرار قانون لإنصاف المرأة في التفريغات والاعتمادات المالية للأجهزة الأمنية، كما يجب إدخال الكادر النسوي وإشراك المرأة في كافة المهمات والواجبات في قطاع الأمن، مما يعزز وعيها وطموحها في العمل الامني.
- نظرة المجتمع للمرأة على أنها مخلوق عاطفي لا تستطيع التعامل مع المهام والمتاعب في العمل الأمني، كما أن جسمها من حيث القوة الجسدية لا يتحمل التدريبات القاسية، وأن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت لتربية الأبناء والقيام بشؤون بيتها.
- الموروث العربي الإسلامي الذي يمنع اختلاط المرأة بالرجل وخروج المرأة لفترات طويلة خارج المنزل، وما يتبع ذلك من شائعات ومساس بالشرف.
- عدم وجود استراتيجيات فعالة وواضحة لانخراط المرأة العربية في مجالات العمل الأمني وان وجدت مثل هذه الاستراتيجيات فإنها تتسم بالتمييز بين المرأة والرجل في المناصب والترقيات والرواتب، مما يحد من حوافز المرأة العربية لدخول مجالات العمل الأمني.

10.1.2. إنشاء وحدات النوع الاجتماعي:

رام الله- فلسطين برس- أعلنت قيادة قوات الأمن الوطني، خلال مؤتمر بالتعاون مع مركز جينيف

للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، اليوم الأحد، عن إنشاء وحدة النوع الاجتماعي. وأوضح مدير مركز جنيف رولاند فريديش، أن أهداف المؤتمر تتركز في نشر الوعي بشأن الربط بين عملية تطوير العمل الأمني والنوع الاجتماعي، بالإضافة إلى توفير منتدى للتشبيك والتعاون بين الأجهزة الأمنية والمجتمع المدني، لتوفير خدمات أمنية للمواطن، بطريقة تحترم مبادئ حقوق الإنسان، وتتماشى مع مفهوم النوع الاجتماعي. وأشارت محافظ رام الله والبيرة ليلي غنام، في كلمتها بالمؤتمر الذي حمل عنوان 'النوع الاجتماعي وتطوير القطاع الأمني الفلسطيني، إلى النقلة النوعية في أداء الأجهزة الأمنية، ومشاركة المرأة في المنظومة الأمنية وحققها في أخذ دورها القيادي، وأكدت أهمية دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز سيادة واعتبرت مشاركة المرأة في عملية صنع القرار، ركيزة أساسية لبناء الوطن، وتحقيق رؤية وطنية لاستقرار المجتمع، واستعرضت إنجازات المرأة في الكفاح والنضال والأدوار القيادية مستذكرة الشهيدة دلال المغربي بقولها 'عروس الساحل دلال المغربي وأخريات مناضلات لهن أدوار مشرفة في النضال الوطني'.

بدورها أعلنت رئيسة وحدة النوع الاجتماعي في الأمن الوطني العميد رشيدة المغربي عن تأسيس الوحدة والبدء بتفعيلها، ودعت كافة الهيئات والمؤسسات الرسمية والأهلية، إلى تفعيل كافة الموارد البشرية للوصول لمجتمع ينعم بالاستقرار والأمن والمساواة.

ونوه مدير العلاقات العامة والإعلام في الأمن الوطني بلال حامد إلى أن عدد قوى الأمن في الضفة يبلغ 30 ألفاً، في حين لا يزيد عدد العاملات في الأجهزة الأمنية عن (1500)، مشدداً على ضرورة تعزيز دور المرأة وتبوءها الدور الذي تستحقه.

وتخلل المؤتمر عرض مصور لماهية النوع الاجتماعي وحكم القطاع الأمني وإصلاحه، وتعقيب من مسؤول المشروع في مركز جنيف فادي توما، الذي أوضح أن المركز يقوم بتعزيز فهم ودعم دمج النوع الاجتماعي في القطاع الأمني منذ عام (2009)، بالإضافة إلى عقد دورات بالشراكة مع المركز الفلسطيني لدراسات القطاع الأمني بجامعة الاستقلال بأريحا، عن النوع الاجتماعي والقطاع الأمني، لخمسين متدرباً في شهري تموز وتشرين الثاني للعام (2011).

وعزا توما في تعقيبه على نتائج الدراسة التي أصدرها مركز جنيف عام (2010)، حول النساء الفلسطينيات والأمن، والأسباب التي أدت إلى عدم شعورهن بالأمن، إلى التشريعات القائمة. وأكدت رئيسة وحدة النوع الاجتماعي في مجلس الوزراء حياة بزار، ومديرة التدريب بوزارة شؤون المرأة فاطمة البطمة، وخبيرة بالنوع الاجتماعي فدوى خضر، في تعقيبهن على الدروس المستفادة، والتحديات

الخاصة بالخطوات العملية لدمج النوع الاجتماعي في المؤسسات، أهمية تضافر الجهود والتشبيك لإحداث دمج للنوع الاجتماعي في المؤسسات والقطاعات الأمنية. وأجمعن على ضرورة تعزيز ثقافة المساواة وعدم التمييز، والإرادة السياسية، وتفعيل الاستراتيجيات القائمة لدمج النوع الاجتماعي بالشراكة بين المؤسسات المختلفة، والعمل على مراجعة القوانين والتشريعات لجسر الهوة بين الواقع والتطبيق. (وكالة فلسطين برس للانباء، 2012، /www.palpress.co.uk)

2.2 الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عرض موجز لملاحظات عددًا من الدراسات السابقة حول عمل المرأة في القطاع الأمني بشتى جوانبه وأنواعه، والتعرف على اتجاهات المرأة -بشكل عام- الفلسطينية والعربية والأجنبية حول العمل الأمني، وتم تقسيم هذه الدراسات في ثلاثة أقسام هي:

- الأول: دراسات تخص المرأة الفلسطينية والعمل الأمني.
- الثاني: دراسات تخص المرأة العربية بشكل عام والعمل الأمني.
- الثالث: دراسات تخص المرأة غير العربية (الأجنبية) والعمل الأمني.

وتم مراعاة عرض الدراسات مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم في كل قسم من الأقسام الثلاثة.

1.2.2: دراسات متعلقة بالمرأة الفلسطينية والعمل الأمني.

دراسة مركز جنيف بالتعاون مع جهاز الأمن الوطني الفلسطيني (2011): "دور المرأة الفلسطينية في تطوير القطاع الأمني". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة الفلسطينية في تطوير القطاع الأمني، ومدى مشاركتها والمهام التي تتقلدها في العمل الأمني، واعتمدت الدراسة مبدأ المقابلة مع عدد من مسؤولي الأجهزة الأمنية وخاصة مديري العلاقات العامة ومديري التخطيط في الأجهزة الأمنية إضافة إلى إجراء مقابلات مع عينة من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها:

- لا تزال مشاركة المرأة في العمل الأمني محدودة، إلا أنها تطور في السنوات الأخيرة.
- يمكن للمرأة الفلسطينية أن تشارك في كافة الأفرع والتخصصات والمهام الأمنية والعسكرية.
- ضرورة إنصاف المرأة في التفريغات والاعتمادات المالية للأجهزة الأمنية والترقيات والمرتبات.

- يجب فتح المجال بشكل اكبر في العمل الأمني للنساء وعدم الاقتصار على أعمال الطباعة والسكرتارية وضمان مشاركة المرأة بشكل أوسع في النطاق الأمني واتخاذ القرارات.
- يجب العمل على تحسين نظرة الأسرة الفلسطينية والمجتمع المحلي لضرورة تواجد المرأة في الأجهزة الأمنية.

دراسة مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF, 2010): "المرأة الفلسطينية والأمن". هدفت الدراسة إلى التعرف على المفاهيم التي تحملها المرأة الفلسطينية حول مفاهيم الأمن والإجابة على سؤال: لماذا لا تشعر المرأة الفلسطينية بالأمن، واستخدمت الدراسة أسلوب المقابلات من خلال مقابلة (35) مجموعة بؤرية ضمت كل مجموعة (6-12) من نساء وفتيات فلسطينيات في (8) محافظات من محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، من اجل جمع المعلومات اللازمة للدراسة، كما شملت عينة الدراسة متغيرات مكان الإقامة، الفئة العمرية ومجال النشاطات الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى:

- تتأثر المفاهيم التي تحملها النساء والفتيات الفلسطينيات حول الأمن تأثراً كبيراً بالوضع السياسي السائد من حيث الاحتلال وممارساته، ومن حيث الانقسام الفلسطيني والعنف السياسي والاعتقالات التعسفية.
- إن حركة المرأة الفلسطينية مقيدة بحكم عادات وتقاليد المجتمع حيث لا يمكن للمرأة الخروج إلا بإذن أسرتها أو زوجها.
- تعاني الفتاة الفلسطينية العديد من التحرشات اللفظية وخاصة في الجامعات والشوارع، مما يؤدي إلى خوف الأسرة على سلامة النساء والفتيات، وبالتالي فرض القيود على حركتهن خارج المنزل.
- تشكل الشائعات والنميمة (القبيل والقال) سواء استندت إلى أحداث واقعية أم لا، شكلاً قوياً من أشكال السيطرة على النساء، ومن مصادر الخوف وانعدام الأمن لدى المرأة الفلسطينية.
- تعاني المرأة الفلسطينية من العنف والتمييز في أماكن العمل وخاصة التمييز في الأجور والرواتب وفي المساواة بالرجل، حيث يتولى الذكور المناصب القيادية في شتى المجالات.
- أظهرت الدراسة أو وضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل هو وضع سيء حي لا تتعدى نسبة مشاركة النساء في العمل نسبة (16.2%) حسب إحصائيات عام (2009).
- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية تبعاً لمتغيرات مكان الإقامة، مجال النشاط الاجتماعي، في حين ظهرت فروق تبعاً للفئة العمرية ولصالح الفئة أكبر من (40) سنة.

- تشير هذه الدراسة إلى واقع المرأة الفلسطينية في المجتمع والعمل، كما تظهر هذه الدراسة القيود العديدة التي تحد من دور المرأة في العمل الأمني وأن هذه القيود نابعة من طبيعة المجتمع ونظرة للمرأة.

دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA, 2010): "انخراط المرأة الفلسطينية في أجهزة الأمن مهمة وطنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ومحاولة رصد الارتفاع الملحوظ في دخول المرأة الفلسطينية قطاع العمل الأمني، والتعرف على أسباب هذا التطور ومستقبله، وذلك بالتعاون مع الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (PASS) وبعد الاطلاع على السجلات في الأجهزة الأمنية، ومقابلة العديد من النساء في الأجهزة الأمنية توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- تقلدت المرأة الفلسطينية مناصب رفيعة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، فمدير سجن رام الله هو امرأة، ومدير قسم التحقيق في شرطة مدينة قلقيلية امرأة، ومدير مخفر شرطة بيت ساحور امرأة، ومدير العمليات في شرطة أريحا امرأة.
- في السنوات الأخيرة أصبحت الأجهزة الأمنية أحد مجالات التنافس بين الرجل والمرأة من جهة، وبين النساء الفلسطينيات من مختلف الأعمار والتخصصات.
- تسعى المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية للقيام بدور فاعل وعدم الاقتصار على الأدوار الهامشية وأداء الأعمال المكتبية التقليدية.
- تتواجد المرأة الفلسطينية في معظم الأجهزة الأمنية، فمثلاً الشرطة فيها (256) امرأة وهناك مئات نجدهن في أجهزة المخابرات والأمن الوقائي والأمن الوطني والقضاء العسكري والخدمات الطبية، حتى أن المرأة الفلسطينية دخلت إلى جهاز الدفاع المدني.
- أسهمت الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (PASS) بدور كبير في انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية من خلال توفير التعليم والتدريب ومنح شهادة البكالوريوس في العلوم العسكرية وهي أشبه ما تكون بأكاديمية "ساندهرست" البريطانية.
- لا تزال ثقافة المجتمع الفلسطيني في بدايات تفهم دور المرأة في العمل الأمني، إلا أن القانون الفلسطيني لا يميزها عن الرجل ويمنحها نفس الحقوق في هذا النوع من العمل.
- أظهرت الدراسة أن المرأة تستطيع أن تقوم بأدوار أمنية تتنافس فيها الرجل كالعامل في أقسام التحقيق الأمني.
- لا تزال تجربة المرأة الفلسطينية في العمل الأمني في بداياتها مقارنة بتجارب أخرى إقليمية مثل الأردن والجزائر.

- إعداد الفتيات الملتحقات بالأكاديمية الأمنية في ازدياد مستمر، حيث بدأ بفتاتين عام (2007) وارتفع إلى (17) فتاة عام (2008) ثم (34) فتاة عام (2009) ليصل إلى (62) فتاة عام (2010) من بين (400) فتاة تقدمن للالتحاق بالأكاديمية.
- أظهرت الدراسة أن أهم أسباب انخراط المرأة في العمل الأمني هو رغبة المرأة نفسها في هذا النوع من العمل، ثم الرغبة في الحصول على وظيفة في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة وارتفاع نسب البطالة بين خريجي الجامعات بسبب قلة الوظائف في القطاع العام والخاص على السواء.
- تظهر هذه الدراسة تطوراً كبيراً على عمل المرأة في الأجهزة الأمنية في السنوات الأخيرة كما تظهر استعداد المرأة الفلسطينية على اجتياز التدريب والتأهيل اللازم للعمل الأمني كما تظهر تحسن في نظرة المجتمع المحلي والأسرة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وبالتالي هذا يصب في مصلحة عمل المرأة في الأجهزة الأمنية في المستقبل.

دراسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009): "مسح القوى العاملة: وضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل". هدفت هذه الدراسة إلى مسح القوى العاملة في المجتمع الفلسطيني، وخصت جزءاً منها لوضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل، وذلك اعتماداً على الإحصائيات التي يقوم بها الجهاز المركزي للإحصاء، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى:

- انخفضت مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل من (16.3%) في الربع الثاني من عام (2009) إلى (15.4%) في الربع الثالث من ذلك العام.
- تعاني النساء الفلسطينيات من أدنى نسبة مشاركة في شغل الوظائف بالمقارنة مع الرجال وتعتبر مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل من أدنى النسب في العالم وحتى في الوطن العربي.
- بلغت النسبة العامة للبطالة بين النساء (29.8%) وتمثلت أعلى نسب البطالة بين النساء اللاجئات في المخيمات (38.7%) مقارنة بنسبة (23.9%) لغير اللاجئات.
- بلغت نسبة البطالة بين النساء غير المتعلمات (الأميات) (50.3%) وبين النساء اللواتي أكملن (13) سنة دراسية (40.2%).
- تعمل الغالبية العظمى من النساء الفلسطينيات في قطاع الخدمات (62.5%) وفي قطاع الزراعة (18.9%) وفي قطاعات التعدين والتصنيع (9.2%) وفي قطاعات التجارة والفنادق (7.6%).

- يبلغ معدل الأجر اليومي للنساء في الأراضي الفلسطينية (79.8) شيكل مقارنة مع (81) شيكل للذكور.

دراسة أنعيم (2009): "اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة في منطقة الخليل التعليمية نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة - منطقة الخليل التعليمية- نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. ومعرفة إن كان هناك فروق في متوسطات اتجاهات الطلبة نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، ومكان السكن، والمستوى الدراسي، ومعدل الدخل الشهري، والعمر، والحالة الاجتماعية). وتكونت عينة الدراسة من (97) طالب وطالبة من طلبة جامعة القدس المفتوحة - منطقة الخليل التعليمية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الاحصائية (SPSS)، وأظهرت النتائج أن درجة الاتجاهات نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في منطقة الخليل التعليمية كانت متوسطة. وأن أهم مظاهر اتجاهات الطلبة كانت (يمكن أن يكون العمل المكتبي أفضل من العمل الميداني للعاملات في الأجهزة الأمنية) بينما كان اقل المظاهر انتشاراً (يجب تكثيف البعثات الخارجية للعاملات في الأجهزة الأمنية). كما تبين عدم وجود فروق في متوسطات الاتجاهات نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس، مكان السكن، المستوى الدراسي، العمل في الأجهزة الأمنية، معدل الدخل الشهري، العمر، والحالة الاجتماعية.

وفي ضوء هذه النتائج خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات تمثلت في دعوة أصحاب القرار في المجتمع الفلسطيني بالعمل على زيادة الاهتمام بالعاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وتوفير الإمكانيات اللازمة. كما أوصت الباحثة بأن يعهد للعاملات في الشرطة النسائية بالعمل المكتبي وبأن يكون عملهن في الفترة النهارية .

دراسة الطروة (2009): "الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظة الخليل". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل. ومعرفة إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومعدل الدخل الشهري، والجهاز الذي تعمل به، وسنوات العمل)، وتكونت عينة الدراسة من (111) منتسب ومنتسبة من منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم

الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأظهرت النتائج أن درجة الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل كانت متوسطة. كما تبين عدم وجود فروق في متوسطات الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومعدل الدخل الشهري، والجهاز الذي يعمل به.

بينما تبين وجود فروق في متوسطات الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر لصالح الذين أعمارهم (30 - 39 سنة)، ووجود فروق تبعاً لمتغير سنوات العمل لصالح الذين سنوات عملهم (أقل من 3 سنوات).

وفي ضوء هذه النتائج خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات تمثلت في دعوة إلى تحقيق الاستقلال الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وتوفير فرص النمو المهني لمنتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وتحقيق الموائمة المهنية بين قدرات العاملين ومتطلبات الوظيفة، والتخفيف من ضغوط العمل لدى العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من خلال زيادة التوعية والاهتمام بالجانب النفسي.

2.2.2: دراسات تخص المرأة العربية بشكل عام والعمل الأمني:

دراسة هلسة (2012): "دور المرأة الأردنية في الحياة العسكرية والدفاع المدني انجازات وتحديات". هدفت الدراسة إلى استعراض وضع المرأة الأردنية في الحياة العسكرية والدفاع المدني والتعرف على أهم انجازات المرأة الأردنية في هذا المجال، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه المرأة الأردنية في الحياة العسكرية وكيفية تفعيل الدور الأمني للمرأة الأردنية، وطبقت الدراسة على عينة طبقية من (280) امرأة، منها (120) امرأة عاملة في سلك القوات المسلحة والأمن العام بشتى فروعه، إضافة إلى (160) امرأة غير عاملة في الأجهزة العسكرية والأمنية ومعظمها من طالبات الجامعات والمعاهد الأردنية، بهدف استقصاء آرائهن نحو عمل المرأة في القطاع العسكري، واستخدمت الدراسة الاستمارة لجمع البيانات اللازمة واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى الآتي:

- تم تفعيل دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية بموجب تشريعات وقوانين وبتوجيه من القيادة الأردنية وتوجيهها لإعداد المرأة الأردنية وتأهيلها وتدريبها ووضعها في المكان المناسب لطبيعتها لتكون قادرة على تحمل أعباء العمل وأداء مهامها إلى جانب الرجل.
- بدأت المرأة الأردنية ممارسة العمل العسكري منذ عام (1973) حيث تم تجنيد عدد من

- الجامعيات في إدارات القوات المسلحة ثم التوسع في تجنيد المرأة في السلك العسكري.
- أهم مجالات عمل المرأة الأردنية في القوات المسلحة هي: القيادة العامة المركزية، سلاح الجو، مديريةية التعليم والثقافة العسكرية، مؤسسة الإسكان العسكري، الخدمات الطبية الملكية، الوحدات الميدانية والقضاء العسكري.
- القيم والمعتقدات الاجتماعية تحد من دور المرأة في العمل الأمني بشتى أنواعه، ومع ذلك بلغ عدد العاملات في الجيش (2902) امرأة، إضافة إلى الشرطة العسكرية والشرطة المدنية، حيث تتولى المرأة مجالات عمل الشرطة النسائية كالعامل المروري والمختبرات الجنائية والتفتيش وحراسة الشخصيات والمعابر والحدود وقوات حفظ السلام وموسيقى القوات المسلحة والدفاع المدني، إضافة إلى الإنقاذ والإسعاف والإطفاء.
- (80%) من العاملات في السلك العسكري يحملن درجة البكالوريوس، و(10%) درجة الماجستير، و(5%) درجة الدكتوراه.
- حصلت المرأة الأردنية على العديد من الامتيازات مثل: التقاعد، الإجازات، الإسكان والتأمين الصحي.
- توجد فروق دالة إحصائياً في اتجاهات المرأة الأردنية نحو العمل في المجال العسكري تبعاً لمتغيرات عاملة وغير عاملة في الأمن ولصالح العاملة في الأمن، وتبعاً لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (30-40) سنة، وتبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجات، وتبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب العليا، في حين لم تظهر فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كثير من جوانبها ومتغيراتها، إضافة إلى التشابه الكبير بين المرأة الأردنية والمرأة الفلسطينية، وكذلك بين المجتمع الأردني والمجتمع الفلسطيني مما يثري الدراسة الحالية ويساهم في مقارنة النتائج.

دراسة جابر (2011): "استقصاء دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية من حيث الدوافع والقدرات وسبل تحسينه". هدفت الدراسة إلى استقصاء دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية وخاصة الشرطة النسائية واستقصاء مدى قدرتها على تعلم فنون القتال واستخدام الذخيرة الحية، والتعرف على أهم دوافع دخول المرأة في المجال الأمني، ثم سبل تحسين دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية. وطبقت الدراسة على عينة من العاملات في الشرطة والأمن العام في محافظة البصرة بلغت (88) امرأة وزعت عليهن استبانة من ثلاثة أبعاد الأول: دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية، والثاني: أهم دوافع التحاق المرأة بالمجال الأمني، أما الثالث: فقد تعلق بسبل تحسين دور المرأة في المجالات

الأمنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- تشكل المرأة العراقية في جهاز الشرطة والأمن العام ما نسبته (4%) فقط من إجمالي المنتسبين.
- تتلقى المرأة العراقية عند دخولها إلى الأجهزة الأمنية دورات متخصصة والتدريب على القتال الأعزل للدفاع عن النفس، وكيفية استخدام السلاح فضلاً عن محاضرات تثقيفية في الأمور الأمنية المتنوعة.
- لا يزال دور المرأة العراقية وخاصة في مجالات الشرطة والأمن اضعف من أن يسد حاجة هذه الأجهزة من العنصر النسوي وخاصة مهام تفتيش النساء وحراسة السجون النسائية وغيرها.
- تتلقى المنتسبات دورات في الإسعافات الأولية وأخلاقيات وضوابط المهنة وعدم الانتماء الطائفي أو العرقي أو السياسي في التعامل مع المواقف والناس.
- تولت المرأة العراقية مناصب أمنية مثل مدير عام حرس الحدود، ومناصب إدارية خاصة في دوائر الجوازات والجنسية فضلاً عن أعمال الحاسوب والشؤون المكتبية.
- المجتمع العراقي مجتمع محافظ ولديه نظرة سلبية نحو انخراط المرأة في العمل الأمني، إلا أنه بدأ يتفهم أهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة.
- أثبتت المرأة العراقية جداتها في كل المجالات ولا سيما العسكرية منها إذا ما أُتيح لها العمل فيها.
- لدى المرأة العراقية اتجاهات قوية نحو الانخراط في العمل الأمني وتحدي المقولة "أن الأمن هو قلعة الرجل الذي لا تجرؤ امرأة على غزوه".
- خلصت الدراسة إلى أن أهم سبل تحسين دور المرأة في المجالات الأمنية هي تحسين وتوعية المجتمع نحو أهمية دور المرأة في المجالات الأمنية، وتحسين وضع المرأة في المجالات الأمنية ومساواتها بالرجال من حيث المناصب والمكافآت والامتيازات.
- أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات: العمر ولمؤهل العلمي، سنوات الخدمة العسكرية، نوع الجهاز الأمني، في حين ظهرت فروق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العازبات وتبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب الأعلى من رائد.

دراسة المخلفي (2011): "دور المرأة السعودية في تحقيق الوظيفة الأمنية على الحدود الدولية". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة السعودية في تحقيق الوظيفة الأمنية في حرس الحدود السعودي من خلال التعرف على طبيعة عمل المرأة السعودية في مراكز الحدود ورتبها العسكرية،

والتعرف على المؤهلات العلمية المطلوبة لعمل المرأة في مراكز حرس الحدود، والتعرف على عدد العاملات في حرس الحدود السعودية، واستخدام الباحث المقابلة مع مسؤولين في الأمن السعودي وحرس الحدود، كما وزعت استبانة على العاملات في حرس الحدود السعودية، حيث بلغت عينة الدراسة (40) عاملة من أصل (95) سيدة عاملة في حرس الحدود، وبعد تحليل البيانات التي تم الحصول عليها سواءً بالمقابلة أو الاستبانة، توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- للمرأة السعودية دورٌ كبير ومميز في حفظ الأمن على الحدود والمعابر السعودية، ولها بصمات واضحة ومؤثرة على مسيرة العمل في حرس الحدود.
- يمكن للمرأة السعودية أن تتواجد في أماكن القسوة والعمل الشاق في العمل الأمني.
- تعين المرأة السعودية برتب عسكرية وترقى وفقاً للضوابط والنظم المطبقة على الرجال.
- تتواجد المرأة السعودية إضافة إلى حرس الحدود في أجهزة الشرطة والشرطة العسكرية والاستخبارات والمطارات وأمن الموانئ وإدارة السجون.
- المؤهلات المطلوبة هي شهادة الثانوية العامة كحد أدنى مع شرط توافر اللياقة البدنية والحصول على دورات تأهيلية متنوعة.
- من بين (95) امرأة تعمل في حرس الحدود، فإن (53) يحملن شهادة البكالوريوس و(33) يحملن شهادة الثانوية العامة.
- معظم العاملات حصلن على دورات تدريبية في مجال عملهن وخاصة في أعمال التفيتش والمداهمة والقبض على المخالفين والمخالفات واستجواب المتهمين وأعمال الحراسة من مواقع القبض إلى مواقع التوقيف إضافة إلى حراسات السجون.
- لا توجد فروق جوهرية في اتجاهات عينة الدراسة نحو دور المرأة في الوظيفة الأمنية تبعاً لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، في حين ظهرت فروق جوهرية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العازبات.
- تنسجم هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة دور المرأة واتجاهاتها نحو العمل الأمني في شتى الوظائف الأمنية، ويمكن مقارنة بعض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج هذه الدراسة.

دراسة الحافي (2010): "مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية، وما إذا كان العمل في بعض الأجهزة الأمنية يتلاءم مع طبيعة المرأة السعودية، والتعرف على أهم معوقات مشاركة المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية في ضوء متغيرات (الجنس، نوع الجهاز وطبيعة العمل، الرتبة العسكرية، الحالة الاجتماعية، والعمر)، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (200) شخص من العاملين في الأجهزة

الأمنية منهم (100) من الذكور، و(100) من الإناث، وزعت عليهم استبانة لقياس مجالات الدراسة، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى الآتي:

- إن أنسب المجالات الأمنية للمرأة هي أقسام الجوازات وإدارات السجون وخاصة النسائية والشرطة وخاصة المهام التي تتطلب وجود المرأة لتفتيش النساء والتحقق معهن.
- طبيعة العمل في الأجهزة الأمنية تتلاءم مع طبيعة المرأة السعودية كون بعض الأعمال تتطلب وجود العنصر النسائي.
- عمل المرأة في الأجهزة الأمنية لا يخالف الشريعة الإسلامية.
- أهم أهداف انخراط المرأة في العمل الأمني هي تأكيد الذات، تحقيق فكرة المساواة، الشعور بالاستقلال والمسؤولية الشخصية، تأكيد مشاركة المرأة في الحياة العامة، رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، المكانة الاجتماعية، زيادة الخبرة الشخصية والآفاق الثقافية.
- من أهم معوقات انخراط المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية هي: النظرة السلبية للمجتمع نحو مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، النظرة إلى طبيعة المرأة وقدرتها الجسمانية على المهام الأمنية، ضعف جهود المسؤولين في الأجهزة لتوظيف المرأة فيها، انخفاض الرواتب مقارنة بالرجال، عدم وجود حوافز مادية ومعنوية لزيادة دافعية المرأة للانخراط في الأجهزة الأمنية، نقص الوعي المجتمعي والأسري لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.
- لا توجد فروق في اتجاهات عينة الدراسة نحو مجالات مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، والرتبة العسكرية.
- توجد فروق في اتجاهات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات نوع الجهاز ولصالح حرس الحدود والشرطة، وتبعاً لمتغير طبيعة العمل ولصالح العمل الإداري والمكتبي.

دراسة الحميدان (2009): "الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية". هدفت الدراسة إلى تقييم تطبيقات الشرطة النسائية في الدول العربية، ودراسة مدى كفاءة المرأة العربية في مجالات العمل الأمني، وتحديد المعوقات التأهيلية والتدريبية التي تواجهها إضافة إلى مقارنة مسيرة الشرطة النسائية في الدول العربية ببعض النماذج الأوروبية. وطبقت الدراسة على أربع دول عربية هي: الأردن، البحرين، مصر، والجزائر كعينة للدول العربية، وطبقت الدراسة على عينة من (320) من العاملات في الشرطة النسائية العربية (100) مصرية، (100) جزائرية، (80) أردنية، و(40) بحرينية، وزعت عليهن استمارة لمعرفة المواصفات النموذجية للمرأة في الشرطة النسائية ونظام وطبيعة العمل الذي يناسب النساء، واتجاهات العاملات في الشرطة النسائية العربية نحو العمل الشرطة ومشكلاته وخرجت الدراسة بنتائج من أهمها:

- المواصفات النموذجية اللازمة أهمها: الوزن، السن، الطول، الرغبة، المستوى العلمي والتأهيل والتدريب.
- حددت الدراسة مواعيد عمل الشرطة النسائية نهاراً إلا في حالات الضرورة.
- كانت اتجاهات الشرطة النسائية العربية نحو العمل الشرطي اتجاهات قوية.
- طالب النساء بتنظيم برامج خاصة بالشرطة النسائية لرفع مستوى الأداء كما هو الحال بأقرانها الرجال.
- يمكن للمرأة العربية بعد التأهيل المناسب إثبات جدارتها في الأجهزة الأمنية الشرطية ويمكنها تولي مناصب قيادية.
- اتجاهات النساء نحو العمل الإداري قوية جداً، مقارنة بالعمل الميداني.
- اتجاهات النساء نحو العمل نهاراً قوية مقارنة بالعمل ليلاً ونهاراً أو العمل ليلاً.
- أهم معوقات مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية هي: معوقات من الأسرة أو الزوج، نظرة المجتمع السلبية، معاملة الرؤساء في العمل، انخفاض الرواتب والحوافز، عدم المساواة بين الرجل والمرأة في المناصب والراتب والترقيات.
- لا توجد فروق في اتجاهات النساء عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية، في حين ظهرت فروق جوهرية تبعاً لمتغيرات الدولة ولصالح مصر ثم الجزائر ثم الأردن ثم البحرين، وتبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب الأعلى من رائد، وتبعاً لمتغير أوقات الدوام ولصالح الدوام نهاراً، وتبعاً لمتغير نوع العمل ولصالح العمل الإداري ثم المختلط ثم الميداني.

دراسة الأنصاري (2009): "رؤية المجتمع العربي لانخراط المرأة في مجال العمل الأمني ومعوقاته". هدفت الدراسة إلى التعرف على رؤية المجتمع العربي لانخراط المرأة في العمل الأمني والتعرف على أهم دوافع انخراط المرأة في العمل الأمني، وأهم المعوقات التي تحد من انخراط المرأة في العمل الأمني، وطبقت الدراسة في المجتمع السعودي كعينة للمجتمعات العربية، وشملت عينة الدراسة (450) مفردة بطريقة العينة الطبقية، حيث شملت العينة ثلاث فتيات هي (عاملة في الأجهزة الأمنية، غير عاملة في الأجهزة الأمنية، أرباب أسر في المجتمع)، حيث تكونت كل طبقة من (150) مفردة، وتم استخدام استبانة من ثلاث مجالات تعلق المجال الأول برؤية المجتمع العربي لعمل المرأة في المجال الأمني، وتعلق الثاني بآراء المرأة حول العمل الأمني، في حين شمل المحور الثالث معوقات عمل المرأة في المجال الأمني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- الفكرة السائدة لدى المجتمع العربي هو أن العمل الأمني من اختصاص الرجال ومن الصعب اقتحام المرأة هذا المجال، وأن صورة المرأة وهي ترتدي الزي العسكري هي صورة منفرة وتقتصر إلى الحكمة تماماً، باعتبار أن المرأة مخلوق عاطفي لا تستطيع التعامل مع المتاعب والمشاق الموجودة في العمل الأمني.
- أظهرت الدراسة أن أهم دوافع انخراط المرأة في العمل الأمني وحسب الأهمية هي: هواية الانخراط في مجال العمل الأمني، الثقة بالنفس في تحمل أعباء العمل الأمني، الحصول على وظيفة دائمة، الحصول على امتيازات قد لا تتوفر في مجالات عمل أخرى، مساعدة الأسرة في توفير متطلبات المعيشة، تشجيع الأسرة سواءً الزوج أو الأب أو الأشقاء.
- كما أظهرت الدراسة أن أهم معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني هي: النظرة السلبية للمجتمع بشكل عام والأسرة بشكل خاص لعمل المرأة في المجال الأمني، اعتقاد كثير من الناس أن مجال العمل الأمني مقتصر على الرجال، اعتقاد كثير من الناس أن طبيعة المرأة لا تمكنها من العمل في المجال الأمني، الخوف من الإشاعات والاختلاط والغياب الطويل عن المنزل والأسرة.
- أشارت الدراسة إلى وجود فروق في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير عاملة وغير عاملة ولصالح العاملة في المجال الأمني، وتبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العازبات وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس مقابل أقل من البكالوريوس، في حين لم تظهر فروق تبعاً لمتغير نوع العمل الأمني، والرتبة العسكرية، كما ظهرت فروق جوهرية تبعاً لمتغير أوقات الدوام في العمل الأمني ولصالح العمل نهاراً.

دراسة كنساوي (2008): "أطر دعم التعاون والتنسيق بين الشرطة ومؤسسات المجتمع (الأسرة ومؤسسات التعليم) لنشر مفهوم الشرطة المجتمعية. هدفت الدراسة إلى توضيح دور الشرطة في تحقيق أمن الفرد والمجتمع، والتعرف على واقع العلاقة بين الشرطة وأفراد المجتمع ومؤسساته، وتوضيح أهمية المشاركة المجتمعية في الأمن ثم وضع تطورات للدور الذي ينبغي أن تقوم به الشرطة لتوثيق العلاقة بين أفراد المجتمع ومؤسساته لنشر مفهوم الشرطة المجتمعية، واستندت الدراسة إلى سجلات الشرطة السعودية ومقابلات مع مسؤولين في الشرطة السعودية ومؤسسات تربية وأفراد المجتمع المحلي السعودي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

- مع تقدم المجتمع وتطوره في ظل التقنية الحديثة أصبح من الصعب على الشرطة القيام بدورها لمكافحة الجريمة دون مشاركة فعالة ومنهجية من أفراد المجتمع ومؤسساته.
- تقوم الشرطة بدور ايجابي ومهم في نشر مفهوم الشرطة المجتمعية عن طريق التواصل

والتقارب مع المجتمع وزيادة المؤسسات التربوية كالجامعات والمدارس والأسر والمشاركة في الندوات والمحاضرات لنشر مفهوم الشرطة المجتمعية.

- للمؤسسات التعليمية دور كبير في تدعيم مفهوم الشرطة المجتمعية عن طريق البرامج والمناهج التعليمية، كما أن للأسرة دور كبير عن طريق التربية الايجابية وتوصية الأبناء لعدم الانحراف والجريمة.
- من أهم أطر دعم التعاون والتنسيق بين الشرطة والمجتمع المحلي ومؤسساته هي:

- قيام الشرطة بالمبادرة بنشر مفهوم الشرطة المجتمعية من خلال تثقيف أفراد الشرطة والمشاركة في الندوات والمحاضرات وزيارة المدارس والجامعات والأسر.
- حث أفراد المجمع للتعاون في نشاطات الشرطة.
- قيام الجامعات والمعاهد والمدارس بتربية سليمة من خلال المناهج الدراسية والتوجيه وفق مفهوم المشاركة المجتمعية مع الشرطة.

تتسجم هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث إلقاء الضوء على نظرة المجتمعات العربية لدور المرأة في العمل الأمني وخاصة الشرطي، وضرورة تفهم المجتمع لدور الأجهزة الأمنية في حفظ الأمن للأفراد والمؤسسات والمجتمع والدولة، بحيث يصبح لدى أفراد المجتمع ومؤسساته ثقافة المشاركة المجتمعية في العمل الأمني خاصة وأن الأمن ضرورة للجميع.

دراسة البريمي (2007): "الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية-دراسة ميدانية على عينة من موظفات الشرطة النسائية بالشارقة". هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى موظفات الشرطة النسائية بالشارقة، وقد تمخضت هذه الدراسة التي طبقت على عينة بلغت (156) بمحوثة عن مجموعة من النتائج لعل من أبرزها ما يلي: بالنسبة لمحور الرضا عن المستقبل الوظيفي ومحور الرضا عن الراتب والمزايا الوظيفية ومحور الرضا عن التطور في العمل، فقد تبين أن القرار العام بالنسبة لعبارات هذا المحور متوسط، مما يعني أن آراء أفراد العينة يتأرجح بين الموافقة وعدم الموافقة على هذه العبارات. أما بخصوص النتائج المتعلقة بأثر المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي، فقد تبين أن أكثر المتغيرات الشخصية تأثيراً على عبارات محور الرضا، وعن محتوى العمل، ومحور الرضا عن التطور في العمل، ومحور الرضا عن العلاقات في العمل ومحور الرضا عن المسار الوظيفي هي الشعور بالسعادة في العمل. أما عبارات محور الرضا عن المستقبل الوظيفي فقد تبين أن أكثر المتغيرات الشخصية تأثيراً عليها هي الشعور بالسعادة في العمل والجنسية والرتبة وعبارات محور الرضا عن الراتب والمزايا الوظيفية الأخرى أكثر المتغيرات تأثيراً هي متغير الجنسية، وبالنسبة لنتائج

الدراسة الخاص بالعلاقات الارتباطية بين المتغيرات الشخصية ومجموعات المحاور المتعلقة بالرضا الوظيفي، فقد توصلت إلى نتائج عدة أهمها: وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين الشعور بالسعادة في العمل وبين جميع محاور الرضا الوظيفي المتمثلة في الرضا عن محتوى العمل والمستقبل الوظيفي والراتب والمزايا الوظيفية والتطور في العمل والعلاقات الاجتماعية والمسار الوظيفي.

دراسة الكتبي (2006): "دراسة الاتجاهات حول عمل المرأة بالمجال الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة". هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات النفس- اجتماعية الناتجة عن عمل المرأة بالمجال الشرطي وأثاره، وإبراز دور المرأة في المجتمع والتعرف إلى الدوافع الرئيسية لعملها بشكل عام وبالشرطة بشكل خاص، والتعرف على وجهات النظر لكل من الذكور والإناث في عملها وخاصة العمل الشرطي، وتحديد مدى الاندماج الذي حققته المرأة في المجال الشرطي ومدى نجاحها، واعتمدت الدراسة على الاستمارة وبلغت العينة (217) مبحوثاً، والمقابلة نصف الموجهة وبلغ عددها (20) مقابلة مع عدد من مديري الإدارات بالشرطة في بعض إمارات الدولة. وخلصت الدراسة إلى أن المجتمع متقبل لفكرة عمل المرأة وذلك للعديد من الدوافع المادية وغير المادية، ولكن بشرط توافر الشروط والضوابط الشرعية التي يحددها الدين الإسلامي، وكذلك بالنسبة لعملها بالمجال الشرطي، ووجد أن المرأة العاملة بالشرطة ما زالت حديثة العهد بالعمل وأن عملها يدور في نطاق ضيق ويتعلق ببعض المهام، وإنها ما زالت بعيدة عن المجالات الأمنية بالغة الخطورة والصعوبة، والتي تتطلب الخبرة الكافية، ويرجع ذلك إلى الخوف عليها من هذه المجالات. ومن خلال النتائج، وجد أن للمرأة في الشرطة مستقبلاً كبيراً ومتطوراً ومتزايداً وأنها تؤدي دوراً أساسياً ومكماً لدور الرجل. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في الاتجاهات حول عمل المرأة في المجال الشرطي تبعاً لمتغيرات الجنس، مكان الإقامة، المؤهل العلمي، في حين ظهرت فروق تبعاً لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (30-35) سنة، وتبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح غير المتزوجين.

دراسة المقيد (2005): "دراسة حول الشرطة النسائية في الوطن العربي: عمل المرأة في سلك الشرطة لا يتعارض مع أنوثتها". هدفت الدراسة إلى التعرف على عمل المرأة في سلك الشرطة في بعض الدول العربية والبحث في إستراتيجية تدريب المرأة في الشرطة، وأهداف تدريب المرأة في الشرطة. وذلك وفقاً لمتغيرات الرتبة العسكرية، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات العمل في الشرطة، وطبيعة العمل، وأوقات العمل، والمستوى التعليمي، وعمل الزوج، ومهنة الزوج، وعمل الأب بالنسبة لغير المتزوجات، ومهنة الأب لغير المتزوجات. وقد قام الباحث بالتطبيق في أربع دول عربية هي: الأردن، والبحرين، وتونس، والسودان وذلك من خلال استبانة تم توزيعها على (300) شرطية ما بين ضابط وضابط صف، يمثل ضابط الصف (56.1%) من عينات الدراسة، بينما يمثل الضابط (43.9%) من

العينة، ومثلت المتزوجات (60%) من عينة الدراسة تلي ذلك العازبات (43.9%) ثم المطلقات بنسبة (4.3%) بينما حلت نسبة الأرمال أخيراً حيث بلغت (0.8%) وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج الهامة:

- أن عمل المرأة في سلك الشرطة لا يمكن أن يكون سبباً في عنوستها كما أكد أن العمل الشرطي لا يتعارض مع أنوثة المرأة. وأفاد كذلك بأن عمل المرأة الشرطي لا يمكن أن يؤدي إلى خلافات زوجية ولا إلى إهمال المرأة لبيتها ولا لأولادها. وأكدت المبحوثات أن عمل المرأة الشرطي ليس تعبيراً عن مساواة المرأة للرجل كما أشارت المبحوثات إلى وجود قبول جيد من المجتمع للشرطة النسائية.
- أن اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي هو اتجاه قوي وإيجابي ومشجع للغاية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو العمل الشرطي تعزى لاختلاف كل من (الخبرة طبيعة العمل، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، ومكان الإقامة).
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو الشرطي يعزى للرتبة العسكرية، حيث إن اتجاهات صف الضباط أقوى من اتجاهات الضباط في هذا الاتجاه.
- أن غالبية العاملات في الشرطة النسائية قاضين ثمان سنوات فأكثر في العمل، وهذه النتيجة تدل على الاستقرار الوظيفي لدى العاملات في الشرطة النسائية، كما توضح أن معظمهن يفضلن العمل المكتبي على العمل الميداني على أن يكون في الفترة النهارية، وهذه نتيجة منطقية تتفق والمبادئ الدينية والقيم والأعراف الاجتماعية العربية.
- عدم الرضا التام عن الزي الخاص بمنسبات الشرطة النسائية.
- تدني مشاركة العاملات في الشرطة النسائية في الدورات التدريبية الخارجية على الرغم من النصوص النظامية التي تؤكد حق هؤلاء العاملات في الالتحاق بدورات تدريبية خارجية.
- أن العاملات في سلك الشرطة النسائية يفضلن العمل مع الزميلات والزملاء جنباً إلى جنب.
- عدم وجود علاقة بين العمل في الشرطة النسائية والعنوسة كما أظهرت أن لا يوجد هناك تعارض بين العمل الشرطي والأنوثة، كما أوضحت أن عمل المرأة الشرطي لا يؤدي إلى إهمال بيتها وأولادها، وأكدت على تفوق أبناء العاملات في الشرطة على زملائهم في المدارس.
- أن المرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية قلما تتعرض للتحرش والمضايقة.
- أن عمل المرأة في سلك الشرطة لا يمكن أن يقف عائقاً أمام زواجها.

3.2.2: دراسات تخص المرأة غير العربية (الأجنبية) والعمل الأمني:

دراسة كوك (Cock, 2004): "العلاقة بين المرأة والعسكرية في جنوب أفريقيا". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة في جنوب أفريقيا في الجيش، والتعرف على العلاقة بين الجنس والعسكرية، واعتمدت الدراسة على سجلات وإحصائيات من الجهات العسكرية كما اعتمدت على مقابلات مع مسؤولين من الجيش ذكوراً وإناثاً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- تُعد جنوب أفريقيا خامس دولة في العالم من حيث نسبة وجود المرأة في الجيش.
- خلال الفترة (1976-1990) عملت جنوب أفريقيا على إدخال المرأة في الجيش بشكل كبير وضمن استراتيجيتها محددة.
- تشكل المرأة اليوم (15%) من الجيش في جنوب أفريقيا، كما تشكل (20%) من الشرطة والأمن العام في جنوب أفريقيا.
- تقلدت المرأة مناصب قيادية حيث توجد امرأتان برتبة بريغادير في الجيش، ولا توجد أي امرأة برتبة جنرال وهناك (10) نساء برتبة كولونيل.
- أظهرت تجربة جنوب أفريقيا أن المرأة قادرة على أداء المهام العسكرية المتنوعة، إذا ما تم تأهيلها وتدريبها وأن المرأة ليست أقل جرأة من الرجل في المهام العسكرية.
- تسهم الكلية العسكرية للنساء في جنوب أفريقيا بدور كبير في تدريب وتأهيل واستقطاب المرأة للعمل في الجيش.
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الجنس والعسكرية، بمعنى أن جنس المرأة لا يقلل من قدرتها من قدرتها وطموحها في العمل العسكري إذا ما أُتيحت لها الفرصة، وأن المرأة قادرة على تولي مناصب قيادية في الوحدات العسكرية.
- تسهم المرأة في جنوب أفريقيا بشكل كبير في الصناعات العسكرية مقتدية في ذلك بالتجربة الألمانية والبريطانية والروسية في الحرب العالمية الثانية، كما تساهم المرأة بشكل كبير في قوات حفظ السلام وفي المهام اللوجستية في الجيش.
- لدى المجتمع بشكل عام في جنوب أفريقيا تفهم كبير لدور المرأة في المجال العسكري ولديه إيمان بقدراتها ولديه اتجاهات تشجيعية لانخراط المرأة في العمل العسكري.

دراسة كامبل وانترهالتر (Kimble & Unterhalter, 2004): "دور المرأة في الجيش الأمريكي". هدفت الدراسة إلى إظهار دور المرأة الأمريكية في الجيش الأمريكي، من حيث مستوى وجودها والمهام التي تقوم بها معتمدة على إحصائيات وسجلات وأبحاث حول الموضوع، وتوصلت الدراسة

إلى نتائج عديدة أهمها:

- تبلغ نسبة وجود المرأة في القوات المسلحة الأمريكية بشكل عام (21%) وهي من أعلى النسب في العالم.
- دخلت المرأة الأمريكية مختلف قطاعات القوات المسلحة البرية والجوية والبحرية والاستخبارات وغيرها من قطاعات الجيش الأمريكي.
- تقوم المرأة بمهام عسكرية شأنها في ذلك شأن الرجال حيث تقود النساء الطائرات والبوارج الحربية بشتى أنواعها، وتشارك في العمليات العسكرية، فمثلاً أثناء حرب الخليج (عاصفة الصحراء) شاركت (33000) امرأة ضمن القوات الأمريكية العاملة في تلك الحرب وشاركت المرأة في عمليات كوماندو كما حدث في خليج بنما وكما حدث في غرينادا.
- تشارك المرأة في مختلف الأنشطة وتقلدت مناصب عسكرية عالية في شتى قطاعات الجيش.
- مع مبادئ وقيم المساواة بين الرجل والمرأة من حيث الأنظمة والقوانين، إلا أن المرأة في الجيش الأمريكي بشكل عام تعاني من تسلط الرجل ومن التحرشات الجنسية في كثير من الأحيان.

دراسة المركز الاجتماعي التابع للقوات المسلحة الروسية (Social Center of RUSN Army,) (2004): "حقوق المجندات في الجيش الروسي. هدفت الدراسة إلى التعرف على حقوق النساء المجندات في الجيش الروسي، والتعرف على أهم شكاوى المجندات، وقد طبقت الدراسة على (300) مجندة من مختلف الأقاليم والوحدات العسكرية الروسية على شكل استطلاع من خلال استمارة، وبعد تحليل البيانات أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- (50%) من المجندات يشتكين من مخالفة القوانين الخاصة بهن والمتعلقة بالامتيازات والضمانات المتعلقة بحقوقهن في الجيش الروسي.
- (55%) وأكثر يؤكدن على تعرضهن لخرق صارخ لحقوقهن المنصوص عليها في القوانين العسكرية.
- (50%) من المجندات تعرضن لمخالفات في مجال حقوقهن الاجتماعية والاقتصادية وفي السماح لهن بتولي مناصب قيادية.
- ثلث المجندات تعرضن لتعدي على حقوقهن من قبل القادة والروؤساء في العمل.
- هذه المخالفات والتعدي على حقوق المجندات يتزايد رغم الشكاوى الصادرة عن المجندات.

- معظم المخالفات تأتي من أجهزة الحكم المحلية في الوحدات التي يخدم بها، بينما (14%) من المخالفات تحدث على أيدي السلطات الفيدرالية نفسها، مما يشير إلى ضعف التشريعات من جهة وضعف الرقابة على القوانين العسكرية المتعلقة بالمجنندات من جهة أخرى.
- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في إجابات عينة الدراسة نحو حقوق المجنندات تبعاً لمتغيرات الجهاز العسكري، الرتبة، المؤهل العلمي، في حين ظهرت فروق تبعاً لمتغير العمر ولصالح صغيرات السن من المجنندات حديثات العهد.

دراسة الجيش البريطاني (Roger, 2000): "أداء المجنندات في الجيش البريطاني". هدفت إلى استقصاء وتقييم أداء المجنندات في الجيش البريطاني، والتعرف على قدرات المجنندات في أداء المهام العسكرية وخاصة على الخطوط الأمامية، وذلك بهدف تقييم البرنامج المتبع حالياً في الجيش البريطاني والذي يمنع المجنندات من القتال على الخطوط الأمامية. وشملت العينة (240) مجندة في مختلف القطاعات العسكرية (برية، بحرية، جوية) وزعت عليهن استمارة لقياس وجهات نظرن حول المهام القتالية على الخطوط الأمامية وأوضحت نتائج الدراسة أن المجنندات على استعداد لأداء المهام القتالية أسوة بالرجال، كما أظهرت النتائج أن أداء المجنندات لا يقل عن أداء الجنود الذكور في مختلف المهام العسكرية وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق في آراء المجنندات تبعاً لمتغيرات الرتبة العسكرية، القطاع العسكري، نوع العمل، العمر، وأوقات الدوام، في حين ظهرت فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح الأكثر خبرة في الجيش، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة (A, B).

دراسة مازورانا (Mazorana, 2004): "الشرطة النسائية في أفريقيا". هدفت الدراسة إلى التعرف على قضايا متعلقة بالشرطة النسائية في أفريقيا والسياسات المتعلقة بتوظيف المجنندات في القوات العسكرية في أفريقيا، وهي دراسة نظرية مستندة إلى تقارير وسجلات، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن دولاً كثيرة في القارة السوداء وعلى رأسها جنوب أفريقيا والجزائر وتونس لديها شرطة نسائية لها مهام محددة، كما أن دولاً عديدة في أفريقيا أدخلت النساء في الجيش كجنوب أفريقيا والجزائر، إلا أنه يتم خرق حقوق النساء في الأجهزة الأمنية سواء الشرطة أو الجيش، ومع ذلك هناك إقبال من النساء على الالتحاق بالجيش والشرطة وخاصة في جنوب أفريقيا، حيث دخلت المرأة الجيش وتقلدن مناصب عالية مستلزمة في ذلك النموذج الألماني والأمريكي في خدمة النساء في القوات العسكرية.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الباحثة للدراسات السابقة لاحظت عدداً من الأمور من أهمها:

- تناولت الدراسات السابقة موضوع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية والعسكرية من جوانب ومجالات متعددة، كما أنها شملت نماذج متعددة لعمل المرأة في المجال الأمني.
- اشتملت الدراسات السابقة على دراسات فلسطينية متعلقة بعمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية، ومنها دراسة مركز جنيف للرقابة على القوات المسلحة (DCAF) التي تناولت موضوع المرأة الفلسطينية والأمن والمفاهيم التي تحملها المرأة الفلسطينية نحو العمل الأمني ونظرة المجتمع لعمل المرأة في المجال الأمني، ودراسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009) التي هدفت إلى مسح القوى العاملة ووضع المرأة الفلسطينية في سوق العمل ومشاركتها في الوظائف العامة، وكذلك دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) (2010) والتي بحثت انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية، ورصدت الارتفاع الملحوظ في نسبة تواجد المرأة في الأجهزة الأمنية، ودراسة أخرى لمركز جنيف بالتعاون مع جهاز الأمن الوطني الفلسطيني (2011) والتي تناولت دور المرأة الفلسطينية في تطوير القطاع الأمني والمهام التي تقوم بها في هذا المجال وتناولت دراسة أنعيم (2009) اتجاهات طلبة الجامعات نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وأخيراً تناولت دراسة الطروة (2009) الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- اشتملت الدراسات السابقة أيضاً على دراسات أجريت في الوطن العربي وتناولت عمل المرأة في القطاع الأمني، ومنها دراسة المخلفي (2011) التي تناولت دور المرأة السعودية في الوظائف الأمنية وخاصة حرس الحدود والموانئ والمطارات، وتناولت دراسة الحافي (2010) مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية، كما تناولت دراسة الحميدان (2009) الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، ودراسة هلسة (2012) التي تناولت دور المرأة الأردنية في الحياة العسكرية الأردنية من حيث الانجازات والتحديات، ودراسة الأنصاري (2009) التي هدفت إلى التعرف على رؤية المجتمع العربي -بشكل عام- لانخراط المرأة العربية في مجالات العمل الأمني ومعوقات هذا الانخراط، أما دراسة جابر (2011) فقد هدفت إلى استقصاء دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية من حيث الدوافع والقدرات وسبل تحسين دور المرأة في القطاعات الأمنية، وتناولت دراسة كنساوي (2008) كيفية دعم التعاون والتنسيق بين الشرطة ومؤسسات المجتمع المدني لنشر مفهوم الشرطة المجتمعية، وأهمية توثيق العلاقة بين الشرطة والأفراد والجماعات والمؤسسات في المجتمع المدني، وكذلك هدفت دراسة البريمي (2007) إلى قياس الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية بإمارة الشارقة ودراسة الكتبي (2006) التي بحثت الاتجاهات حول عمل المرأة في المجال الأمني والشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأخيراً تناولت دراسة المقيد (2005) نظرة المجتمع العربي

لعمل المرأة في المجال الأمني وخاصة نحو الشرطة النسائية في الوطن العربي ونظرة المجتمع لعمل المرأة في المجالات الأمنية.

- كما اشتملت الدراسات السابقة على دراسات أجنبية طبقت في مجتمعات غير عربية كدراسة Cock (2004) التي هدفت إلى التعرف على دور المرأة في الجيش في جنوب أفريقيا، ودراسة Kimble & Unterhalter (2004) التي أظهرت دور المرأة الأمريكية في الجيش الأمريكي والمهام التي تقوم بها، ومثلها دراسة المركز الاجتماعي التابع للقوات المسلحة الروسية (2004) التي هدفت إلى دراسة اتجاهات المرأة الروسية نحو العمل في الجيش الروسي والمشكلات التي تواجهها، وكذلك دراسة حول الجيش البريطاني (2000) للتعرف على أداء المرأة البريطانية في الجيش البريطاني، وأخيراً دراسة Mazorana (2004) والمتعلقة بدور المرأة في القارة السوداء في قوات حفظ السلام.
- استخدمت بعض الدراسات السابقة الاستبانة لجمع البيانات اللازمة كدراسة أنعيم (2009) ودراسة الطروة (2009)، ودراسة البريمي (2007)، والكتبي (2006)، ودراسة المقيد (2005)، ودراسة المخلفي (2011) ودراسة هلسة (2012) ودراسة الأنصاري (2009) ودراسة جابر (2011)، في حين اعتمدت دراسات أخرى أسلوب المقابلة والسجلات والإحصائيات كدراسة مركز جنيف (DCAF) (2010) ودراسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009)، ودراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (2010) ودراسة كنساوي (2008) ودراسة Cock (2004) ودراسة Kimble & Unterhalter (2004)، ودراسة المركز الاجتماعي للقوات المسلحة الروسية (2004).
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إطارها النظري وإثراء الدراسة بعدد من الأدبيات والدراسات السابقة من أجل مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، والتعرف على أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة حول موضوع البحث، كما ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في التعرف على مجالات ومحاور مشكلة الدراسة، بحيث تغطي موضوع البحث قدر الإمكان.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان إجرائها، حيث أجريت الدراسة الحالية في جنوب الضفة الغربية (محافظة الخيل وبيت لحم)، كما تميزت في زمان إجرائها حيث طبقت الدراسة خلال عامي (2011/2012م)، كما تميزت الدراسة الحالية في شمولها عينة من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية، وعينة من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية بهدف المقارنة في الاتجاهات نحو العمل الأمني، وتميزت كذلك في شمولها (6) محاور متعلقة بالاتجاهات، ومحور متعلق بنظرة المجتمع المحلي الفلسطيني نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، إضافة إلى محور متعلق بالمعيقات وآخر متعلق بسبل تحسين دور المرأة في

الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وبالتالي فإن الدراسة شاملة لجوانب عديدة من مشكلة البحث، وتعطي نتائج متنوعة وعديدة من حيث نظرة المجتمع لعمل المرأة في القطاع الأمني واتجاهات المرأة العاملة وغير العاملة نحو العمل في القطاع الأمني، ثم التعرف على أهم معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية وسبل تحسين الاتجاهات نحو العمل في الأجهزة الأمنية، ثم وضع توصيات متنوعة في ضوء نتائج الدراسة.

- تأمل الباحثة أن تشكل هذه الدراسة ونتائجها وتوصياتها فائدة للمجتمع الفلسطيني والأجهزة الأمنية ونظرة المجتمع والمرأة الفلسطينية نحو أهمية وضرورة انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية، وأن تسهم هذه الدراسة في تشجيع وجود المرأة في الأجهزة الأمنية كما أن الدراسة تشكل مرجعاً علمياً للمكتبة العربية في هذا المجال.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة وصدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي تم القيام بها لتقنين أداة الدراسة وتطبيقها، وحصر متغيرات الدراسة، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدت الباحثة عليها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

1.3 منهجية الدراسة

من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة على ارض الواقع ومتاحة للدراسة والقياس، وكما هي ودون تدخل الباحثة في مجرياتها، ولكنها تتفاعل معها بوصفها وتحليلها بهدف قياس اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها، كما تم اعتماد المنهج المقارن بهدف المقارنة بين اتجاهات المرأة في محافظة الخليل واتجاهات المرأة في محافظة بيت لحم، والمقارنة بين اتجاهات المرأة العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وذلك بالاعتماد على نوعين من البيانات:

- البيانات الأولية: حيث تم حصر البيانات وتجميع المعلومات اللازمة لأغراض البحث من خلال توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- البيانات الثانوية: اعتمدت الباحثة على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات المتعلقة بموضوع الدراسة، منها عربية وأخرى أجنبية، والمتعلقة اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها بشكل خاص واتجاهات المرأة نحو العمل الأمني بشكل عام، كما اطّلت الباحثة على أية مراجع أخرى يمكن أن تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء في سن العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم سواءً العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية أو غير العاملات في هذه الأجهزة خلال فترة إجراء الدراسة، والجدول (1.3) يوضح خصائص وسمات مجتمع الدراسة.

جدول 1.3: توزيع مجتمع الدراسة (مجتمع العاملات في الأجهزة الأمنية) حسب المحافظات.

معيار التوزيع	العينة	النسبة من مجتمع الدراسة
معيار المحافظات		
الخليل	128	42%
بيت لحم	180	58%
المجموع	308	100%

ملاحظة: مجتمع النساء غير العاملات غير محدد العدد لعدم وجود إحصائية.

يوضح الجدول أعلاه أن (42%) من عينة الدراسة هي من محافظة الخليل، وأن (58%) من عينة الدراسة هي من محافظة بيت لحم.

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (200) امرأة، ولقد اختيرت العينة بطريقة العينة الطبقية تبعاً لمتغير المحافظة، وتبعاً لمتغير عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية، ثم بطريقة العينة العشوائية البسيطة داخل كل طبقة (محافظة)، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً لخصائصها الديمغرافية.

جدول 2.3: توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات وعاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية.

النسبة من عينة الدراسة	العينة	معيار التوزيع
معيار المحافظات		
50%	100	الخليل
50%	100	بيت لحم
100%	200	المجموع
معيار عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية		
50%	100	عاملة
50%	100	غير عاملة
100%	200	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن (50%) من عينة الدراسة هي من محافظة الخليل، و(50%) من العينة هي من محافظة بيت لحم، كما يوضح الجدول أعلاه أن (50%) من عينة الدراسة هي من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وأن (50%) من العينة هي من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية.

تجدد الإشارة إلى أن الباحثة قامت بتوزيع (260) استبانة معظمها تسليم باليد، وجزء منها عبر البريد الإلكتروني، إلا أن الاستبانات المسترجعة بلغت (209) استبانات، أي بنسبة استجابة (80%) وعند مراجعة الاستبانات المسترجعة تبين أن (9) استبانات منها غير مكتملة ولذلك تم استثنائها من التحليل، بحيث تم تحليل (200) استبانة وبما يشكل ما نسبته (77%) من الاستبانات التي تم توزيعها، وما نسبته (96%) من الاستبانات المسترجعة.

جدول 3.3-أ: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الكلية (العاملات وغير العاملات).

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	مستويات المتغير	المتغير
-	50%	100	الخليل	المحافظة
	50%	100	بيت لحم	
	100%	200	-	المجموع
	50%	100	عاملة في الأجهزة الأمنية	العمل في الأجهزة الأمنية
	50%	100	غير عاملة في الأجهزة الأمنية	
	100%	200	-	المجموع

جدول 3.3-ب: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الكلية (العاملات وغير العاملات).

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	القيم الناقصة
السن	18-25 سنة	43	21.5%	-
	26-30 سنة	54	27%	
	31-35 سنة	63	31.5%	
	36-40 سنة	22	11%	
	أكثر من 40 سنة	18	9%	
المجموع	-	200	100%	
الحالة الاجتماعية	عزباء	98	49%	-
	متزوجة	94	47%	
	أرملة	5	2.5%	
	مطلقة	3	1.5%	
المجموع	-	200	100%	
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	20	10%	-
	دبلوم	28	14%	
	بكالوريوس	142	71%	
	دبلوم عالي	6	3%	
	ماجستير فأعلى	4	2%	
المجموع	-	200	100%	

يوضح الجدول أعلاه أن (50%) من عينة الدراسة هي من محافظة الخليل، وأن (50%) من العينة هي من محافظة بيت لحم، وأن (50%) هي من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية مقابل (50%) من العينة هي من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية. ويوضح الجدول أعلاه أن (21.5%) من مجتمع الدراسة هو من الفئة العمرية (15-25) سنة وأن (27%) منه هو من الفئة العمرية (26-30) سنة، وأن (31.5%) منه هي من الفئة العمرية (31-35) سنة أما الفئة العمرية (36-40) سنة فقد بلغت نسبتها (11%)، وأخيراً فقد بلغت النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن (40) سنة شكلن ما نسبته (9%) من مجتمع الدراسة. ويتضح كذلك أن (49%) من مجتمع الدراسة هو من العازبات، مقابل (47%) هو من المتزوجات، أما نسبة الأرامل فقد بلغت (2.5%)، والمطلقات (1.5%). ومن حيث المؤهل العلمي لمجتمع الدراسة فإنه يظهر أن (10%) من مجتمع الدراسة مؤهله العلمي ثانوية فأقل و(14%) مؤهله العلمي دبلوم، و(71%) مؤهله العلمي بكالوريوس، و(3%) يحمل مؤهل علمي دبلوم عالي، وأخيراً فإن (2%) من مجتمع الدراسة يحمل درجة الماجستير فأعلى.

جدول 4.3: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (خاص بالعاملات في الأجهزة الأمنية).

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	مستويات المتغير	المتغير
-	%23	23	الشرطة	نوع الجهاز الأمني الذي تعمل فيه
	%16	16	الأمن الوطني	
	%20	20	الأمن الوقائي	
	%5	5	الاستخبارات	
	%2	2	حرس الرئيس	
	%11	11	المخابرات	
	%8	8	القضاء العسكري	
	%3	3	الضابطة الجمركية	
	%2	2	المالية العسكرية	
	%10	10	الخدمات الطبية	
%100	100	-	المجموع	
-	%9	9	رقيب أول فأقل	الرتبة العسكرية
	%15	15	مساعد	
	%20	20	مساعد أول	
	%16	16	ملازم	
	%12	12	ملازم أول	
	%10	10	نقيب	
	%9	9	رائد	
	%4	4	مقدم	
	%3	3	عقيد	
	%2	2	عميد	
%100	100	-	المجموع	
-	%18	18	ميداني	مجال العمل
	%40	40	إداري/مكتبي	
	%25	25	كلاهما	
	%17	17	اجتماعي	
	%100	100	-	
-	%56	56	نهاراً	أوقات الدوام
	%15	15	ليلاً	
	%29	29	ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً	
	%100	100	-	

يوضح الجدول أعلاه أن (23%) من العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية يعملن في جهاز الشرطة، وأن نسبة العاملات في الأمن الوطني (16%)، وفي الأمن الوقائي (20%)، وفي الاستخبارات (5%)، وفي حرس الرئيس (2%)، أما جهاز المخابرات فقد بلغت نسبة العاملات فيه (11%)، وفي القضاء العسكري (8%)، وفي الضابطة الجمركية (3%)، وفي المالية العسكرية (2%)، أما العاملات في جهاز الخدمات الطبية فقد بلغت نسبتهن (10%).

ومن حيث الرتب العسكرية فإن (9%) من مجتمع الدراسة يحمل رتبة رقيب أول فأقل و(15%) برتبة مساعد، و(20%) برتبة مساعد أول، و(16%) برتبة ملازم، و(12%) برتبة ملازم أول وأن (10%) برتبة نقيب، و(9%) برتبة رائد، و(4%) برتبة مقدم، و(3%) برتبة عقيد، وأخيراً فإن (2%) من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية يحملن رتبة عميد.

ومن حيث مجال العمل الأمني فإن (40%) من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية يعملن في أعمال إدارية ومكتبية، مقابل (18%) يعملن في مجال العمل الميداني، وأن (25%) يعملن في مجال العمل الإداري والميداني معاً، وأن (17%) يعملن في مجال العمل الاجتماعي. كما يوضح الجدول أن (56%) من العاملات في الأجهزة الأمنية يعملن نهاراً، مقابل (15%) يعملن ليلاً، أما العاملات ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً أخرى فقد بلغت نسبتهن (29%).

جدول 5.3: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (خاص بغير العاملات في الأجهزة الأمنية).

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	مستويات المتغير	المتغير
-	15%	15	الشرطة	الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه
	5%	5	الأمن الوطني	
	7%	7	الأمن الوقائي	
	7%	7	الاستخبارات	
	5%	5	حرس الرئيس	
	5%	5	المخابرات	
	10%	10	القضاء العسكري	
	5%	5	الضابطة الجمركية	
	10%	10	المالية العسكرية	
	14%	14	الخدمات الطبية	
	17%	17	لا ارغب العمل في الأجهزة الأمنية	
100%	100	-	المجموع	

4.3 أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة لأغراض الدراسة، باعتبارها الأداة المناسبة لطبيعة الدراسة ومشكلتها وأهدافها، حيث تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة.
- عرضت الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف الأكاديمي.
- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذوي الاختصاص الذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
- إخراج استبانة الدراسة بشكلها النهائي بعد موافقة المشرف والحصول منه على إذن التوزيع.
- الحصول على كتاب تسهيل المهمة من الجامعة.
- توزيع الاستبانة على جميع الأجهزة الأمنية في محافظتي الخليل وبيت لحم من أجل تعبئتها ثم توزيع الاستبانة على عينة النساء غير العاملات في محافظة الخليل وبيت لحم.

5.3 وصف أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من مقدمة تضمنت موضوع الدراسة وفائدتها، وحث المبحوثين على الإجابة عليها بكل حرص وموضوعية، وإحاطتهم علماً بأن البيانات التي تحويها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وأنه سيتم التعامل معها بسرية مطلقة، ثم شكرهم على تعاونهم مع الباحثة. كما تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين وعلى النحو التالي:

- القسم الأول: وتضمن معلومات عامة متعلقة بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة بحيث تضمن معلومات عامة حول: المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي وهذه المتغيرات يجب عليها جميع عينة الدراسة من عاملات وغير عاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما تضمن هذا القسم معلومات خاصة بالعاملات في الأجهزة الأمنية للإجابة عليها وتضمنت معلومات حول نوع الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، مجال العمل، وأوقات الدوام. وأخيراً تضمن القسم الأول متغيراً خاصة بغير العاملات في الأجهزة الأمنية يحدد فيه الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه، ويتم الإجابة على هذه المتغيرات من خلال اختيار إجابة من عدة إجابات لكل متغير.

- القسم الثاني: ويهدف إلى قياس اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها والمكون من (9) مجالات، يجب عليها المبحوث من خلال اختيار إجابة من خمسة إجابات على طريقة سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، معارض، معارض بشدة)، والجدول رقم (6.3) يوضح مجالات الدراسة وعدد فقراتها وأرقامها.

جدول 6.3: مجالات الدراسة وعدد فقراتها وأرقامها.

رقم المجال	مجالات أداة الدراسة	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
A	رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	10	10-1
B	اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني	8	18-11
C	اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية	7	25-19
D	اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية	5	30-26
E	اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية	6	36-31
F	اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية	8	44-37
G	اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل الأمني	8	52-45
H	معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية من وجهة نظرها	7	59-53
I	سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	11	70-60
	الإجمالي	70	70-1

6.3 صدق أداة الدراسة

قامت الباحثة بتقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وذلك على النحو التالي: صدق فقرات الاستبيان: قامت الباحثة بالتحقق من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما:

- الطريقة الأولى: صدق الاستبانة حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذوي الخبرة والاختصاص تألفت من (9) محكمين من أساتذة جامعات ومسؤولين كبار في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ولقد استجابت الباحثة لآراء السادة المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم، وبذلك تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

- الطريقة الثانية: كما قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، والتأكد من أنها قادرة ومناسبة لقياس ما صُممت لقياسه بحيث تكون الفقرة ذات اتساق داخلي عندما يكون قيمة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) دالة عند مستوى دلالة (0.05) إذا كانت قيمة (r) المحسوبة أكبر من قيمة (r) الجدولية، وإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المعنوية لكل فقرة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك تعتبر الفقرة صادقة لما وضعت لقياسه، والجدول رقم (7.3) يوضح نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.

جدول 7.3-أ: نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.

الفقرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية	الفقرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية
1	0.37	0.000	36	0.52	0.000
2	0.35	0.000	37	0.61	0.000
3	0.30	0.000	38	0.53	0.000
4	0.42	0.000	39	0.74	0.000
5	0.34	0.000	40	0.66	0.000
6	0.28	0.000	41	0.65	0.000
7	0.40	0.000	42	0.57	0.000
8	0.19	0.001	43	0.58	0.000
9	0.24	0.000	44	0.63	0.000
10	0.31	0.000	45	0.54	0.000
11	0.43	0.000	46	0.66	0.000
12	0.32	0.000	47	0.54	0.000
13	0.33	0.000	48	0.61	0.000
14	0.20	0.001	49	0.70	0.000
15	0.37	0.000	50	0.42	0.000
16	0.13	0.032	51	0.63	0.000
17	0.29	0.000	52	0.48	0.000
18	0.54	0.000	53	0.64	0.000
19	0.56	0.000	54	0.69	0.000
20	0.41	0.000	55	0.61	0.000
21	0.57	0.000	56	0.71	0.000

جدول 7.3-أ: نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.

الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
22	0.58	0.000	57	0.69	0.000
23	0.53	0.000	58	0.58	0.000
24	0.42	0.000	59	0.66	0.000
25	0.57	0.000	60	0.60	0.000
26	0.58	0.000	61	0.53	0.000
27	0.40	0.000	62	0.62	0.000
28	0.40	0.000	63	0.58	0.000
29	0.44	0.000	64	0.52	0.000
30	0.47	0.000	65	0.44	0.000
31	0.54	0.000	66	0.57	0.000
32	0.46	0.000	67	0.61	0.000
33	0.52	0.000	68	0.46	0.000
34	0.59	0.000	69	0.53	0.000
35	0.60	0.000	70	0.69	0.000

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة كانت دالة إحصائياً، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه.

7.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية، حيث بلغت قيمة الثبات (0.9422) وبذلك تتمتع الأداة بدرجة عالية جداً من الثبات.

8.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات هما:

• المتغيرات المستقلة هي:

- متغيرات مستقلة للعاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية وهي: المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي.
- متغيرات مستقلة خاصة بالعاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وتتعلق ب: نوع الجهاز الأمني الذي تعملين فيه، الرتبة العسكرية، مجال العمل، أوقات الدوام.
- متغير مستقل خاص بغير العاملات في الأجهزة الأمنية متعلق ب: نوع الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه.

• المتغير التابع: اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها وله تسع مستويات هي:

- رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ورمزه في أداة الدراسة (A).
- اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني ورمزه (B).
- اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية ورمزه (C).
- اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية ورمزه (D).
- اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية ورمزه (E).
- اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية ورمزه (F).
- اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل الأمني ورمزه (G).
- معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية من وجهة نظرها ورمزه (H).
- سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ورمزه (I).

9.3 صعوبات الدراسة

واجهت الباحثة صعوبات عديدة أهمها:

- قلة الدراسات العربية ذات العلاقة المباشرة بالموضوع، حيث أن الدراسات العربية حول موضوع اتجاهات المرأة الفلسطينية بشكل خاص والمرأة العربية بشكل عام نحو العمل في الأجهزة الأمنية قليلة على حد علم الباحثة.

- أما الصعوبة الكبيرة فقد تمثلت في توزيع الاستبيانات، إضافة إلى رفض بعض الأفراد تعبئة الاستبانة بعد جهد ووقت للوصول إليهم، في حين بذلت الباحثة جهداً كبيراً لإقناع من قاموا بتعبئة الاستبانة.
- كما تمثلت إحدى الصعوبات في استعادة الاستبانات التي تم توزيعها، والنقص في بعضها حيث وزعت الباحثة (260) استبانة واسترجع منها (209) استبانة، ووجد منها قرابة (9) استبانات غير مكتملة التعبئة مما اضطر الباحثة إلى عدم إدخالها في التحليل، واكتفت بتحليل (200) استبانة.
- كما تمثلت إحدى الصعوبات الكبيرة في كون عينة الدراسة عينة طبقية من فئتين من النساء عاملات وغير عاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، مما استوجب جهداً كبيراً في التحليل الإحصائي وفرز النتائج ومناقشتها.

10.3 إجراءات الدراسة

- قامت الباحثة بعد التسجيل للرسالة باقتراح موضوعات للدراسة، حيث تقرر في النهاية الموافقة على موضوع الدراسة الحالية مع العميد ومع المشرف الأكاديمي.
- بعد إقرار موضوع الدراسة، تم عمل خطة الدراسة وبعد الموافقة عليها من قبل المسؤولين في الجامعة تم البدء في الدراسة وتحديد المشرف عليها.
- بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلة الدراسة بالاتفاق مع المشرف، تم عمل الفصل الأول الذي يتضمن الإطار العام للدراسة، ثم عمل الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ثم عمل الإطار النظري للدراسة، وعرضت على المشرف.
- تصميم الاستبانة وعرضها على المشرف، وموافقته عليها ثم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، والحصول على إذن بالتوزيع من المشرف والحصول على كتاب تسهيل المهمة من إدارة الجامعة، ثم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة.
- بعد استعادة الاستبانات قامت الباحثة بمراجعتها وتدقيقها واستثناء غير المكتمل منها، ثم إجراء التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج ومناقشتها وربطها بالدراسات السابقة.
- بعد ذلك تم إخراج الدراسة في صورتها الأولية وعرضها على المشرف الأكاديمي.

11.3 المعالجة الإحصائية

بعد استعادة الاستبانات تم تدقيقها ومراجعتها ثم إدخالها إلى الحاسوب وتفرغ البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)

(SPSS) وذلك من اجل معالجتها إحصائياً، ولقد حُولت الإجابات اللفظية إلى إجابات رقمية بحيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة 5 درجات، والإجابة أوافق 4 درجات، والإجابة محايد 3 درجات، والإجابة معارض 2 درجة، والإجابة معارض بشدة درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة زادت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها والعكس صحيح.

ولقد فحصت فرضيات الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك باستخدام الطرق والاختبارات الإحصائية اللازمة، حيث تم استخدام الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون (Person Correlation) ومعامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) واختبار "ت" (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) (ANOVA) واختبار توكي (Tukey test) وذلك باستخدام الحاسوب وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وكانت الإجابات وفق مقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

جدول 8.3: تصنيف الإجابات ودرجاتها

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

12.3 مقياس الدراسة

بهدف تصنيف إجابات عينة الدراسة، وذلك كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ولكل مجال من مجالات الدراسة، والحكم على النتائج وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وهذا ما يتلاءم ويتناسب مع مثل هذه الدراسة لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة منها، والجدول رقم (9) يوضح مقياس الدراسة ومفاتيح التصحيح.

جدول 9.3: مفاتيح التصحيح

الرقم	المتوسط الحسابي	الدرجة/ الأهمية
1.	2.49 فأقل	الاتجاهات بدرجة ضعيفة
2.	3.49-2.50	الاتجاهات بدرجة متوسطة
3.	3.50 فأكثر	الاتجاهات بدرجة قوية

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليلاً للبيانات التي جمعت من عينة الدراسة، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة، حيث سيتم تحليل البيانات والوصول إلى النتائج بالتسلسل الذي وردت فيه ضمن استبانة الدراسة.

1.4 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

فيما يأتي عرض للنتائج المتعلقة بالأسئلة

1.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، كما هو موضح في جدول رقم (1.4).

جدول 1.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجال	نوع العينة
متوسطة	0.57	3.14	200	اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية معاً
قوية	0.49	3.56	100	اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	عاملة في الأجهزة الأمنية فقط
متوسطة	0.83	2.63	100	اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	غير عاملة في الأجهزة الأمنية فقط

يوضح الجدول أعلاه أن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.14) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة.

وعند فرز عينة الدراسة فإن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.56) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. مقابل متوسط حسابي (2.63) ودرجة متوسطة للنساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

وللتعرف على أهم اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل فقرة من فقرات المجال الأول (A) وترتيبها تنازلياً حسب الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (2.4).

جدول 2.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
9	يتقبل المجتمع عمل المرأة في جهاز الشرطة والقضاء العسكري أكثر من الأجهزة الأخرى.	4.10	0.27	قوية
2	لدى المجتمع اعتقاد بأن العمل في المجال الأمني يقتصر على الرجال فقط.	3.90	0.35	قوية
5	يتقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في الأجهزة في المجال الإداري فقط	3.82	0.47	قوية
8	يتقبل الكثيرون في المجتمع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من منطلقات اقتصادية.	3.55	0.44	قوية
7	يرى الكثيرون في المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع القيم والأعراف الاجتماعية.	3.12	0.59	متوسطة
1	لدى المجتمع فكرة سلبية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية	2.88	0.71	متوسطة
3	يعتقد غالبية المجتمع أن العمل في المجال الأمني يحتاج إلى خشونة	2.81	0.77	متوسطة
4	يعترض المجتمع على فكرة الاختلاط والانفتاح بين المرأة والرجل في العمل الأمني استناداً إلى قيم دينية.	2.65	0.75	متوسطة
6	يرى المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يشكل خطراً عليها.	2.40	0.68	ضعيفة
10	بعض عناصر الأمن لا يتقبلون عمل المرأة إلى جانبهم في الأجهزة.	2.17	0.83	ضعيفة
	الدرجة الكلية للمجال	3.14	0.57	متوسطة

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.14) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً هي:

- يتقبل المجتمع عمل المرأة في جهاز الشرطة والقضاء العسكري أكثر من الأجهزة الأخرى وبدرجة قوية.

- لدى المجتمع اعتقاد بأن العمل في المجال الأمني يقتصر على الرجال فقط وبدرجة قوية.
- يتقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في الأجهزة في المجال الإداري فقط وبدرجة قوية.
- يتقبل الكثيرون في المجتمع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من منطلقات اقتصادية وبدرجة متوسطة.
- يرى الكثيرون في المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع القيم والأعراف الاجتماعية وبدرجة متوسطة.

2.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما اتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وعلى جميع مجالات الاتجاهات (B، C، D، E، F) كما هو موضح في جدول رقم (3.4).

جدول 3.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية.

نوع العينة	المجال	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية معاً	اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية	200	3.46	0.54	متوسطة
عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية	100	3.92	0.50	قوية
غير عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية	100	3.00	0.76	متوسطة

يوضح الجدول أعلاه أن اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.46) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. وعند فرز عينة الدراسة فإن اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.92) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة. مقابل متوسط حسابي (3.00) ودرجة متوسطة للنساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

وللتعرف على أهم اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل مجال من مجالات الاتجاهات (B، C، D، E، F) وترتيبها تنازلياً حسب الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (4.4).

جدول 4.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل مجال من مجالات الاتجاهات (B، C، D، E، F) مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاهات
1	اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية	4.05	0.37	قوية
2	اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني	3.75	0.49	قوية
3	اتجاهات نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية	3.68	0.56	قوية
4	اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية	3.36	0.61	متوسطة
5	اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية	2.44	0.89	ضعيفة
	الدرجة الكلية	3.46	0.54	متوسطة

تشير المعطيات في الجدول أعلاه إلى أن أقوى اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية، بمتوسط حسابي (4.05) وبدرجة قوية على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة تلاها في المقام الثاني اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني، بمتوسط حسابي (3.75) وبدرجة قوية، وجاء في المقام الثالث اتجاهات نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية بمتوسط حسابي (3.68) وبدرجة قوية، وجاء في المقام الرابع اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة

المرأة في الأجهزة الأمنية بمتوسط حسابي (3.36) وبدرجة متوسطة، وفي المقام الخامس والأخير جاء مجال اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية بمتوسط حسابي (2.44) وبدرجة ضعيفة.

ويندرج عن السؤال الثاني الأسئلة الفرعية الآتية:

1.2.1.4. ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال B)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كما هو موضح في جدول رقم (5.4).

جدول 5.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
16	وجود المرأة ضروري للتعامل مع القضايا الأمنية المتعلقة بالنساء.	4.25	0.39	قوية
18	أثبتت المرأة الفلسطينية جدارتها في المجال الأمني	4.12	0.44	قوية
14	المرأة تشكل نصف المجتمع ومن الضروري انخراطها في العمل الأمني.	3.88	0.47	قوية
15	هناك حاجة ماسة لزيادة أعداد النساء العاملات في كافة الأجهزة الأمنية.	3.70	0.53	قوية
11	المرأة الفلسطينية كانت شريكة في النضال ومواجهة الاحتلال.	3.60	0.61	قوية
13	وجود المرأة في العمل الأمني يساهم في حفظ الأمن والسلام.	3.52	0.66	قوية
12	لدى المؤسسات الأهلية والحكومية والأجهزة الأمنية تفهم لضرورة عمل المرأة في المجال الأمني.	3.05	0.78	متوسطة
17	لو خيرت للعمل في الأجهزة الأمنية سأرفض ذلك.	2.88	0.81	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.75	0.49	قوية

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.75) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- وجود المرأة ضروري للتعامل مع القضايا الأمنية المتعلقة بالنساء، وبدرجة قوية.
- أثبتت المرأة الفلسطينية جداتها في المجال الأمني، وبدرجة قوية.
- المرأة تشكل نصف المجتمع ومن الضروري انخراطها في العمل الأمني، وبدرجة قوية.
- هناك حاجة ماسة لزيادة أعداد النساء العاملات في كافة الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- المرأة الفلسطينية كانت شريكة في النضال ومواجهة الاحتلال، وبدرجة قوية.

2.2.1.4. ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال C)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كما هو موضح في جدول رقم (6.4).

جدول 6.4- الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
22	لا مانع من عمل المرأة في المجالات الميدانية المتعلقة بالنساء.	3.77	0.69	قوية
21	هناك ضرورة لوجود المرأة في العمل الميداني (تحقيق، تفتيش، اعتقال).	3.42	0.75	متوسطة
19	لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدرجات والتدريبات اللازمة.	3.05	0.79	متوسطة
25	تحرص الأجهزة الأمنية على تأهيل وتدريب العاملات للعمل الميداني.	2.66	0.85	متوسطة

جدول 6.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
20	لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة	2.15	0.97	ضعيفة
24	العمل الميداني لا يتناسب مع طبيعة المرأة وأوثقتها.	1.12	1.14	ضعيفة
23	تفضل المرأة العمل في المجال الميداني في الأجهزة الأمنية.	0.91	1.31	ضعيفة
	الدرجة الكلية	2.44	0.89	ضعيفة

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة ضعيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (2.44) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- لا مانع من عمل المرأة في المجالات الميدانية المتعلقة بالنساء، وبدرجة قوية.
- هناك ضرورة لوجود المرأة في العمل الميداني (تحقيق، تفتيش، اعتقال)، وبدرجة متوسطة.
- لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة، وبدرجة متوسطة.
- تحرص الأجهزة الأمنية على تأهيل وتدريب العاملات للعمل الميداني، وبدرجة متوسطة.
- لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة، وبدرجة ضعيفة.

3.2.1.4. ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال D)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة

الغربية نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كما هو موضح في جدول رقم (7.4).

جدول 7.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
26	تفضل المرأة العمل الإداري في الأجهزة الأمنية لمناسبتها لطبيعة المرأة وأنوثتها.	4.40	0.22	قوية
29	تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجال الإداري أكثر من تقبلها للعمل في المجال الميداني.	4.25	0.29	قوية
28	لدى المرأة قدرة أعلى للعمل الإداري من العمل الميداني.	4.11	0.36	قوية
27	يقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في المجالات الإدارية في الأجهزة الأمنية.	3.81	0.35	قوية
30	تُشغل المرأة مراكز عالية ومتقدمة في العمل الإداري الأمني.	3.68	0.66	قوية
	الدرجة الكلية	4.05	0.37	قوية

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.05) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- تفضل المرأة العمل الإداري في الأجهزة الأمنية لمناسبتها لطبيعة المرأة وأنوثتها، وبدرجة قوية.
- تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجال الإداري أكثر من تقبلها للعمل في المجال الميداني، وبدرجة قوية.
- لدى المرأة قدرة أعلى للعمل الإداري من العمل الميداني، وبدرجة قوية.
- يقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في المجالات الإدارية في الأجهزة الأمنية. ، وبدرجة قوية.
- تُشغل المرأة مراكز عالية ومتقدمة في العمل الإداري الأمني، وبدرجة قوية.

4.2.1.4. ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال E)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كما هو موضح في جدول رقم (8.4).

جدول 8.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
35	الحاجة المجتمعية تتطلب عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية.	4.22	0.39	قوية
34	تستطيع المرأة العمل في المجالات الإدارية والميدانية معاً.	3.93	0.69	قوية
31	يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل.	3.74	0.66	قوية
33	يتطلب العمل في المجال الأمني وجود المرأة في المجال الإداري والميداني.	3.50	0.75	قوية
36	تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية في الأجهزة الأمنية.	3.35	0.76	متوسطة
32	يسبب العمل المختلط فوضى في المسؤوليات والصلاحيات.	3.24	0.80	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.68	0.56	قوية

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.68) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- الحاجة المجتمعية تتطلب عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية، وبدرجة قوية.

- تستطيع المرأة العمل في المجالات الإدارية والميدانية معاً، وبدرجة قوية.
- يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل، وبدرجة قوية.
- يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل، وبدرجة قوية.
- يتطلب العمل في المجال الأمني وجود المرأة في المجال الإداري والميداني، وبدرجة قوية.
- تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية في الأجهزة الأمنية، وبدرجة متوسطة.

5.2.1.4. ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال F)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كما هو موضح في جدول رقم (9.4).

جدول 9.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
41	المشاركة الفعالة للمرأة لا زالت دون المستوى المطلوب.	4.15	0.43	قوية
43	تشعر المرأة بأهمية وجودها من خلال تقدير دورها وقدراتها.	4.08	0.47	قوية
44	تشعر المرأة بوجود تمييز بين الرجل والمرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الرجال (الامتيازات، الترقيات، الحوافز.... الخ).	3.94	0.51	قوية
37	تستطيع المرأة أن تكون منافسة للرجل في العمل الأمني والمناصب القيادية.	3.66	0.56	قوية
38	تستطيع المرأة أن تكون متفوقة في كثير من المجالات الأمنية.	3.15	0.73	متوسطة
40	يتفهم الرؤوساء والعاملون في الأجهزة الأمنية ضرورة الشراكة بين المرأة والرجل.	2.94	0.78	متوسطة
39	يمكن للمرأة الفلسطينية أن تحتل مشاق العمل والجهد والتدريب الأمني.	2.76	0.93	متوسطة
42	تتعرض المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية إلى مضايقات من زملائها.	2.20	1.05	ضعيفة
	الدرجة الكلية	3.36	0.61	متوسطة

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.36) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- المشاركة الفعالة للمرأة لا زالت دون المستوى المطلوب، وبدرجة قوية.
- تشعر المرأة بأهمية وجودها من خلال تقدير دورها وقدراتها، وبدرجة قوية.
- تشعر المرأة بوجود تمييز بين الرجل والمرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الرجال (الامتيازات، الترقيات، الحوافز.... الخ)، وبدرجة قوية.
- تستطيع المرأة أن تكون منافسة للرجل في العمل الأمني والمناصب القيادية، وبدرجة قوية.
- تستطيع المرأة أن تكون متفوقة في كثير من المجالات الأمنية، وبدرجة متوسطة.

3.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟ (المجال G) خاص بالمرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، كما هو موضح في جدول رقم (10.4).

جدول 10.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية.

نوع العينة	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
خاص بغير العاملة في الأجهزة الأمنية فقط	اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية	100	3.54	0.60	قوية

يوضح الجدول أعلاه أن اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر عينة النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.54) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة.

وللتعرف على أهم اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (11.4).

جدول 11.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية مرتبة حسب الأهمية.

رقم الفقرة	اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
46	أقبل العمل في بعض الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة والقضاء.	4.14	0.41	قوية
47	أتفهم ضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	3.85	0.50	قوية
45	أقبل العمل في الأجهزة الأمنية بشكل عام.	3.77	0.54	قوية
48	العمل في الأجهزة الأمنية غير مناسب للمرأة المتزوجة.	3.62	0.58	قوية
51	أقبل العمل في الأجهزة الأمنية كخيار أخير للحصول على عمل.	3.60	0.61	قوية
49	يرفض والدي/إخوتي/زوجي أن التحق بالأجهزة الأمنية.	3.60	0.60	قوية
52	نظرة المجتمع لا تشجعني على العمل في الأجهزة الأمنية.	3.12	0.77	متوسطة
50	أرى أن العمل في الأجهزة الأمنية لا يناسب طبيعة المرأة.	2.62	0.99	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.54	0.60	قوية

يوضح الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية من وجهة نظر النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.54) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- أقبال العمل في بعض الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة والقضاء، وبدرجة قوية.

- أتفهم ضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- أقبل العمل في الأجهزة الأمنية بشكل عام، وبدرجة قوية.
- العمل في الأجهزة الأمنية غير مناسب للمرأة المتزوجة، وبدرجة قوية.
- أقبل العمل في الأجهزة الأمنية كخيار أخير للحصول على عمل، وبدرجة قوية.

4.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

ما أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية ، كما هو موضح في جدول رقم (12.4).

جدول 12.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

نوع العينة	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية معاً	أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	200	3.47	0.66	متوسطة
عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	100	3.38	0.71	متوسطة
غير عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	100	3.56	0.62	قوية

يوضح الجدول أعلاه أن أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.47) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة.

وعند فرز عينة الدراسة فإن أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.38) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة مقابل متوسط حسابي (3.56) ودرجة قوية للنساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

وللتعرف على أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل فقرة من فقرات المجال (H) مرتبة تنازلياً حسب الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (13.4).

جدول 13.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
54	عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	4.02	0.33	قوية
55	العمل في الأجهزة الأمنية قد يسبب المشاكل مع الأسرة (الأخ، الأب، الزوج... الخ).	3.90	0.47	قوية
56	اعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني.	3.76	0.49	قوية
58	عدم وجود إستراتيجية وطنية لتدعيم دور المرأة وانخراطها في المجالات الأمنية.	3.48	0.65	متوسطة
53	النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجالات العسكرية.	3.20	0.69	متوسطة
59	ضرورة تلقي المرأة دورات ومؤهلات عسكرية قد تكون صعبة عليها.	3.12	0.73	متوسطة
57	عدم تفهم الرؤساء في القطاعات الأمنية لوجود المرأة في العمل الأمني.	2.77	0.92	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	3.47	0.66	متوسطة

يوضح الجدول أعلاه إلى أن أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة

متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.47) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة معوقات لانخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً هي:

- عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- العمل في الأجهزة الأمنية قد يسبب المشاكل مع الأسرة (الأخ، الأب، الزوج... الخ) وبدرجة قوية.
- اعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني، وبدرجة قوية.
- عدم وجود إستراتيجية وطنية لتدعيم دور المرأة وانخراطها في المجالات الأمنية، وبدرجة متوسطة.
- النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجالات العسكرية، وبدرجة متوسطة.

5.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

ما أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما هو موضح في جدول رقم (14.4).

جدول 14.4-أ: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	نوع العينة
قوية	0.51	3.74	200	أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية معاً

جدول 14.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

نوع العينة	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	100	3.88	0.49	قوية
غير عاملة في الأجهزة الأمنية فقط	أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	100	3.60	0.60	قوية

يوضح الجدول أعلاه أن أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.74) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة.

وعند فرز عينة الدراسة فإن أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.88) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة مقابل متوسط حسابي (3.60) ودرجة قوية للنساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

وللتعرف على أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، تم استخراج الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل فقرة من فقرات المجال (I) مرتبة تنازلياً حسب الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (15.4).

يوضح الجدول أدناه إلى أن أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (3.74) على الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، وأن أهم خمسة سبل لتحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً هي:

جدول 15.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.

رقم الفقرة	أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
69	إنشاء برامج توعية للبنات في المدارس الثانوية حول أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.	4.55	0.29	قوية
62	ضرورة توعية المجتمع لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	4.35	0.32	قوية
63	العمل على تحسين نظرة المجتمع نحو انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية.	4.17	0.37	قوية
61	وضع المرأة المناسبة في المكان المناسب.	4.08	0.41	قوية
60	زيادة عدد النساء في الأجهزة الأمنية حسب المؤهلات العلمية والمهنية.	3.91	0.46	قوية
64	توفير الظروف الملائمة والإمكانيات لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية.	3.85	0.49	قوية
70	تنقيف المرأة وتزويدها بمهارات خاصة تساعد على تأدية دورها في الأجهزة الأمنية بمهنية عالية.	3.72	0.53	قوية
68	قيام الحكومة الفلسطينية بتعزيز دور المرأة في حفظ الأمن والسلام المحلي والدولي.	3.55	0.61	قوية
67	إنشاء وحدات اجتماعية متخصصة في الأجهزة الأمنية لمعالجة قضايا المرأة مثل العنف.	3.12	0.78	متوسطة
65	توفير حوافز وبرامج تساعد على انخراط المرأة في العمل الأمني واستمراريته.	3.10	0.70	متوسطة
66	زيادة عدد النساء في الهيئات والمراكز القيادية في الأجهزة الأمنية.	2.75	0.89	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	3.74	0.51	قوية

- إنشاء برامج توعية للبنات في المدارس الثانوية حول أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- ضرورة توعية المجتمع لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- العمل على تحسين نظرة المجتمع نحو انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- وضع المرأة المناسبة في المكان المناسب، وبدرجة قوية.
- زيادة عدد النساء في الأجهزة الأمنية حسب المؤهلات العلمية والمهنية، وبدرجة قوية.

6.1.4. النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل تختلف اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية باختلاف (المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، نوع الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، مجال العلم، أوقات الدوام، الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضيات الصفرية الإحصائية الآتية:

2.4 تحليل النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

النتائج المتعلقة بالفرضيات لعينة الدراسة كاملة (عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية).

1.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (16.4).

جدول 16.4-أ: نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.

المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
الدراسة ككل (المجالات من A إلى I)						
الخليل	100	3.42	0.51	198	0.590	0.56
بيت لحم	100	3.46	0.57			

جدول 16.4-ب: نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.

المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المجال الأول (A) رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	3.13	0.46	198	0.884	0.317
بيت لحم	100	3.15	0.51			
المجال الثاني (B) اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى العمل في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	3.67	0.58	198	0.879-	0.184
بيت لحم	100	3.81	0.78			
المجال الثالث (C) اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	2.41	0.74	198	0.735-	0.263
بيت لحم	100	2.47	0.69			
المجال الرابع (D) اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	4.12	0.36	198	0.141-	0.188
بيت لحم	100	3.98	0.54			
المجال الخامس (E) اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	3.71	0.93	198	0.856-	0.393
بيت لحم	100	3.65	0.89			
المجال السادس (F) اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	3.39	0.59	198	0.811	0.155
بيت لحم	100	3.34	0.64			
المجال السابع (G) اتجاهات المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية						
الخليل	50	3.38	0.69	98	1.452	0.030
بيت لحم	50	3.70	0.57			
المجال الثامن (H) معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني						
الخليل	100	3.54	0.57	198	0.905	0.088
بيت لحم	100	3.40	0.60			
المجال التاسع (I) سبل تحسين عمل المرأة في الأجهزة الأمنية						
الخليل	100	3.77	0.52	198	0.842	0.097
بيت لحم	100	3.69	0.63			

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات

المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعلى جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال السابع (G) حيث ظهرت فروق في اتجاهات المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية ولصالح المرأة من محافظة بيت لحم بمتوسط حسابي (3.70) مقابل متوسط حسابي (3.38) للمرأة في محافظة الخليل. أما بقية المجالات فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن المحافظة، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

2.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخدام اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (17.4).

جدول 17.4-أ: نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل في الأجهزة الأمنية
الدراسة ككل (المجالات من A إلى I)						
0.072	1.004	198	0.49	3.47	100	عاملة
			0.56	3.49	100	غير عاملة
المجال الأول (A) رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية						
0.012	1.771	198	0.49	3.56	100	عاملة
			0.83	2.63	100	غير عاملة
المجال الثاني (B) اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى العمل في الأجهزة الأمنية						
0.104	1.105	198	0.60	3.64	100	عاملة
			0.73	3.84	100	غير عاملة

جدول 17.4-ب: نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل في الأجهزة الأمنية
المجال الثالث (C) اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية						
0.179	0.855	198	0.71	2.49	100	عاملة
			0.81	2.41	100	غير عاملة
المجال الرابع (D) اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية						
0.108	1.228	198	0.31	4.08	100	عاملة
			0.33	4.02	100	غير عاملة
المجال الخامس (E) اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية						
0.105	0.916	198	0.86	3.75	100	عاملة
			0.88	3.67	100	غير عاملة
المجال السادس (F) اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية						
0.099	1.113	198	0.60	3.38	100	عاملة
			0.62	3.35	100	غير عاملة
المجال الثامن (H) معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني						
0.091	1.214	198	0.71	3.38	100	عاملة
			0.62	3.56	100	غير عاملة
المجال التاسع (I) سبل تحسين عمل المرأة في الأجهزة الأمنية						
0.072	1.004	198	0.49	3.88	100	عاملة
			0.60	3.60	100	غير عاملة

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير عاملة وغير عاملة وعلى جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال الأول (A) حيث ظهرت فروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية ولصالح المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية بمتوسط حسابي (3.56) مقابل متوسط حسابي (2.63) للمرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية.

أما بقية المجالات فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن كون المرأة عاملة أو غير

عاملة في الأجهزة الأمنية، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الثانية.

3.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن. وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (18.4).

جدول 18.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل (المجالات من A إلى I)					
0.067	2.617	0.950	3.800	4	بين المجموعات
		0.363	70.846	195	داخل المجموعات
		-	74.646	199	المجموع
المجال الأول (A) رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.209	0.093	0.029	0.117	4	بين المجموعات
		0.311	60.791	195	داخل المجموعات
		-	60.908	199	المجموع
المجال الثاني (B) اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى العمل في الأجهزة الأمنية					
0.006	3.049	1.537	6.149	4	بين المجموعات
		0.504	98.314	195	داخل المجموعات
		-	104.463	199	المجموع
المجال الثالث (C) اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية					
0.078	2.522	1.821	7.285	4	بين المجموعات
		0.722	140.940	195	داخل المجموعات
		-	148.225	199	المجموع

جدول 18.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
المجال الرابع (D) اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية					
0.113	0.838	0.507	2.028	4	بين المجموعات
		0.605	118.033	195	داخل المجموعات
		-	120.061	199	المجموع
المجال الخامس (E) اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية					
0.207	0.903	1.038	4.155	4	بين المجموعات
		1.149	224.060	195	داخل المجموعات
		-	228.215	199	المجموع
المجال السادس (F) اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.229	1.069	0.971	3.884	4	بين المجموعات
		0.908	177.214	195	داخل المجموعات
		-	181.098	199	المجموع
المجال السابع (G) اتجاهات المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية					
0.302	0.936	0.886	3.544	4	بين المجموعات
		0.947	90.014	95	داخل المجموعات
		-	93.558	99	المجموع
المجال الثامن (H) معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني					
0.264	1.115	1.088	4.352	4	بين المجموعات
		0.976	190.431	195	داخل المجموعات
		-	194.783	199	المجموع
المجال التاسع (I) سبل تحسين عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.191	1.040	0.998	3.994	4	بين المجموعات
		0.960	188.205	195	داخل المجموعات
		-	192.199	199	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات

المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير السن، وعلى جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال الثاني (B) حيث ظهرت فروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الفئة العمرية (26-30) سنة مقابل الفئات العمرية الأخرى. أما بقية المجالات فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن متغير السن، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الثالثة.

4.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (19.4).

جدول 19.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل (المجالات من A إلى I)					
0.201	1.175	1.138	3.415	3	بين المجموعات
		0.969	190.005	196	داخل المجموعات
		-	193.42	199	المجموع
المجال الأول (A) رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.141	1.365	1.338	4.014	3	بين المجموعات
		0.980	192.142	196	داخل المجموعات
		-	196.156	199	المجموع

جدول 19.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
المجال الثاني (B) اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى العمل في الأجهزة الأمنية					
0.202	1.285	1.223	3.668	3	بين المجموعات
		0.952	186.541	196	داخل المجموعات
		-	190.209	199	المجموع
المجال الثالث (C) اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية					
0.192	1.394	1.373	4.118	3	بين المجموعات
		0.985	193.025	196	داخل المجموعات
		-	197.143	199	المجموع
المجال الرابع (D) اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية					
0.194	1.362	1.330	3.991	3	بين المجموعات
		0.977	191.445	196	داخل المجموعات
		-	195.436	199	المجموع
المجال الخامس (E) اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية					
0.181	1.415	1.401	4.204	3	بين المجموعات
		0.990	194.106	196	داخل المجموعات
		-	198.31	199	المجموع
المجال السادس (F) اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.188	1.347	1.304	3.912	3	بين المجموعات
		0.968	189.668	196	داخل المجموعات
		-	193.58	199	المجموع
المجال السابع (G) اتجاهات المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية					
0.172	1.303	1.330	3.991	3	بين المجموعات
		1.021	98.055	96	داخل المجموعات
		-	102.046	99	المجموع
المجال الثامن (H) معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني					
0.205	1.235	1.214	3.641	3	بين المجموعات
		0.983	192.692	196	داخل المجموعات
		-	196.333	199	المجموع

جدول 19.4-ج: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
المجال التاسع (I) سبل تحسين عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.261	1.141	1.147	3.440	3	بين المجموعات
		1.005	197.018	196	داخل المجموعات
		-	200.458	199	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن متغير الحالة الاجتماعية، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الرابعة.

5.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (20.4).

أشارت النتائج في الجدول أدناه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن

متغير المؤهل العلمي، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

جدول 20.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
الدراسة ككل (المجالات من A إلى I)					
0.291	0.989	0.961	3.846	4	بين المجموعات
		0.972	189.611	195	داخل المجموعات
		-	193.457	199	المجموع
المجال الأول (A) رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.304	0.978	0.979	3.915	4	بين المجموعات
		0.977	190.608	195	داخل المجموعات
		-	194.523	199	المجموع
المجال الثاني (B) اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى العمل في الأجهزة الأمنية					
0.312	1.014	1.004	4.015	4	بين المجموعات
		0.990	193.017	195	داخل المجموعات
		-	197.032	199	المجموع
المجال الثالث (C) اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية					
0.318	0.974	0.945	3.779	4	بين المجموعات
		0.970	189.145	195	داخل المجموعات
		-	192.924	199	المجموع
المجال الرابع (D) اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية					
0.322	0.989	0.978	3.913	4	بين المجموعات
		0.989	192.904	195	داخل المجموعات
		-	196.817	199	المجموع
المجال الخامس (E) اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط في الأجهزة الأمنية					
0.330	0.938	0.971	3.668	4	بين المجموعات
		0.978	190.723	195	داخل المجموعات
		-	194.391	199	المجموع

جدول 20.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
المجال السادس (F) اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.311	0.964	0.946	3.784	4	بين المجموعات
		0.981	191.144	195	داخل المجموعات
		-	194.928	199	المجموع
المجال السابع (G) اتجاهات المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية					
0.289	1.038	1.028	4.111	4	بين المجموعات
		0.990	94.012	95	داخل المجموعات
		-	98.123	99	المجموع
المجال الثامن (H) معوقات انخراط المرأة في العمل الأمني					
0.293	0.976	0.970	3.882	4	بين المجموعات
		0.994	193.804	195	داخل المجموعات
		-	197.686	199	المجموع
المجال التاسع (I) سبل تحسين عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
0.277	1.031	1.026	4.105	4	بين المجموعات
		0.995	194.018	195	داخل المجموعات
		-	198.123	199	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن متغير المؤهل العلمي، وحيث أن الدلالة الإحصائية في الدراسة ككل وعلى جميع المجالات أكبر من مستوى الدلالة التي فحصت عندها الفرضيات (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

6.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (21.4).

جدول 21.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني.

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.192	0.996	0.963	8.665	9	بين المجموعات
		0.967	87.014	90	داخل المجموعات
			95.679	99	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني، حيث كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة في الأجهزة الأمنية وعلى اختلاف أنواعها متقاربة نحو العمل الأمني، وحيث أن الدلالة الإحصائية (0.192) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية السادسة.

7.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

للتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (22.4).

جدول 22.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.044	1.203	1.138	10.240	9	بين المجموعات
		0.946	85.177	90	داخل المجموعات
			95.417	99	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (23.4).

جدول 23.4-أ. نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

المقارنات	رقبى أول	مساعد	مساعد أول	ملازم	ملازم أول	رقيب	معلم	معلم	معلم	
رقبى أول							*0.045	*0.072	*0.095	*0.076
مساعد							*0.158	*0.188	*0.167	*0.190
مساعد أول								*0.244	*0.268	*0.248

جدول 23.4-ب. نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

المقارنات	رتبة أول	مساعد	مساعد أول	معلم	معلم أول	رقيب	رقيب أول	رائد	مقدم	عقيد	عميد
ملازم											
ملازم أول											
نقيب											
رائد											
مقدم											
عقيد											
عميد											

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وقد كانت الفروق بين رقيب أول وكل من رائد مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا الذين كانت لديهم اتجاهات أقوى نحو العمل في الأجهزة الأمنية، كما جاءت الفروق بين رتبة مساعد وكل من رائد، مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا، وظهرت فروق دالة إحصائية بين مساعد أول وكل من مقدم، عقيد، وعميد ولصالح الرتب العليا، كما ظهرت فروق بين رتبة ملازم وكل من مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا وأيضاً ظهرت فروق بين ملازم أول وكل من مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا، كما ظهرت فروق بين رتبة نقيب وكل من عقيد، وعميد ولصالح الرتب الأعلى، وأخيراً ظهرت فروق بين رتبة مقدم وعميد ولصالح العميد، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية السابعة وقبول الفرضية البديلة.

8.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.

للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (24.4).

جدول 24.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.023	1.233	1.181	3.544	3	بين المجموعات
		0.958	92.027	96	داخل المجموعات
			95.571	99	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (25.4).

جدول 25.4: نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.

اجتماعي	كلاهما	إداري/مكتبي	ميداني	المقارنات
*0.0448	*0.0421	*0.0155		ميداني
*-0.1682	*-0.0114		*-0.0092	إداري/مكتبي
				كلاهما
				اجتماعي

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل الأمني، وقد كانت الفروق بين مجال العمل الميداني من جهة وكلٍ من مجال العمل الإداري ومجال العمل الاجتماعي ومجال العمل كلاهما (ميداني ومكتبي) ولصالح العمل الإداري والاجتماعي وكلاهما معاً، كما ظهرت فروق بين كلٍ من العمل الميداني والاجتماعي وكلاهما (ميداني ومكتبي) من جهة وبين العمل الإداري والمكتبي من جهة أخرى ولصالح العمل الإداري والمكتبي، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الثامنة.

9.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.

للتحقق من صحة الفرضية التاسعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (26.4).

جدول 26.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.031	1.478	1.387	2.774	2	بين المجموعات
		0.938	91.025	97	داخل المجموعات
			93.799	99	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام، ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات

الثنائية البعدية لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (27.4).

جدول 27.4 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.

المقارنات	نهاراً	ليلاً	ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً
نهاراً		*-0.0168	*-0.0632
ليلاً	*0.2441		*0.0407
ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً		*-0.2681	

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام في العمل، وقد كانت الفروق بين العمل نهاراً وكل من العمل ليلاً والعمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً ولصالح العمل نهاراً، كما جاءت الفروق بين العمل ليلاً والعمل نهاراً ولصالح العمل نهاراً، وبين كل من العمل ليلاً والعمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً ولصالح ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً، كما جاءت الفروق بين العمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً وبين العمل ليلاً ولصالح العمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التاسعة.

10.2.4. النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه.

للتحقق من صحة الفرضية العاشرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (28.4).

جدول 28.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.041	1.356	1.298	11.684	9	بين المجموعات
		0.957	86.156	90	داخل المجموعات
			97.84	99	المجموع

أشارت النتائج أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية لمعرفة دلالة الفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (29.4).

أشارت النتائج أفي الجدول ادناه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه وقد كانت الفروق بين جهاز الشرطة من جهة وكل من الأمن الوطني، الأمن الوقائي الاستخبارات، حرس الرئيس والمخابرات من جهة أخرى ولصالح جهاز الشرطة، كما جاءت الفروق بين كل من القضاء العسكري والضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية من جهة، وكل من الشرطة، الأمن الوطني، الأمن الوقائي من جهة أخرى ولصالح القضاء العسكري والضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية، كما جاءت الفروق بين الاستخبارات من جهة وكل من الضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية ولصالح الفئات الأخيرة، وجاءت الفروق كذلك بين حرس الرئيس وكل من الضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية ولصالح الفئات الأخيرة، كما جاءت الفروق بين جهاز المخابرات من جهة وكل من المالية العسكرية والخدمات الطبية من جهة أخرى ولصالح الأخيرة، وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية العاشرة.

جدول 29.4: نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه.

المقارنات	الشرطة	الأمن الوطني	الأمن الوقائي	الاستخبارات	حرس الرئيس	المخابرات	القضاء العسكري	الضابطة الجمركية	المالية العسكرية	الخدمات الطبية
الشرطة		*-0.016	*-0.189	*-0.290	*-0.368	*-0.299	*0.033	*0.122	*0.193	*0.045
الأمن الوطني							*0.115	*0.173	*0.132	*0.182
الأمن الوقائي							*0.201	*0.271	*0.274	*0.288
الاستخبارات								*0.197	*0.2783	*0.1842
حرس الرئيس								*0.316	*0.372	*0.3424
المخابرات									*0.315	*0.0272
القضاء العسكري										
الضابطة الجمركية										
المالية العسكرية										
الخدمات الطبية										

وللتعرف على الأعداد والنسب المئوية لإجابات النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية نحو الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه وكذلك كما هو موضح في جدول رقم (30.4).

جدول 30.4 : الأعداد والنسب المئوية لإجابات النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية نحو الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه.

النسبة المئوية	العدد	الجهاز الأمني
17%	17	لا أرغب في العمل في الأجهزة الأمنية
15%	15	الشرطة
5%	5	الأمن الوطني
7%	7	الأمن الوقائي
7%	7	الاستخبارات
5%	5	حرس الرئيس
5%	5	المخابرات
10%	10	القضاء العسكري
5%	5	الضابطة الجمركية
10%	10	المالية العسكرية
14%	14	الخدمات الطبية
100%	100	الإجمالي

يوضح الجدول أعلاه المعلومات الآتية:

- (17%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية لا يرغبن بالعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- (15%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الشرطة الفلسطيني.
- (14%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الخدمات الطبية.
- (10%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز القضاء العسكري.
- (10%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز المالية العسكرية.

- (7%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الأمن الوقائي.
- (7%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الاستخبارات.
- (5%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في كلٍ من (الأمن الوطني، حرس الرئيس، المخابرات، الضابطة الجمركية).

وعند مقارنة هذه النسب التي تعبر عن وجهات نظر النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية مع وجهات نظر النساء العاملات في الأجهزة الأمنية تظهر الفوارق في الاتجاهات ولصالح المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية، والتي تشجع العمل في الأجهزة الأمنية بمختلف أنواعها خاصة وأن هناك حاجة لمختلفة الأجهزة الأمنية لوجود المرأة فيها، ومن جهة أخرى هناك نسب عالية من البطالة بين خريجات الجامعات الفلسطينية، وقد تكون الأجهزة الأمنية إحدى مجالات تخفيف نسب البطالة بين الخريجات من خلال التحاقهن بالعمل في الأجهزة الأمنية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث يتم في البداية مناقشة نتائج أسئلة الدراسة حسب ورودها وتسلسلها في فصل التحليل السابق، ثم يتم مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة وحسب تسلسلها في فصل التحليل، وأخيراً يتناول هذا الفصل التوصيات والمقترحات التي خرجت بها الدراسة.

1.5 مناقشة النتائج.

فيما يأتي مناقشة الدراسة للنتائج:

1.1.5. مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، وعند فرز عينة الدراسة فإن اتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات

في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، في حين كانت اتجاهات عينة النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية بدرجة متوسطة.

ترى الباحثة أن رؤية المجتمع الفلسطيني نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية جاءت بدرجة متوسطة نابع من طبيعة المجتمع الفلسطيني كمجتمع محافظ، وخاصة في جنوب الضفة الغربية وفي محافظة الخليل على وجه الخصوص، وأن قضية انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية كانت ولا تزال قضية تثير الجدل منا بين مؤيد ومعارض، رغم أن المرأة الفلسطينية وقفت إلى جانب الرجل في ميادين الكفاح بكافة أشكاله وحتى الكفاح المسلح، ومن حق المرأة الفلسطينية أن تأخذ دورها في مجالات العمل الأمني كضرورة أمنية اجتماعية، كما تظهر هذه النتيجة أن المجتمع الفلسطيني ورغم التحولات الثقافية والاجتماعية وظهور التنظيمات النسائية المتنوعة ودخول المرأة عالم السياسة والحياة البرلمانية وشتى الوظائف في القطاع العام والخاص، إلا أن هناك فكرة سائدة لدى العديد من فئات المجتمع وأفراده هي أن العمل العسكري والأمني هو حكر على الرجل ومن الصعب انخراط المرأة فيه، وهذه النظرة تنطلق من اعتبارات دينية واعتبارات متعلقة بالقيم والتقاليد من جهة، وتنطلق من نظرة المجتمع للمرأة وطبيعتها الأنثوية والعاطفية وكونها مخلوقاً عاطفياً لا تستطيع التعامل مع المتاعب والمتطلبات الجسدية اللازمة للعمل الأمني، ومع ذلك فإن النتيجة تظهر تحسناً ملحوظاً في نظرة المجتمع الفلسطيني لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وخاصة في المهمات المتعلقة بالنساء والأعمال المكتبية، مما يعني أن المجتمع بدأ يتخطى المقولة التي تعتبر أن العمل الأمني هو حصن الرجل يصعب على المرأة اختراقه، وساعد في تحسين نظرة المجتمع لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية وجود الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، إضافة إلى أن المرأة أثبتت جدارتها في الأجهزة الأمنية وتولت مناصب ومسؤوليات قيادية في هذه الأجهزة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مركز جنيف (DCAF) (2010) التي أشارت إلى أن المرأة الفلسطينية لا تزال مقيدة بالعادات والتقاليد في مجتمع محافظ، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) (2010) التي أظهرت أن ثقافة المجتمع الفلسطيني لا تزال في بدايات تفهم أهمية وجود المرأة في مجالات العمل الأمني، كما اتفقت مع نتائج دراسة أنعيم (2009) التي أظهرت أن اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة في منطقة الخليل نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع نتائج دراسة كنساوي (2008) التي خلصت إلى ضرورة تنقيف المجتمع والمؤسسات التربوية بضرورة وجود الشرطة المجتمعية وتحسين النظرة نحو وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، واتفقت مع نتائج دراسة هلوسة (2012) التي أظهرت أن القيم والمعتقدات الدينية والاجتماعية لدى المجتمع الأردني تحد من دور المرأة في الحياة العسكرية، واتفقت مع نتائج دراسة

الأنصاري (2009) التي أشارت إلى أن المجتمع العربي لا يزال يرى أن العمل الأمني هو من اختصاص الرجال ومن الصعب على المرأة العربية الانخراط فيه، وأنه من الضروري تغيير الموروث العربي حول المرأة بشكل عام، وعمل المرأة في المجالات الأمنية بشكل خاص، وانفتحت كذلك مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أشارت إلى نظرة سلبية لدى المجتمع العراقي نحو دور المرأة في المجالات الأمنية. هذه الدراسات وغيرها تظهر أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية لكون المجتمع الفلسطيني شأنه في ذلك شأن معظم المجتمعات العربية يحتاج إلى تطوير وتغيير وتحسين نظرتة نحو دور المرأة بشكل عام، وفي المجالات الأمنية بشكل خاص.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التي أجريت في المجتمعات الأجنبية، والتي أظهرت في مجملها أن المجتمعات الأجنبية لديها نظرة ايجابية نحو عمل المرأة في المجالات الأمنية والعسكرية كدراسة Cock (2004) وغيرها من الدراسات الأجنبية.

وأظهرت الدراسة أن أهم خمسة اتجاهات للمجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً هي:

- يتقبل المجتمع عمل المرأة في جهاز الشرطة والقضاء العسكري أكثر من الأجهزة الأخرى وبدرجة قوية.
- لدى المجتمع اعتقاد بأن العمل في المجال الأمني يقتصر على الرجال فقط وبدرجة قوية.
- يتقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في الأجهزة في المجال الإداري فقط وبدرجة قوية.
- يتقبل الكثيرون في المجتمع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من منطلقات اقتصادية وبدرجة متوسطة.
- يرى الكثيرون في المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع القيم والأعراف الاجتماعية وبدرجة متوسطة.

توضح هذه النتيجة أن المجتمع الفلسطيني يتقبل وبدرجة قوية عمل المرأة في جهاز الشرطة والقضاء العسكري أكثر من الأجهزة الأخرى، كما أن لدى المجتمع الفلسطيني اعتقاد قوي بأن العمل في المجالات الأمنية يقتصر على الرجال فقط، وأن المجتمع الفلسطيني يتقبل عمل المرأة في المجالات الإدارية داخل الأجهزة الأمنية، كما توضح النتيجة أن المجتمع الفلسطيني بدأ بتقبل عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من منطلقات اقتصادية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات عديدة وخاصة الدراسات التي أجريت على المجتمعات العربية ومنها المجتمع الفلسطيني، والتي أظهرت في مجملها أن نظرة

المجتمعات العربية بشكل عام لا تزال قاصرة عن تفهم أهمية وجود المرأة في العمل الأمني، وأن المرأة قادرة على القيام بمختلف المهام الأمنية في الأجهزة الأمنية، وأن الضرورة المجتمعية تحتم وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.

لم تتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يكون مقبولاً أكثر عندما تكون طبيعة العمل إداري ومكتبي وحتى في جهاز الشرطة والقضاء العسكري والخدمات الطبية وغيرها من الأعمال التي تتناسب مع طبيعة المرأة كدراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) (2010) ودراسة مركز جنيف (DCAF) (2011) ودراسة كنساوي (2008) والمخلفي (2011)، وهلسه (2012) والأنصاري (2009) ودراسة جابر (2011) وغيرها، حيث أشارت نتائج هذه الدراسات بشكل عام - إلى نظرة ايجابية نحو عمل المرأة في المهام المكتبية والإدارية وفي جهاز الشرطة، وذلك من منطلقات اقتصادية ووظيفية وفي إطار محاولات المرأة لتحقيق المساواة مع الرجل، وتحقيق الذات وهذا أمر منطقي وطبيعي في كل المجتمعات.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما اتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، وعند فرز عينة الدراسة فإن اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، وبدرجة متوسطة للنساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية سواءً العاملة في الأجهزة الأمنية أو غير العاملة في الأجهزة الأمنية لديها اتجاهات بدرجة متوسطة نحو العمل في الأجهزة الأمنية وذلك يعود إلى نظرة المجتمع الفلسطيني للمرأة بشكل عام من جانب، وإلى العادات والتقاليد التي ترى المرأة كربة منزل في المقام الأول، وعدم قبول صورة المرأة في زي عسكري وهذه النتيجة منطقية وليست مقصورة على المجتمع الفلسطيني فحسب، وإنما تسود في كل المجتمعات العربية والإسلامية والتي تنظر إلى المرأة كمخلوق عاطفي وأن طبيعتها الأنثوية لا تؤهلها لتنفيذ مهام أمنية، وأن الأجهزة الأمنية والعسكرية حكراً على الرجال، إلا أن هذه النتيجة من جهة ثانية توضح مدى تفهم المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية لأهمية وضرورة وجودها في الأجهزة الأمنية، وتعبّر عن ثقتها بقدراتها على

العمل في الأجهزة الأمنية وهذا ما أثبتته التجارب التي أظهرت أن المرأة الفلسطينية قادرة وبكفاءة على القيام بالمهام الأمنية، ودليل ذلك أن المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية لديها اتجاهات قوية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وأن المرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية لديها اتجاهات متوسطة، إلا أنها ليست ضعيفة مما يدل على تفهمها لضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وهذا يشير إلى تطور ايجابي في نظرة المجتمع بشكل عام، والمرأة بشكل خاص نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات عديدة كدراسة أنعيم (2009) التي أظهرت أن اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع نتائج دراسة المقيد (2005) التي أظهرت أن اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية هو اتجاه ايجابي ومشجع للغاية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) (2010) والتي خلصت إلى أن ثقافة المجتمع الفلسطيني لا تزال في بدايات تفهم أهمية عمل المرأة في المجالات الأمنية، وأن التجربة الفلسطينية في هذا المجال لا تزال في بداياتها إلا أنها مشجعة، واتفقت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أشارت إلى انعكاسات سلبية للعادات والقيم والتقاليد على نظرة المجتمع الأردني بشكل عام نحو عمل المرأة في المجالات الأمنية الأردنية، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي بينت أن الفكرة السائدة لدى المجتمع العربي بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص هو أن العمل الأمني من اختصاص الرجال، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة جابر (2010) التي أشارت إلى أن لدى المرأة العراقية اتجاهات ايجابية نحو العمل في المجالات الأمنية رغم النظرة غير الايجابية للمجتمع لعمل المرأة في المهام الأمنية.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه عدد من الدراسات الأجنبية، والتي تظهر أن المجتمعات الأجنبية تتفهم وجود المرأة في العمل الأمني كدراسة Cock (2004) التي أظهرت أن المرأة في جنوب أفريقيا تلعب دوراً مهماً في القوات المسلحة والأجهزة الأمنية، وكذلك دراسة Kimble & Unterhalter (2004) التي أشارت إلى دور المرأة الأمريكية في القوات المسلحة الأمريكية.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أقوى اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية بدرجة قوية، تلاها في المقام الثاني اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني بدرجة قوية، وجاء في المقام الثالث اتجاهات نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية بدرجة قوية، وجاء في المقام الرابع اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية بدرجة متوسطة،

وفي المقام الخامس والأخير جاء مجال اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية بدرجة ضعيفة.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية سواءً العاملة في الأجهزة الأمنية أو غير العاملة في الأجهزة الأمنية تفضل العمل الإداري في الأجهزة الأمنية، وذلك لكونه مقبولاً من الأهل من جهة، ومناسباً لطبيعة المرأة من جهة أخرى وهذه نتيجة منطقية، كما أن لدى المرأة اتجاهات قوية نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني، وهذا نابع من تفهم المرأة العاملة وغير العاملة لضرورة وجود المرأة في المجالات الأمنية، خاصة وأن العديد من المهام يتطلب وجود المرأة فيها، وتعتبر هذه النتيجة أيضاً أن المرأة يمكنها تفهم ضرورة وجودها في مجالات العمل الإداري والميداني معاً، وهذا نابع من تفهم المرأة أن بعض المهام وخاصة المتعلقة بالنساء تتطلب وجود المرأة عند تنفيذها، وتعتبر هذه النتيجة أيضاً أن الاتجاهات بشكل عام نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لا زالت في مرحلة التطور، وأن المجتمع بشكل عام والمرأة بشكل خاص تفهم أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وأن مستوى هذا الفهم يتزايد ويتطور وهذا ما عبرت عنه نتيجة مجال نظرة المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ومع ذلك لا زالت اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو عمل المرأة في المهام الأمنية الميدانية دون المستوى المطلوب، وهذا في اعتقادي لا يعود لعدم قدرة المرأة على تنفيذ المهام الأمنية الميدانية، وإنما يعود إلى شعور المرأة أن وجودها في العمل الميداني قد يجلب لها الانتقاد والنفور من الأهل ومن المجتمع بشكل عام.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات عديدة كدراسة أنعيم (2009) التي أشارت إلى قبول طلبة الجامعات ذكوراً وإناثاً- لعمل المرأة في المجالات الإدارية والمكتبية في الأجهزة الأمنية، كما اتفقت مع نتائج دراسات كل من الكتبي (2006) والمقيد (2005) ومنظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010)، كما اتفقت مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2011) ودراسة كنساوي (2008) والمخلفي (2011)، ودراسة هلسة (2012) والأنصاري (2009) وجابر (2011)، ولم تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة.

مناقشة نتائج الأسئلة المتعلقة بمجالات اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية مرتبة حسب مجالات الاتجاهات (B، C، D، E، F).

1) ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال B)

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- وجود المرأة ضروري للتعامل مع القضايا الأمنية المتعلقة بالنساء، وبدرجة قوية.
- أثبتت المرأة الفلسطينية جداتها في المجال الأمني، وبدرجة قوية.
- المرأة تشكل نصف المجتمع ومن الضروري انخراطها في العمل الأمني، وبدرجة قوية.
- هناك حاجة ماسة لزيادة أعداد النساء العاملات في كافة الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- المرأة الفلسطينية كانت شريكة في النضال ومواجهة الاحتلال، وبدرجة قوية.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية (عاملة أو غير عاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية) لديها اتجاهات قوية نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجالات الأمنية، وهذا نابع من التطور والتحسين في نظرة المجتمع الفلسطيني بشكل عام والمرأة الفلسطينية بشكل خاص نحو ضرورة وأهمية وجود المرأة في مختلف الأجهزة الأمنية لتؤدي دورها نحو وطنها إلى جانب الرجل، ولأن الكثير من المهام الإدارية والميدانية في الأجهزة الأمنية تتطلب وجود المرأة فيها، وهذا ما عبرت عنه هذه النتيجة والتي ترى الباحثة أنها نتيجة منطقية وموضوعية وتعبر عن اتجاهات إيجابية وقوية لدى المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو ضرورة وجود المرأة عند التعامل مع القضايا والمهام الأمنية المتعلقة بالنساء، خاصة وأن المرأة الفلسطينية أثبتت جداتها في الأعمال الأمنية وأنها تشكل نصف المجتمع ومن الضروري انخراطها في العمل الأمني، كما عبرت النساء عن الحاجة الماسة لزيادة أعداد النساء العاملات في كافة الأجهزة الأمنية الفلسطينية، خاصة وأن المرأة الفلسطينية كانت وما تزال شريكة للرجل في ساحات النضال على اختلاف ألوانها وأشكالها، ومن حقها إثبات وجودها في شتى المجالات بما فيها الأجهزة الأمنية، يضاف إلى ذلك إحساس المرأة أن وجودها في الأجهزة الأمنية يساهم في حفظ الأمن والسلام والاستقرار في المجتمع، وأنها تلمس تفهم المؤسسات الأهلية والحكومية لضرورة عمل المرأة في المجالات الأمنية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أنعيم (2009) ودراسة منظمة الأمن والدفاع العربي (2010) التي أشارت إلى أن الأجهزة الأمنية الفلسطينية وفي السنوات الأخيرة أصبحت إحدى مجالات التنافس بين الرجل والمرأة وبين النساء أنفسهن، وأن المرأة الفلسطينية تقلدت مناصب رفيعة في الأجهزة الأمنية مما شجعها على الانخراط في الأجهزة، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة كلساوي

(2008) التي أشارت إلى أهمية تفهم المجتمع ومن خلال نشر مفاهيم الشرطة المجتمعية لوجود المرأة في المجالات الأمنية وخاصة الشرطة، ومع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أشارت إلى دور المرأة السعودية في حفظ الأمن والسلام على الحدود والمعابر السعودية، ومع نتائج دراسة هلوسة (2012) التي أظهرت تفهم المجتمع الأردني لضرورة تفعيل دور المرأة في الأجهزة الأمنية بشتى أنواعها، كما اتفقت مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى ضرورة بذل الجهود لتحسين نظرة المجتمعات العربية لدور المرأة وأهمية وجودها في المجالات الأمنية.

لم تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة، حيث لم تظهر أي من الدراسات السابقة المحلية أو العربية أو الأجنبية عدم الحاجة إلى تواجد المرأة في العمل الأمني، بل على العكس من ذلك فقد أشارت نتائج الدراسات إلى الضرورة الملحة لوجود المرأة في مجالات العمل الأمني بصرف النظر عن اتجاهات المجتمع نحو المرأة ونحو عملها في المجالات الأمنية.

2) ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال C)

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة ضعيفة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- لا مانع من عمل المرأة في المجالات الميدانية المتعلقة بالنساء، وبدرجة قوية.
- هناك ضرورة لوجود المرأة في العمل الميداني (تحقيق، تفتيش، اعتقال)، وبدرجة متوسطة.
- لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة، وبدرجة متوسطة.
- تحرص الأجهزة الأمنية على تأهيل وتدريب العاملات للعمل الميداني، وبدرجة متوسطة.
- لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة، وبدرجة ضعيفة.

ترى الباحثة أنه من الطبيعي أن تكون اتجاهات المرأة بشكل عام، والمرأة الفلسطينية وخاصة في جنوب الضفة الغربية بشكل خاص نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية اتجاهات

ضعيفة، وهذا عائد أولاً وقبل كل شيء إلى الطبيعة المحافظة للمجتمع الفلسطيني وخاصة في محافظة الخليل، وإلى القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية والدينية التي تميز المجتمع الفلسطيني المحافظ، وعائد إلى نظرة المجتمع إلى المرأة وطبيعتها الأنثوية وبينتها الجسمانية لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية وموضوعية على الأقل في المنظور الحالي، وقد تتحسن وتتطور هذه الاتجاهات في المستقبل، خاصة بعد وجود الأكاديمية الأمنية الفلسطينية وانخراط الفتيات الفلسطينيات فيها، كما أن أهم الاتجاهات التي تبرر هذه النظرة لعمل المرأة في المهام الميدانية في الأجهزة الأمنية تمثلت في الخوف من الاختلاط في العمل، والخوف من الشائعات أو ما يسمى (بالقيل والقال) في ظل الحرص الشديد لدى المجتمع والأسرة والزوج والأب والأخ على مفهوم الشرف والعرض، واعتباره كالزجاج إذ كُسر فلا يمكن ترميمه، لذلك لا غرابة أن تكون اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية (العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية) نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية هي اتجاهات ضعيفة، فهناك الاعتبارات سواءً على مستوى المرأة نفسها، أو على مستوى المجتمع والأسرة ما يبرر هذه النتيجة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات عديدة محلية وعربية كدراسة أنعيم (2009) ودراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أشارت إلى أن المرأة الفلسطينية مقيدة بعادات وتقاليد المجتمع المحافظة، حيث لا يمكن للمرأة الخروج والبقاء خارج المنزل إلا بإذن أسرتها أو زوجها، كما أن الشائعات تشكل قوة ضاغطة على الأسرة الفلسطينية لتقييد حرية المرأة، كما اتفقت مع نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010) التي أشارت إلى أن ثقافة المجتمع الفلسطيني لا زالت في بدايات تفهمها لدور المرأة في الأجهزة الأمنية، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة كنساوي (2008) التي حثت على أهمية تطوير ثقافة المجتمع نحو أهمية الشرطة المجتمعية والمفاهيم الأمنية المجتمعية بالتعاون مع الجامعات والمعاهد والمدارس لتطوير نظرة المجتمع نحو مشاركة المرأة في حفظ الأمن، واتفقت مع نتائج دراسة هلوسة (2012) التي أشارت إلى أن قيم ومعتقدات المجتمع الأردني تحد من دور المرأة في العمل الأمني، ومع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى فكرة المجتمعات العربية تعتبر المهام الأمنية من اختصاص الرجال وأنها صعبة على المرأة بحكم طبيعتها ونظرة المجتمع لها، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أظهرت أن دور المرأة العراقية في مجالات الأمن لا يزال ضعيفاً، وأن المجتمع العراقي كمجتمع مسلم ومحافظ لا يزال لديه نظرة سلبية نحو انخراط المرأة في مهام أمنية ميدانية.

إلا أن هذه النتيجة اختلفت مع نتائج الدراسات الأجنبية التي تشير إلى انخراط المرأة في الجيوش العسكرية وفي شتى المجالات، حتى تولت المرأة قيادة الطائرات الحربية والبوارج كما في الولايات

المتحدة وبريطانيا وحتى دول أفريقيا مثل جنوب أفريقيا.

3) ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال D)

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكتبي في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- تفضل المرأة العمل الإداري في الأجهزة الأمنية لمناسبتها لطبيعة المرأة وأنوثتها، وبدرجة قوية.
- تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجال الإداري أكثر من تقبلها للعمل في المجال الميداني وبدرجة قوية.
- لدى المرأة قدرة أعلى للعمل الإداري من العمل الميداني، وبدرجة قوية.
- يقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في المجالات الإدارية في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- تُشغل المرأة مراكز عالية ومتقدمة في العمل الإداري الأمني، وبدرجة قوية.

ترى الباحثة في وجود اتجاهات ايجابية وقوية لدى المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية أنها اتجاهات منطقية وموضوعية، ويمكن تبريرها في قبول المجتمع الفلسطيني فكرة عمل المرأة في المجالات الإدارية والمكتبية والسكرتارية في الأجهزة الأمنية، وكون المرأة نفسها تفضل العمل الإداري لكونه داخل المكاتب وغالباً ما يكون نهاراً بأوقات محددة مما يسمح لها بمراعاة شؤون بيتها من جهة، والرجوع إلى المنزل عصراً من جهة أخرى، كما أن قدرة المرأة على أداء الأعمال الإدارية قد تكون بشكل عام أعلى من قدرتها على المهام الأمنية الميدانية نظراً للطبيعة الأنثوية للمرأة والتي تتناسب مع المهام الإدارية أكثر من مناسبتها للمهام الميدانية، كما أن الأسرة تقبل العمل الإداري أكثر من قبولها للعمل الميداني، وللأسرة تأثير واضح على المرأة وعملها. هذه كلها مبررات تجعل اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل الميداني ضعيفة وأقل كثيراً من اتجاهاتها نحو العمل الإداري والمكتبي.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي تظهر أن المفاهيم الأمنية لدى النساء والفتيات الفلسطينيات تتأثر كثيراً بالوضع الاجتماعي والديني والعادات والتقاليد المحافظة،

كما اتفقت مع نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010) التي أشارت إلى أن تجربة المرأة الفلسطينية في العمل الأمني لا تزال تجربة حديثة وتحتاج إلى تطوير، واتفقت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أشارت إلى أن أهم مجالات عمل المرأة الأردنية في المجالات الأمنية هي أعمال إدارية وليست ميدانية إلا في جزء يسير منها، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى المجتمع العربي ينظر للمرأة كمخلوق ضعيف لا يتناسب جسمها وطبيعتها مع المهام الميدانية وما تتطلبه من مشاق وتدريبات ومتاعب، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أشارت إلى دور المرأة العراقية اضعف من أن يسد الحاجة المجتمعية وخاصة في المهمات الميدانية، كما اتفقت مع نتائج دراسة الكتبي (2006) التي أشارت إلى أن دور المرأة في الإمارات العربية المتحدة في مجالات العمل الأمني لا تزال ضعيفة وفي نطاق ضيق ويتعلق ببعض المهام الإدارية والمكتبية وما زالت بعيدة عن المهام الصعبة التي تتطلب خبرة وقوة في أدائها.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات أجنبية كدراسة الجيش البريطاني (2000) التي أظهرت أن آراء المجندات في المهمات الميدانية لا يقل عن أداء زملائهن من الرجال، كما اختلفت مع نتائج دراسة Mazorana (2004) التي أشارت إلى مشاركة المرأة الأمريكية في مهمات قتالية في العراق وأفغانستان والبوسنة، وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة Cock (2004) التي أظهرت تواجد كبير للمرأة في الجيش والمهام الميدانية، وأن المرأة تتسم بالجرأة في أداء المهام العسكرية الميدانية، وكذلك دراسة Kimble & Unterhalter (2004) التي أظهرت قيام المرأة الأمريكية بمهام عسكرية شأنها في ذلك شأن الرجال وتشارك في العمليات العسكرية.

4) ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال E)

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة قوية، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- الحاجة المجتمعية تتطلب عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية، وبدرجة قوية.
- تستطيع المرأة العمل في المجالات الإدارية والميدانية معاً، وبدرجة قوية.
- يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل، وبدرجة قوية.

- يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل، وبدرجة قوية.
- يتطلب العمل في المجال الأمني وجود المرأة في المجال الإداري والميداني، وبدرجة قوية.
- تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية في الأجهزة الأمنية، وبدرجة متوسطة.

ترى الباحثة في كون اتجاهات المرأة في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية هي اتجاهات قوية، أن هذه الاتجاهات تعود إلى آراء واتجاهات عينة النساء العاملات في الأجهزة الأمنية بحكم تجربتهن في هذه الأجهزة، وأنهن لمسن أثناء عملهن قدرة المرأة من جهة وضرورة تواجدها في بعض المهام الميدانية كالتفتيش والتحقيق والحراسة وما شابه ذلك من مهام ميدانية يتطلبها العمل الإداري نفسه، وبالتالي فإن هذه النتيجة ترجع إلى الاتجاهات نحو العمل الإداري وهي اتجاهات قوية بطبيعتها، وإلى استعداد المرأة الفلسطينية وقدرتها على أداء بعض المهام الميدانية خاصة إذا كانت تلك المهام الميدانية أثناء أوقات الدوام في النهار وليست ليلاً، كما تعود هذه النتيجة إلى شعور المرأة الفلسطينية بشكل عام والعاملة في الأجهزة الأمنية بشكل خاص إلى الحاجة المجتمعية التي تتطلب وجود المرأة في المجالات الإدارية والميدانية، واستطاعة المرأة القيام بمهام إدارية وميدانية معاً، كما أن المهام الميدانية تُكسب المرأة خبرات ومعارف أكثر في العمل، وأن بعض المهام الميدانية تتطلب ضرورة وجود العنصر النسائي فيها، هذه كلها عوامل منطقية وموضوعية جعلت اتجاهات المرأة نحو العمل المختلط -إداري وميداني- هي اتجاهات قوية كما هي في هذه النتيجة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة منظمة الأمن والدفاع العربية SDA (2010) التي أشارت إلى أن المرأة الفلسطينية تقلدت مناصب رفيعة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مثل إدارة السجون ومراكز الشرطة وإدارة العمليات، وأن المرأة الفلسطينية تسعى للقيام بدور فاعل حتى في المهام الميدانية وعدم الاقتصار على المهام المكتبية، كما اتفقت مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2011) التي أشارت إلى استعداد المرأة الفلسطينية المشاركة في كافة المهام والتخصصات الأمنية والعسكرية وعدم الاقتصار على المهام الإدارية والمكتبية، كما اتفقت مع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أشارت إلى قدرة المرأة السعودية على القيام بمهام ميدانية في وحدات ومراكز حرس الحدود، وأنه يمكنها التواجد في مهام تتسم بالقسوة والعمل الشاق في حرس الحدود، كما اتفقت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت قدرة المرأة الأردنية على التأهيل والتدريب والممارسة في المهام العسكرية والشرطية، وأنها موجودة في سلاح الجو والخدمات الطبية والوحدات الميدانية والمعابر والحدود والدفاع المدني والإنقاذ والإسعاف والإطفاء، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر

(2011) التي أشارت إلى أن المرأة العراقية أثبتت جدارتها في كل المجالات الأمنية، وأنها قادرة على تولي مناصب قيادية في الشرطة وحرس الحدود والجوازات والمطارات وحراسة السجون وحتى الوحدات القتالية، كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Cock (2004) التي أظهرت أن المرأة في جنوب أفريقيا تساهم في الجيش والمهام العسكرية وأنها قادرة على أداء المهام العسكرية المتنوعة وأنها ليست أقل جرأة من الرجل في المهمات الميدانية، كما اتفقت مع نتائج دراسة الجيش البريطاني (2000) ودراسة Kimble & Unterhalter (2004) التي أشارت إلى مشاركة المرأة الأمريكية في مختلف المهمات العسكرية في الجيش الأمريكي.

5) ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال F)

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة متوسطة وعلى جميع مجالات الدراسة، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- المشاركة الفعالة للمرأة لا زالت دون المستوى المطلوب، وبدرجة قوية.
- تشعر المرأة بأهمية وجودها من خلال تقدير دورها وقدراتها، وبدرجة قوية.
- تشعر المرأة بوجود تمييز بين الرجل والمرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الرجال (الامتيازات، الترقيات، الحوافز.... الخ)، وبدرجة قوية.
- تستطيع المرأة أن تكون منافسة للرجل في العمل الأمني والمناصب القيادية، وبدرجة قوية.
- تستطيع المرأة أن تكون متفوقة في كثير من المجالات الأمنية، وبدرجة متوسطة.

ترى الباحثة أن المرأة في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية لديها اتجاهات متوسطة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وهذه النتيجة منسجمة مع الاتجاهات الكلية لعينة الدراسة نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة والتي كانت بدرجة متوسطة أيضاً، وترجع هذه النتيجة إلى شعور المرأة الفلسطينية العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية، بأن واقع مشاركتها في الأجهزة الأمنية ليست بالمستوى المطلوب والمرغوب، وأن هذه المشاركة بحاجة إلى تطوير وتفعيل بشكل اكبر، وأن مستوى المشاركة الحالية ورغم أنها بداية مشجعة، إلا أنها لا زالت دون المستوى المطلوب، وأن تفهم المرأة لضرورة وجودها في الأجهزة الأمنية

لم يترجم على ارض الواقع رغم توافر القدرات والمهارات والمواصفات اللازمة، كما تظهر هذه النتيجة شعور المرأة بوجود تميز بينها وبين زملائها من الرجال في الأجهزة الأمنية من حيث الرواتب والرتب والترقيات والامتيازات رغم أن المرأة قادرة على منافسة الرجل في شتى المهام والوظائف الأمنية، وقادرة على تولي مناصب قيادية ولديها قدرات وطموحات تمكنها من كثير في الحالات من التفوق على الرجل كما تشير هذه النتيجة إلى ضرورة زيادة وعي وإدراك المسؤولين في الأجهزة الأمنية إلى ضرورة وجود المرأة إلى جانب الرجل في المهمات الأمنية، وأنها قادرة على تحمل مشاق العمل والجهد والتدريب الأمني، وقد أثبتت ذلك في كثير من الحالات إذا ما توافرت لها الظروف والإمكانات. لذلك فإن واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية بحاجة ماسة إلى التطوير من خلال خطط وبرامج واستراتيجيات محددة تشمل الاستقطاب والتأهيل والتطبيق مع الاستفادة من الخبرات والنماذج العربية أو الأجنبية في هذا المجال، حتى يرتقي مستوى مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية إلى المستوى المطلوب والمنشود.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أظهرت معاناة المرأة الفلسطينية في التمييز في أماكن العمل بما في ذلك الأجهزة الأمنية، كما اتفقت مع نتائج دراسة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009) التي أشارت إلى أن مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل لا تزال دون المستوى المطلوب، واتفقت مع نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010) التي أظهرت أن التجربة الفلسطينية من حيث مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية لا تزال في بداياتها ودون المستوى المطلوب، كما اتفقت مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى أن دور المرأة العربية في مجالات العمل الأمني لا يزال محدوداً وبحاجة إلى تطوير، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) والحافي (2010) والحميدان (2009) حيث أظهرت هذه الدراسات حاجة ماسة لتطوير عمل المرأة العربية في الأجهزة الأمنية.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المخلفي (2011) التي أظهرت وجود مشاركة فعالة للمرأة السعودية في حرس الحدود وفي حفظ الأمن والسلام، ولها بصمات واضحة على مسيرة العمل في حرس الحدود، كما اختلفت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت أن المرأة الأردنية حصلت على العديد من الامتيازات في الجيش الأردني والأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة النسائية، كما اختلفت مع نتائج دراسة Cock (2004) ودراسة Kimble & Unterhalter (2004) ودراسة الجيش البريطاني (2000).

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة

الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية؟ (المجال G)
خاص بالمرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر عينة النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، وأن أهم خمسة اتجاهات للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- أقبال العمل في بعض الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة والقضاء، وبدرجة قوية.
- أتقهم ضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- أقبال العمل في الأجهزة الأمنية بشكل عام، وبدرجة قوية.
- العمل في الأجهزة الأمنية غير مناسب للمرأة المتزوجة، وبدرجة قوية.
- أقبال العمل في الأجهزة الأمنية كخيار أخير للحصول على عمل، وبدرجة قوية.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية لديها فهم وإدراك عالي لضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وأنها تقبل العمل في الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة والقضاء، وتقبل العمل في الأجهزة الأمنية بشكل عام انطلاقاً من دوافع تحقيق الذات والرغبة في تحقيق المساواة مع الرجل والرغبة في الانجاز، إضافة إلى دوافع اقتصادية واجتماعية، كما تعبر هذه النتيجة عن استعداد المرأة للعمل في الأجهزة الأمنية كخيار وظيفي خاصة في ظل تزايد أعداد الخريجات من الجامعات الفلسطينية في شتى التخصصات. كما تعبر هذه النتيجة عن رغبة أكيدة لدى المرأة يرافقها ثقة بالنفس وفي قدرات المرأة على التعامل مع المهام الأمنية، وهذه نتيجة مشجعة وتعبر عن إمكانية تطوير عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية، إذا ما أتيحت لها الفرصة وأنها قادرة على إثبات جدارتها وبذل طاقاتها في العمل الأمني.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010) التي أظهرت أن العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية يشكل اليوم مجالاً للتنافس بين الرجل والمرأة من مختلف الأعمار والتخصصات، كما اتفقت مع نتائج دراسة مركز جنيف (2011) التي أشارت إلى أنه يمكن للمرأة الفلسطينية أن تشارك في كافة الأعمال والمهام الأمنية والعسكرية واتفقت مع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أشارت إلى إمكانية تواجد المرأة السعودية في المهام الأمنية الشاقة، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت استعداد المرأة الأردنية للعمل في القطاعات الأمنية

والعسكرية، وانفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) حول قدرة المرأة العراقية ورغبتها في العمل في المجالات الأمنية، ومع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أظهرت أن المرأة العربية قادرة على العمل في المجالات الأمنية بشتى فروعها، ومع دراسة الحميدان (2009) التي أظهرت اتجاهات قوية لدى المرأة العربية للعمل في الأجهزة وخاصة جهاز الشرطة، كما انفقت مع نتائج الدراسات الأجنبية كدراسة Cock (2004) ودراسة Kimble & Unterhalter (2004) ودراسة Mazorana (2004) حيث أظهرت كل هذه الدراسات عن قدرة ورغبة المرأة في العمل في المجالات الأمنية بشتى أنواعها، ولديها اتجاهات قوية نحو هذا النوع من العمل.

• مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى وجود معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كان بدرجة متوسطة، وأن أهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً هي:

- عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- العمل في الأجهزة الأمنية قد يسبب المشاكل مع الأسرة (الأخ، الأب، الزوج... الخ) وبدرجة قوية.
- اعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني، وبدرجة قوية.
- عدم وجود إستراتيجية وطنية لتدعيم دور المرأة وانخراطها في المجالات الأمنية، وبدرجة متوسطة.
- النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجالات العسكرية، وبدرجة متوسطة.

مما لا شك فيه وجود معوقات عديدة تحد من انخراط المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية، وهذه المعوقات موجودة بدرجة متوسطة من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، إلا أن النساء غير العاملات يواجهن معوقات أكثر من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية، وترى الباحثة أن أهم معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية من وجهة نظر عينة الدراسة هي عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية،

كما أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية قد يسبب لها مشاكل مع الزوج أو الأب أو الأخ، واعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني، يضاف إلى ذلك النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجالات الأمنية، يضاف لهذه المعوقات المتعلقة بالمجتمع والأسرة معوقات أخرى متعلقة بالأجهزة الأمنية نفسها والناجمة عن عدم وجود إستراتيجية وطنية لتدعيم دور المرأة وانخراطها في الأجهزة الأمنية، وعدم تفهم العديد من المسؤولين في الأجهزة الأمنية لوجود المرأة في العمل الأمني. كما أن اعتقاد المرأة نفسها وأسررتها أن العمل الأمني يتطلب دورات وتدريباً ضمن تأهيل المرأة للعمل الأمني يحد من رغبة المرأة وأسررتها في العمل في الأجهزة الأمنية، وهذه المعوقات نفسها أشارت إليها دراسات عديدة محلية وعربية، وبالتالي فإن الباحثة ترى في هذه النتيجة أنها منطقية وموضوعية وتعبر عن واقع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ومعوقات عمل المرأة في هذه الأجهزة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه معظم الدراسات العربية والمحلية، كدراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أشارت إلى عديد من العوائق التي تحد من انخراط المرأة الفلسطينية في سوق العمل، واتفقت مع نتائج دراسة منظمة الأمن والدفاع العربي SDA (2010)، ودراسة هلوسة (2012) التي أشارت إلى معوقات عديدة وعلى رأسها قيم ومعتقدات المجتمع، كما اتفقت مع دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى معوقات عديدة تحد من انخراط المرأة في العمل الأمني، ومثلها دراسة جابر (2011) التي أشارت إلى معوقات مجتمعية تحول دون انخراط المرأة العراقية في العمل الأمني بالشكل المطلوب، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أشارت إلى معوقات عديدة لانخراط المرأة السعودية في العمل الأمني كنظرة المجتمع السلبية وطبقية المرأة وأنوثتها، ونقص الوعي الأسري والمجتمعي لأهمية وجود المرأة في العمل الأمني، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أشارت إلى معوقات عديدة مجتمعية وأسرية وسلوك الرؤساء في العمل، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة المركز الاجتماعي التابع للقوات المسلحة الروسية (2009) والتي أظهرت أن المرأة في الجيش الروسي تتعرض للعديد من المشكلات والتعدي على حقوقهن في العمل، ولم تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة من حيث وجود معوقات عمل المرأة في المجالات الأمنية.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما أهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الحاجة لتحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية كانت بدرجة قوية، كما أوضحت الدراسة أن أهم خمسة سبل لتحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً هي:

- إنشاء برامج توعية للبنات في المدارس الثانوية حول أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- ضرورة توعية المجتمع لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- العمل على تحسين نظرة المجتمع نحو انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية، وبدرجة قوية.
- وضع المرأة المناسبة في المكان المناسب، وبدرجة قوية.
- زيادة عدد النساء في الأجهزة الأمنية حسب المؤهلات العلمية والمهنية، وبدرجة قوية.

تظهر هذه النتيجة تطلع المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية سواءً العاملة في الأجهزة الأمنية أو غير العاملة في الأجهزة الأمنية إلى تطوير وتحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية وهذا التطلع جاء بدرجة عالية لدى العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية، كما تعبر هذه النتيجة عن أهم سبل تحسي دور المرأة في الأجهزة الأمنية من خلال برامج توعية مجتمعية تشمل المدارس والمعاهد والجامعات لزيادة الوعي لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وذلك بهدف تحسين نظرة المجتمع الفلسطيني نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ومن سبل التحسين أيضاً وضع المرأة المناسبة في المكان المناسب في الأجهزة الأمنية ليكون أدائها أفضل، وكذلك زيادة دافعية المرأة للانخراط في الأجهزة الأمنية من خلال الحوافز المادية والمعنوية والترتب والترقيات وما شابه ذلك، كما أن من سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية زيادة عدد العاملات في الأجهزة الأمنية وإتاحة الفرص للمرأة من خلال توفير الظروف الملائمة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية وتنقيتها وتأهيلها بالشكل المناسب لطبيعة عملها وصقل مهاراتها واستثارة مواهبها في العمل، والاهم من ذلك كله ضرورة وجود إستراتيجية حكومية لتعزيز وجود المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية خاصة وأن المرأة تشكل نصف المجتمع وأن المرأة الفلسطينية كانت ولا زالت شريكة للرجل في ساحات الكفاح بشتى أنواعه، وفي ميادين قطاعات العمل وهذا يتطلب أيضاً وجود وحدات اجتماعية متخصصة في الأجهزة الأمنية تعالج قضايا المرأة، كما أن من سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية إنصافها من حيث الترتب والترقيات والمناصب القيادية أسوة بالرجل، وعليه فإن الباحثة ترى في هذه النتيجة أنها نتيجة منطقية وواقعية وتعبر عن واقع الحال في الأجهزة الأمنية فيما يخص انخراط المرأة الفلسطينية في هذه الأجهزة وأهمية وجودها بما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة كفاءة هذه الأجهزة في عملها.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مركز جنيف DCAF (2011) التي أشارت إلى ضرورة تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من خلال تحسين نظرة المجتمع وضرورة إنصاف المرأة الفلسطينية من حيث التفریغات والمناصب، وفتح المجال أمامها بشكل أكبر في المجالات الأمنية، كما اتفقت مع نتائج دراسة كنساوي (2008) التي أشارت إلى ضرورة مشاركة المؤسسات التربوية بشكل خاص والمجتمع بشكل عام لتكوين مفاهيم وأطر لتدعيم دور المرأة العربية في مجالات العمل الأمني، واتفقت مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى مطالبة النساء بتنظيم برامج متخصصة خاصة بالشرطة النسائية لتمكينها من أداء دورها بشكل فعال، ولم تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس : هل تختلف اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية باختلاف (المحافظة، العمل في الأجهزة الأمنية، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، نوع الجهاز الأمني، الرتبة العسكرية، مجال العلم، أوقات الدوام، الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه)؟

لمناقشة نتائج هذا السؤال فإنه سيتم مناقشة نتائج الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الواردة في السؤال وحسب ترتيبها في نص السؤال.

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها وعلى جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير المحافظة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن المحافظة.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية سواءً في محافظة الخليل أو محافظة بيت لحم لديها اتجاهات متقاربة

نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، كما أن لديها نظرة متقاربة حول معوقات عمل المرأة في الأجهزة الأمنية وسبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية، وهذا ليس غريباً فالمجتمع الفلسطيني هو مجتمع متماثل إلى حد كبير من حيث القيم والمعتقدات، ومن حيث النظرة إلى المرأة وطبيعتها ودورها في المجتمع ككل، كما أن الظروف التي تعيشها المرأة في الخليل أو بيت لحم هي ظروف متشابهة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وثقافياً، مما يقلل من الفوارق بين المرأة في محافظة الخليل والمرأة في محافظة بيت لحم، وعليه تقاربت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وهذا ما عبرت عنه هذه النتيجة، وبالتالي فهي منطقية وموضوعية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أنعيم (2009) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير مكان السكن، واتفقت مع نتائج دراسة الكتيبي (2006) التي أظهرت عدم وجود فروق في الاتجاهات نحو عمل المرأة في الشرطة تبعاً لمتغير مكان السكن، واتفقت مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أشارت على عدم وجود فروق تبعاً لمتغير مكان الإقامة، وأخيراً اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المقيد (2005) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية تبعاً لمتغير مكان الإقامة.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحميدان (2009) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير مكان الإقامة ولصالح المرأة المصرية.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها تبعاً لمتغير عاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية متقاربة بصرف النظر عن كون المرأة عاملة أو غير عاملة في الأجهزة الأمنية.

ترى الباحثة أن المرأة العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية في جنوب الضفة الغربية لديها اتجاهات متقاربة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، فالمرأة في جنوب الضفة الغربية سواءً أكانت

عاملة أو غير عاملة في الأجهزة الأمنية تقاربت نظرتها نحو المرأة ودورها في المجالات الأمنية، وتقاربت نظرتها نحو رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في المجال الأمني، وكذلك تقاربت الاتجاهات نحو معوقات عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية وسبل تحسين دورها في هذا المجال، ويمكن تبرير هذه النتيجة بأن المرأة العاملة وغير العاملة تعيش في نفس المجتمع وتحت نفس العادات والتقاليد والموروث الثقافي والاجتماعي من جهة، وتحت نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية السائدة في المجتمع الفلسطيني، فالنظرة هي واحدة تقريباً نحو وضع المرأة وطبيعتها ونحو دورها في الأجهزة الأمنية وإمكانية تحسين وتطوير هذا الدور، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية وموضوعية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أنعيم (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير عاملة أو غير عاملة في الأجهزة الأمنية.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة هلسة (2012) التي أظهرت فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الأردنية نحو دورها في الحياة العسكرية الأردنية تبعاً لكونها عاملة أو غير عاملة في المجال الأمني ولصالح المرأة العاملة في المجال الأمني، كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في رؤية المرأة العربية للعمل في المجال الأمني تبعاً لمتغير عاملة في المجال الأمني وغير عاملة ولصالح المرأة العاملة في المجال الأمني.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها تبعاً لمتغير السن، وعلى جميع مجالات الدراسة ما عدا المجال الثاني (B) حيث ظهرت فروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الفئة العمرية (26-30) سنة مقابل الفئات العمرية الأخرى. أما بقية المجالات فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن متغير السن.

ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية لديها اتجاهات متقاربة نحو العمل في الأجهزة الأمنية من حيث نظرة المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ومن حيث طبيعة العمل ومعوقات عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وعلى مختلف الفئات العمرية للمرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية، وهذا التقارب ناتج عن تقارب وجهات نظر المرأة الفلسطينية نحو مجالات الاتجاهات بأنواعها، فالمرأة الفلسطينية من سن (18) سنة وحتى سن (40) سنة فأكثر، ترى ضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية، كما ترى أن العمل الإداري والمكتبي يناسبها أكثر من العمل الميداني، وترى وجود معوقات عديدة تحد من دور المرأة في الأجهزة الأمنية، وأنه لا بد من تطوير هذا الدور وتحسينه حتى تأخذ المرأة الفلسطينية دورها في المجالات الأمنية أسوة بالرجل، وتظهر هذه النتيجة عدم وجود تأثير لمتغير السن في اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، كما أن هذا التقارب ناجم عن فهم وإدراك المرأة وعلى مختلف الفئات العمرية لطبيعة المجتمع الفلسطيني كمجتمع ذكوري ومحافظ، وأن المرأة الفلسطينية خاضعة لاتجاهات المجتمع ورؤيته نحو المرأة بشكل عام، ونحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ولا ترى الباحثة سبباً أو أسباباً جوهرية يمكن أن توجد فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية بشتى فئاتها العمرية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أنعيم (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو العائلات في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير العمر، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في دور المرأة السعودية في الوظيفة الأمنية تبعاً لمتغير العمر، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية تبعاً لمتغير العمر، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق جوهرية في مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير العمر، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو الشرطة النسائية تبعاً لمتغير العمر، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الجيش البريطاني (2000) التي أظهرت عدم وجود فروق في آراء المرأة البريطانية نحو العمل في الجيش البريطاني تبعاً لمتغير العمر.

اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في المفاهيم الأمنية لدى المرأة الفلسطينية تبعاً لمتغير العمر ولصالح الأكبر سناً واختلفت مع نتائج دراسة الطروة (2009) التي أظهرت فروق جوهرية في مستوى الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (30-39) سنة، كما اختلفت مع نتائج

دراسة الكتبي (2006) التي أظهرت وجود فروق في اتجاهات المرأة في الإمارات العربية المتحدة نحو العمل الأمني تبعاً لمتغير العمر، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الأردنية تبعاً لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (30-40) سنة، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة المركز الاجتماعي للقوات المسلحة الروسية (2004)، وترى الباحثة أن هذا الاختلاف قد يعود إلى اختلاف المجتمعات حيث لكل مجتمع خصوصيته، وإلى اختلاف الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين المجتمعات.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة مقارنة بصرف النظر عن متغير الحالة الاجتماعية. ترى الباحثة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وبصرف النظر عن حالتها الاجتماعية، لديها اتجاهات مقارنة نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وتقارب وجهات نظر النساء المتزوجات والعازبات نحو رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، ونحو الحاجة إلى وجود المرأة في الأجهزة الأمنية ونحو تفضيل العمل الإداري والمكتبي عن العمل الميداني، ونحو الدوام نهائياً أفضل للمرأة في الأجهزة الأمنية، كما تقاربت اتجاهات المرأة العاملة وغير العاملة نحو معوقات تفعيل دور المرأة في الأجهزة الأمنية بشتى أنواعها ونحو سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية، وترى الباحثة أن هذا التقارب منطقي فالمرأة الفلسطينية سواءً أكانت عازبة أم متزوجة تخضع لنفس التقاليد والموروث الاجتماعي والديني وتعيش نفس الظروف والمعطيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية، مما يجعل من تقارب وجهات نظرها تقارباً منطقياً، فالعمل في الأجهزة الأمنية له معايير ومواصفات سواءً للمرأة العازبة أم للمتزوجة وظروف العمل متشابهة بين العازبة والمتزوجة كل في عمله ووظيفته، لذلك جاءت اتجاهات المرأة الفلسطينية مقارنة بصرف النظر عن حالتها الاجتماعية. اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أنعيم (2009) التي أشارت إلى تقارب اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية بصرف النظر عن الحالة الاجتماعية للطالب، واتفقت مع نتائج دراسة الطروة (2009) التي أظهرت تقارب مستويات الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية بصرف النظر عن الحالة الاجتماعية، واتفقت مع نتائج دراسة المقيد (2005)

التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل في المجالات الأمنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية للمرأة، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أظهرت تقارب في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية للمرأة العربية.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الكتبي (2006) التي أظهرت فروق في اتجاهات المرأة في الإمارات العربية المتحدة نحو العمل الشرطي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية للمرأة واختلفت مع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أظهرت فروق جوهرية في اتجاهات المرأة السعودية نحو الوظيفة الأمنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العازبات، واختلفت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الأردنية نحو الحياة العسكرية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجات، كما اختلفت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أظهرت فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العراقية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العازبات، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف المكان والزمان وخصوصية المجتمعات وظروفها الاجتماعية والسياسية والثقافية.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وسبل تحسينها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة، فقد كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وعلى جميع مجالات الدراسة متقاربة بصرف النظر عن متغير المؤهل العلمي.

تظهر هذه النتيجة أن المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية العاملة وغير العاملة في الأجهزة الأمنية لديها اتجاهات متقاربة نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وعلى مختلف أنواع الاتجاهات بصرف النظر عن مؤهلاتها العلمية، فقد تقارب اتجاهات المرأة في جنوب الضفة الغربية نحو رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، وتقارب نحو واقع مشاركتها في الأجهزة الأمنية، وأن هذه المشاركة بحاجة إلى تطوير وتحسين، كما تقارب اتجاهات المرأة وعلى اختلاف مستوياتها العلمي نحو معوقات تفعيل دور المرأة في الأجهزة الأمنية ونحو سبل تحسين دورها في الأجهزة

الأمنية، وترى الباحثة أن هذا التقارب في الاتجاهات ووجهات النظر وعلى اختلاف المستوى العلمي عائد إلى أن المرأة الفلسطينية سواءً كان مؤهلها العلمي ثانوية أو دبلوم أو بكالوريوس أو أعلى من بكالوريوس، ترى ضرورة تحسين واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، وتؤمن بضرورة وجود المرأة في هذه الأجهزة وأن وجودها الحالي غير كافي ويجب تطويره وتحسينه، وتعيش ظروفه السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا أسهم في تقارب الاتجاهات بصرف النظر عن المؤهل العلمي، كما تظهر هذه النتيجة تقارب اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو طبيعة العمل في الأجهزة الأمنية ومواعيد الدوام في العمل، فكل النساء وعلى اختلاف مؤهلاتها العلمية تفضل العمل المكتبي وساعات دوام نهائية محدودة، بحيث تُقلل من المشكلات الأسرية التي قد تنجم عن العمل الميداني أو الدوام ليلاً لعلمها بطبيعة المجتمع المحافظة، وخوفاً من الإشاعات التي قد تسيء إلى سمعتها وأسررتها، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي منطقية وموضوعية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الطروة (2009) التي أظهرت تقارب الاتجاهات نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعلى اختلاف المؤهلات العلمية للمبحوثين، واتفقت مع نتائج دراسة المخلفي (2011) التي أظهرت تقارب اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل الأمني وعلى اختلاف المؤهل العلمي للمرأة، كما اتفقت مع نتائج دراسة هلسة (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الأردنية نحو الحياة العسكرية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمرأة الأردنية، واتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المرأة العراقية نحو العمل الأمني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمرأة، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت مع نتائج دراسة أنعيم (2009) وكذلك مع نتائج دراسة الكتبي (2006) التي أشارت إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة في الإمارات العربية المتحدة نحو العمل في الشرطة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت مع نتائج دراسة المقيد (2005).

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأنصاري (2009) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في رؤية المجتمع العربي لانخراط المرأة في مجالات العمل الأمني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة شهادة البكالوريوس، كما اختلفت مع نتائج دراسة الجيش البريطاني (2000) التي أشارت إلى وجود فروق في آراء المجندات في الجيش البريطاني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة المؤهل العلمي (B.A).

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية لمتغير نوع الجهاز الأمني، حيث كانت اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة في الأجهزة الأمنية وعلى اختلاف أنواعها متقاربة نحو العمل الأمني.

ترى الباحثة أن تقارب اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية بشتى أنواعها هو تقارب منطقي، حيث أن الأجهزة الأمنية متشابهة من حيث الرتب العسكرية ومن حيث توظيف المرأة في وظائف محددة، ومن حيث سياسات توظيف النساء فيها، فكل الأجهزة الأمنية لا زالت توظف نساء دون المستوى الأدنى المطلوب والمنشود، كما أن معظم النساء العاملات في هذه الأجهزة لا يزال عملهن محصوراً في المكاتب والإدارات، وقليلاً ما تخرج المرأة في هذه الأجهزة في مهمات ميدانية لذلك فإن تقارب الاتجاهات ناجم عن واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، وناجم عن تفهم وإدراك المرأة في شتى الأجهزة الأمنية إلى أن دور المرأة بحاجة إلى تطوير وتحسين في هذه الأجهزة من حيث الرتب العسكرية والحواظ والترقيات، ومن حيث ضرورة زيادة مشاركة المرأة في هذه الأجهزة، وتشير هذه النتيجة كذلك إلى أن العاملات في الأجهزة الأمنية بشتى أنواعها يتطلعن لدور أكبر للمرأة في هذه الأجهزة، ويتطلعن لإزالة المعوقات المختلفة التي تحول دون تفعيل دور المرأة في الأجهزة ليصل إلى المستوى المطلوب والمرغوب في كل الأجهزة الأمنية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مركز جنيف DCAF (2010) والتي أشارت إلى تقارب اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو مجالات العمل الاجتماعي، كما اتفقت مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى عدم وجود جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير نوع الجهاز الأمني، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العراقية نحو العمل الأمني تبعاً لمتغير نوع الجهاز الأمني، كما اتفقت مع نتائج دراسة الطروة (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق في الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لنوع الجهاز الأمني كما اتفقت مع نتائج دراسة المركز الاجتماعي للقوات المسلحة الروسية (2004) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المجنندات الروسيات تبعاً لمتغير نوع الجهاز العسكري.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحافي (2010) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني، كما اختلفت مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي توصلت إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لنوع العمل.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وقد كانت الفروق بين رقيب أول وكل من رائد مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا الذين كانت لديهم اتجاهات أقوى نحو العمل في الأجهزة الأمنية، كما جاءت الفروق بين رتبة مساعد وكل من رائد، مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا، وظهرت فروق دالة إحصائية بين مساعد أول وكل من مقدم، عقيد، وعميد ولصالح الرتب العليا، كما ظهرت فروق بين رتبة ملازم وكل من مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا وأيضاً ظهرت فروق بين ملازم أول وكل من مقدم، عقيد، عميد ولصالح الرتب العليا، كما ظهرت فروق بين رتبة نقيب وكل من عقيد، وعميد ولصالح الرتب الأعلى، كما ظهرت فروق بين رتبة رائد وكل من عقيد وعميد ولصالح الرتب الأعلى، وأخيراً ظهرت فروق بين رتبة مقدم وعميد ولصالح العميد.

تشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تزداد كلما كانت الرتبة العسكرية أعلى، أي أن هناك علاقة ايجابية بين اتجاهات المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل الأمني وبين الرتبة العسكرية، وهذا أمر منطقي حيث أن الرتب الأعلى مثل عميد وعقيد ومقدم تكون قد حظيت بامتيازات وظيفية، وبالتالي فإن درجة الرضا الوظيفي لديها تكون أعلى، كما أن الرتب العليا تحقق طموحات العاملة في الأجهزة الأمنية، في حين أن الرتب الدنيا مثل الرقيب والمساعد تكون في بداية مشوارها في العمل الأمني، وغالباً ما تكون تحت ضغط العمل مما يقلل من درجة الرضا الوظيفي لديها ويضعها تحت ضغوط نفسية وضغوط العمل مما يقلل من اتجاهاتها نحو العمل في الأجهزة الأمنية، وتشعر بالنقص عندما تنظر إلى امتيازات الرتب العالية، وهذا ما عبرت عنه هذه النتيجة والتي تظهر أن العاملات في الأجهزة الأمنية ذوات الرتب العسكرية المتقدمة لديهن اتجاهات أقوى نحو العمل في الأجهزة الأمنية وفي شتى مجالات الاتجاهات، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة

منطقية وتعبر عن واقع حال المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة هلسة (2012) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الأردنية نحو العمل في الأجهزة العسكرية والأمنية تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب الأعلى، كما اتفقت مع نتائج دراسة جابر (2011) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العراقية نحو العمل في المجالات الأمنية تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب العليا مقابل الرتب الدنيا، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولصالح الرتب الأعلى من رائد مقابل الرتب الأقل من رائد، كما اتفقت مع نتائج دراسة المقيد (2005) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل الأمني تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، كما اختلفت مع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل الأمني تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة الجيش البريطاني (2000) التي أشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق جوهرية في آراء المجندات في الجيش البريطاني تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل وقد كانت الفروق بين مجال العمل الميداني من جهة وكلٍ من مجال العمل الإداري ومجال العمل الاجتماعي ومجال العمل كلاهما (ميداني ومكتبي) ولصالح العمل الإداري والاجتماعي وكلاهما معاً، كما ظهرت فروق بين كلٍ من العمل الميداني والاجتماعي وكلاهما (ميداني ومكتبي) من جهة وبين العمل الإداري والمكتبي من جهة أخرى ولصالح العمل الإداري والمكتبي.

توضح هذه النتيجة وجود فروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية العاملة في الأجهزة الأمنية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية تبعاً لمتغير مجال العمل، وهذا شيء منطقي فالمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية وحسب هذه النتيجة فإنها تفضل العمل الإداري والمكتبي على العمل الميداني وذلك لكون العمل المكتبي انسب لطبيعة المرأة وظروفها الاجتماعية والأسرية، كما أن المرأة تفضل العمل الاجتماعي عن العمل الميداني، وهذا أمر طبيعي خاصة وأن العمل الاجتماعي مناسب لطبيعة المرأة، وهذا لا يعني عدم قدرة المرأة على ممارسة العمل الميداني أو العمل المختلط (مكتبي وميداني) وإنما يشير إلى تفضيل المرأة للعمل المكتبي أو الاجتماعي عن العمل الميداني، كما ترى الباحثة أن هذه النتيجة تتأثر بنظرة المجتمع بشكل عام للمرأة وعملها في الأجهزة الأمنية، فالزوج أو الخطيب أو الأب أو الأخ يفضل أن تعمل زوجته أو خطيبته أو ابنته أو شقيقته في مجالات العمل الإداري المكتبي والعمل الاجتماعي، ولا يرغب أن تكون المرأة في مهمات ميدانية خارج المكاتب، خاصة وأن الكثير من المهمات الميدانية تتطلب الدوام ليلاً والغياب الطويل عن المنزل والأسرة، وهذا غير محبذ في مجتمع محافظ كجنوب الخليل بشكل خاص، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية وموضوعية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحافي (2010) التي أظهرت وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل في المجالات الأمنية تبعاً لطبيعة العمل ولصالح العمل الإداري والمكتبي، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحميدان (2009) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية نحو العمل في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير نوع العمل ولصالح العمل الإداري مقابل العمل المختلط والميداني.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المقيد (2005) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات المرأة العربية في الشرطة النسائية تبعاً لمتغير طبيعة العمل، كما اختلفت مع نتائج دراسة مركز جنيف DCAF (2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية تبعاً لمتغير مجال النشاط، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات المرأة العربية نحو مجالات العمل الأمني تبعاً لمتغير نوع العمل الأمني، كما اختلفت مع نتائج دراسة الجيش البريطاني (2000) التي أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات المجندات تبعاً لمتغير نوع العمل.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في

الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام، وقد كانت الفروق بين العمل نهاراً وكل من العمل ليلاً والعمل ليلاً وأحياناً ونهاراً أحياناً ولصالح العمل نهاراً، كما جاءت الفروق بين العمل ليلاً والعمل نهاراً ولصالح العمل نهاراً، وبين كل من العمل ليلاً والعمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً ولصالح ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً، كما جاءت الفروق بين العمل ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً.

ترى الباحثة أنه في مجتمع محافظ كالمجتمع الفلسطيني، فإن المرأة دون شك تفضل العمل نهاراً بحيث تعود لمنزلها وأسرتها بعد الدوام، خاصة وأن عليها التزامات أسرية ومنزلية، لذلك فمن الطبيعي أن تفضل المرأة في جنوب الضفة الغربية العمل نهاراً في الأجهزة الأمنية وهذا ما أشارت إليه النتيجة الحالية، وإذا ما كان هناك ضرورة في العلم فإن المرأة الفلسطينية تفضل العمل ليلاً ولكن أحياناً وليس بصفة مستمرة، إلا أنه من شبه المستحيل أن تعمل المرأة في الأجهزة الأمنية ليلاً وطوال الوقت مهما كانت المبررات، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية، كما أن الأسرة الفلسطينية ومن باب قدسية الشرف والحفاظ عليه فإنها لا تسمح للمرأة أن تعمل ليلاً خوفاً من الشائعات ومن الانتقادات التي قد تتعرض لها الأسرة، وأن المرأة في جنوب الضفة الغربية سواء العاملة في الأجهزة الأمنية أو غير العاملة فيها تدرك هذا الأمر لذلك جاءت اتجاهات المرأة نحو العمل نهاراً أقوى من الاتجاهات نحو العمل ليلاً وأحياناً نهاراً وأقوى من الاتجاهات نحو العمل ليلاً.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأنصاري (2009) التي أشارت إلى أن المرأة العربية تفضل العمل نهاراً في المجالات الأمنية نظراً لطبيعة المجتمع العربي ونظرته للمرأة كما اتفقت مع نتائج دراسة الحميدان (2009) أيضاً والتي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في اتجاهات المرأة العربية في الشرطة النسائية نحو أوقات الدوام في العمل لصالح العمل نهاراً.

اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الجيش البريطاني (2000) التي أظهرت عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المجندات في الجيش البريطاني تبعاً لمتغير أوقات الدوام في العمل.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في

الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه، وقد كانت الفروق بين جهاز الشرطة من جهة وكلٍ من الأمن الوطني، الأمن الوقائي الاستخبارات، حرس الرئيس والمخابرات من جهة أخرى ولصالح جهاز الشرطة، كما جاءت الفروق بين كلٍ من القضاء العسكري والضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية من جهة، وكلٍ من الشرطة، الأمن الوطني، الأمن الوقائي من جهة أخرى ولصالح القضاء العسكري والضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية، كما جاءت الفروق بين الاستخبارات من جهة وكلٍ من الضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية ولصالح الفئات الأخيرة، وجاءت الفروق كذلك بين حرس الرئيس وكلٍ من الضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية ولصالح الفئات الأخيرة، وجاءت الفروق كذلك بين حرس الرئيس وكلٍ من الضابطة الجمركية والمالية العسكرية والخدمات الطبية ولصالح الفئات الأخيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة النتائج الآتية:

- (17%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية لا يرغبن بالعمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- (15%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الشرطة الفلسطيني.
- (14%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الخدمات الطبية.
- (10%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز القضاء العسكري.
- (10%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز المالية العسكرية.
- (7%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الأمن الوقائي.
- (7%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في جهاز الاستخبارات.

- (5%) من النساء في محافظتي الخليل وبيت لحم وغير العاملات في الأجهزة الأمنية يرغبن بالعمل في كلٍ من (الأمن الوطني، حرس الرئيس، المخابرات، الضابطة الجمركية).

تشير هذه النتائج إلى تفضيل المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية عند العمل في الأجهزة الأمنية أنها تفضل العمل في جهاز الشرطة، ثم في الخدمات الطبية ثم القضاء العسكري والمالية العسكرية، وهذا أمر منطقي حيث أن العمل في هذه الأجهزة أكثر قبولاً في المجتمع من جهة وتتناسب مع طبيعة المرأة من جهة أخرى، كما أن أوقات الدوام في هذه الأجهزة غالباً ما تكون نهاراً للمرأة، لذلك فمن الطبيعي أن تفضل المرأة هذه الأجهزة على غيرها من الأجهزة الأمنية كما تشير هذه النتيجة إلى أن نسبة لا بأس بها من النساء لا يرغبن في العمل في الأجهزة الأمنية مما يشير إلى رفض بعض الأسر فكرة العمل في الأجهزة الأمنية وبذلك ترى الباحثة أن هذه النتيجة هي نتيجة منطقية.

لم تتفق ولم تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة، حيث أن الدراسة الحالية انفردت باستطلاع آراء غير العاملات في الأجهزة الأمنية نحو الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه.

2.5 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، تقدم الباحثة عدداً من التوصيات موجهة إلى أطراف عديدة ذات علاقة بموضوع عمل المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية والتي تسهم -بإذن الله- في الارتقاء بمسيرة المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية، وذلك على النحو الآتي:

- أولاً: توصيات للأجهزة الأمنية الفلسطينية:

- تكثيف الدورات التأهيلية والتدريبية والبعثات الخارجية التخصصية للعاملات والملتقيات بالأجهزة الأمنية حتى تكون المرأة قادرة على أداء المهام الأمنية الميدانية والإدارية بكفاءة.
- حث الأجهزة الأمنية على الاهتمام بوحدة النوع الاجتماعي وتفعيل دورها في الأجهزة الموجودة فيها، وبناءها في الأجهزة التي لا توجد فيها.
- زيادة نسبة قبول الفتيات في الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (PASS) باعتبارها رافداً مهماً للأجهزة الأمنية في شتى التخصصات والمجالات.

- زيادة تبادل الخبرات والمعارف مع تجارب عربية وأجنبية في سبيل تطوير التجربة الفلسطينية على طريق تفعيل دور المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وصولاً إلى الدور المنشود.
- وضع تصور نموذجي للشرطة النسائية بالتعاون مع منظمة الأمن والدفاع العربي (SDA) ومع مركز البحوث والدراسات الأمنية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية وكذلك بالتعاون مع مركز جنيف للرقابة على القوات المسلحة (DCAF).
- حث الأجهزة الأمنية في فلسطين على فتح آفاق واسعة ووظائف متنوعة للمرأة في سبيل تفعيل مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، وتوحيد الجهود والتنسيق فيما بين الأجهزة الأمنية لإزالة معيقات المشاركة الفعالة للمرأة في هذه الأجهزة.
- زيادة التوعية الإعلامية من خلال شتى وسائل الإعلام بأهمية دور المرأة في الأجهزة الأمنية مع التركيز على الأسرة الفلسطينية من خلال المدارس والمعاهد والجامعات والندوات... الخ.
- معاملة المرأة كالرجل وعدم التمييز في الوظائف والرتب والترقيات والمناصب في العمل الأمني، بحيث يتم وضع كل في الموقع المناسب له أو لها، وحتى تشعر المرأة بالمساواة مع الرجل في العمل الأمني.
- منح حوافز مادية ومعنوية لزيادة دافعية المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية.
- معاقبة المسؤولين الذين يسيئون معاملة النساء في العمل، وتفعيل حزمة من القوانين والأنظمة التي تنظم وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وحقوقها وواجباتها وعلاقاتها.
- الحرص على أن يكون دوام المرأة في الفترة النهارية إلا عند الضرورة القصوى.
- ضرورة تدعيم الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (جامعة الاستقلال) باعتبارها الحاضنة التي تؤهل وتدريب المرأة الفلسطينية للعمل الأمني في شتى المجالات.

● ثانياً: توصيات للمرأة الفلسطينية:

- ضرورة تفهم وإدراك المرأة الفلسطينية لأهمية وجودها في الأجهزة الأمنية بمختلف أقسامها كمطلب أمني ومجتمعي خاصة في ظل الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.
- تفعل دور المرأة في العمل الأمني بمختلف قطاعاته خاصة وأن المرأة الفلسطينية كانت وما زالت إلى جانب الرجل في شتى الميادين والمجالات، وأثبتت جدارتها ومقدرتها وعلى المرأة الفلسطينية إثبات جدارتها ومقدرتها في مجالات العمل الأمني من خلال انخراطها في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لأداء دورها الأمني.

- على المرأة الفلسطينية أن تدرك أن العمل الأمني لا يتعارض مع أنوثتها، وأن تكون واثقة من قدراتها ومواهبها في أداء المهام الأمنية المتنوعة، وأن الأجهزة الأمنية ليست حكراً على الذكور.
- حث المرأة الفلسطينية للسعي والإصرار على القيام بمهمة وطنية في حفظ الأمن والسلام والاستقرار في المجتمع الفلسطيني من خلال الالتحاق بالأجهزة الأمنية الفلسطينية وأداء دورها.
- حث المرأة الفلسطينية وخاصة الفتيات بالالتحاق بالأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية (جامعة الاستقلال) ومن ثم الالتحاق بالعمل الأمني في الأجهزة الأمنية.

● ثالثاً: توصيات للمجتمع الفلسطيني:

- حث المجتمع الفلسطيني على إدراك ضرورة انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية خاصة وأن العديد من المهام متعلقة بالنساء، كما أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية لا يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية.
- إفساح المجال أمام المرأة لتأخذ دورها وإثبات جدارتها في مجال كان وما زال في نظر الكثيرين حكراً على الرجال، وعلى الزوج وولي الأمر والأخ وكل فرد في المجتمع أن يدرك أهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية كضرورة وطنية.
- مع صعوبة الظروف الاقتصادية وغلاء المعيشة وازدياد نسبة البطالة وخاصة بين النساء فلا مانع أن تكون الوظائف الأمنية في الأجهزة الأمنية متاحة للمرأة لتتحمل مسؤوليتها الحياتية مع أسرتها أو شريك حياتها.
- حث المجتمع الفلسطيني على النظر إلى عمل المرأة في الأجهزة الأمنية بإيجابية خاصة وأنها دوماً كانت شريكة للرجل في ساحات الكفاح بشتى أنواعه.
- حث مؤسسات المجتمع المدني وخاصة المنظمات والاتحادات النسوية على زيادة جهود التوعية المجتمعية لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية وتشجيع انخراط المرأة في هذه الأجهزة.
- ضرورة إدراك فئات المجتمع أن الأجهزة الأمنية بحاجة إلى تعاون وتضافر جهود المجتمع لمكافحة الجريمة بشتى أنواعها حتى يسود الأمن والأمان في المجتمع.
- ضرورة دعم وحدات النوع الاجتماعي من خلال تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسة الأجهزة الأمنية وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي ومتابعة قضايا ذات الطابع النسوي.

3.5 المقترحات

تقترح الباحثة الآتي:

- إجراء دراسة حول اتجاهات العاملين والعاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية حول دور المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية وسبل تحسينها.
- إجراء دراسة حول اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وسبل تحسينها في مناطق أخرى مثل وسط وشمال الضفة الغربية.
- إجراء دراسة خاصة باتجاهات المجتمع الفلسطيني ذكوراً وإناثاً وعلى مستوى محافظات الضفة الغربية وخاصة الشباب وأولياء الأمور للتعرف على اتجاهات المجتمع الفلسطيني حول عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
- إجراء دراسة لاستقصاء اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
- إجراء دراسة للتعرف على مدى احتياج الأجهزة الامنية الفلسطينية للمرأة وعمل المرأة داخل الاجهزة الامنية، وذلك بهدف تقييم حاجة الاجهزة الامنية للمرأة ومن ثم تقديم توصيات تساهم في تلبية احتياجات الاجهزة الامنية من النساء العاملات فيها.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- الأنصاري، عبد الواحد (2009): رؤية المجتمع العربي لانخراط المرأة في مجال العمل الأمني ومعوقاته، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- أنعيم، منال (2009): اتجاهات طلبة جامعة القدس المفتوحة في منطقة الخليل التعليمية نحو العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، جامعة القدس المفتوحة، الخليل، فلسطين.
- البريمي، عائشة (2007): الرضا الوظيفي لدى العاملات في الشرطة النسائية في إمارة الشارقة-دراسة ميدانية، مركز بحوث شرطة الشارقة، شعبة بحوث الأمن العام، الإمارات العربية المتحدة.
- جابر، نهلة (2011): استقصاء دور المرأة العراقية في المجالات الأمنية من حيث الدوافع والقدرات وسبل تحسينه، رسالة ماجستير، جامعة البصرة، البصرة، العراق.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009): مسح القوى العاملة/ربع سنوية (تموز-أيلول 2009)، رام الله، فلسطين.
- الحافي، محمد (2010): مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية ومدى الحاجة إلى مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية ومعوقاتها، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- الحميدان، سوسن (2009): الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، بحث مقدم للجهاز العلمي لمجلس وزراء الداخلية العرب، الرياض، السعودية، www.aawasat.com.
- رونالد ونيكولاس (2011): دور المرأة الفلسطينية في تطوير القطاع الأمني، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالتعاون مع إدارة الأمن الوطني الفلسطيني، رام الله، فلسطين، www.maanews.net.
- زيدان، بديعة (2012): فلسطينيات يتأهبن لمواجهة الحرائق ضمن جهاز الدفاع المدني الفلسطيني، تقرير منشور في مجلة الحياة اللندنية، www.ahlayat.com.
- صلاح، عبد العاطي (2007): المرأة الفلسطينية بين الواقع والطموح، مركز المعلومات الوطني/أمان، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف نحو المرأة، فلسطين.
- ضرغام، ليديا (2012): نساء لبنانيات يدخلن العسكرية ويحملن السلاح، مجلة التوحيد، العدد (56)، www.tayar-tawhid.org.

- الطروة، سحر (2009): الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظة الخليل، جامعة القدس المفتوحة، الخليل، فلسطين.
- عرفة، خديجة (2013): تحولات مفاهيم ونظريات الامن في المشهد الدولي، منتدى تمكين الاسرة، <http://www.onislam.net>.
- علاونة، شفيق (1992): الاتجاهات وطرائق تكوينها وقياسها، معهد التربية، الأردن.
- عواد، عالية (2010): رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، مجلة القدس العربي، منبر القدس، العدد (6438)، 19 شباط 2010.
- الكتبي، أمينة (2006): دراسة الاتجاهات حول عمل المرأة بالمجال الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة- دراسة ميدانية، مركز بحوث شرطة الشارقة، شعبة بحوث الأمن العام، الإمارات العربية المتحدة.
- كلساوي، محمود (2008): أطر دعم التعاون والتنسيق بين الشرطة ومؤسسات المجتمع ومؤسسات التعليم لنشر مفهوم الشرطة المجتمعية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- المخلفي، فيصل (2011): دور المرأة السعودية في تحقيق الوظيفة الأمنية على الحدود الدولية، إدارة البحث والتطوير في الأمن العام السعودي، الرياض، السعودية.
- مرصد قطاع الامن الفلسطيني، وكالة معاً الاخبارية (2009) <http://www.marsad.info>
- مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة/ DCAF (2010): المرأة الفلسطينية والأمن، جنيف، سويسرا، www.dcaf.ch.
- المقيد، صقر (2006): اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو عمل الشرطة النسائية في الدول العربية، رسالة دكتوراه، جامعة كولومبس، الولايات المتحدة الأمريكية، www.alriyada.com.
- ناصر الدين، سعد (2006): عمل المرأة في القوات المسلحة الأردنية، مركز الدراسات- أمان، منتديات التربية والتعليم، www.amanjordan.org.
- نجيب، محمد (2010): انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية مهمة وطنية مقدسة، منظمة الأمن والدفاع العربي/ SDA بالتعاون مع الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية/ PASS، موقع الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، أريحا، فلسطين، www.pass.ps.net.
- هلسة، دلال (2011): دور المرأة الأردنية في الحياة العسكرية والدفاع المدني الأردني- إنجازات وتحديات-، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، اردن، الأردن.
- وكالة فلسطين برس للأنباء، 2012، www.palpress.co.uk/.
- وكالة معاً الاخبارية، 2011، <http://maannews.net>.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية

- Cock, Jacklyn (2004): **Women the Military and Militarisation by the south African case, university of the Witwatersrand, Johannesburg, south Africa.**
- Globalization with a Human Face, (2009), **Security concepts and theories**, <http://www.onislam.net>.
- Kimble, **Judy and Elaine Unterhalter (2004): American military women at the (USA) army, Research and education institute reports**, feminist review (19).
- Mazorana, E (2004): **Female Police and Decades in Africa, In Critical Issues In Policing , Third edition.**
- Roger, G, British Army (2000): **Women Performance in British Army**, Wavel Press ENA, Vol (27), N(1).
- Social center of RUSN Army (2004): **Perception of women Issues**, Press Inc. RUSN, vol (71), N(3).

ملحق 1.3: استبانة الدراسة



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج التنمية الريفية المستدامة

أختي المرأة

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول :

"اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية
وسبل تحسينها"

كدراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعينة من النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية، والتعرف على الفروق في اتجاهات المرأة العاملة وغير العاملة نحو العمل في الأجهزة الأمنية. ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم هذه الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، لذا يرجى التكرم بتعبئة الاستبانة والإجابة عن جميع فقراتها حسب وجهة نظرك نظرك، علماً بأن البيانات التي ستدلين بها سيتم التعامل معها بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: فاطمة موسى أبو رحمة

المشرف: أ. د. ذياب عيوش

القسم الأول: معلومات عامة: الرجاء وضع إشارة (✓) داخل مربع الإجابة المناسب.

- 1- المحافظة: الخليل بيت لحم
- 2- العمل في الأجهزة الأمنية: عاملة في الأجهزة الأمنية غير عاملة في الأجهزة الأمنية
- 3- السن: (18-25) سنة (26-30) سنة (31-35) سنة (36-40) سنة أكثر من (40) سنة
- 4- الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة أرملة مطلقة
- 5- المؤهل العلمي: ثانوية فأقل دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير فأعلى
- 6- (للعاملات في الأجهزة الأمنية) : نوع الجهاز الأمني الذي تعملين فيه: الشرطة الأمن الوطني الأمن الوقائي الاستخبارات حرس الرئيس المخابرات القضاء العسكري الضابطة الجمركية المالية العسكرية الخدمات الطبية
- 7- الرتبة العسكرية: رقيب أول فأقل مساعد مساعد أول ملازم ملازم أول نقيب رائد مقدم عقيد عميد
- 8- مجال العمل: ميداني إداري/مكتبي كلاهما اجتماعي
- 9- أوقات الدوام: نهاراً ليلاً ليلاً أحياناً ونهاراً أحياناً أخرى
- 10- الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل فيه والانتماء إليه: اشرطة الأمن الوطني الأمن الوقائي الاستخبارات حرس الرئيس المخابرات القضاء العسكري الضابطة الجمركية المالية العسكرية الخدمات الطبية لا أرغب في العمل بالأجهزة الأمنية

القسم الثاني: اتجاهات المرأة الفلسطينية نحو العمل في الأجهزة الأمنية وسبل تحسينها.

الرجاء وضع إشارة (✓) في المربع المناسب أمام كل عبارة من العبارات التالية:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض
A	رؤية المرأة لاتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية					
1	لدى المجتمع فكرة سلبية نحو عمل المرأة في					

					الأجهزة الأمنية.
					2 لدى المجتمع اعتقاد بأن العمل في المجال الأمني يقتصر على الرجال فقط.
					3 يعتقد غالبية المجتمع أن العمل في المجال الأمني يحتاج إلى خشونة.
					4 يعترض المجتمع على فكرة الاختلاط والانفتاح بين المرأة والرجل في العمل الأمني استناداً إلى قيم دينية.
					5 يتقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في الأجهزة الأمنية في المجال الإداري فقط.
					6 يرى المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يشكل خطراً عليها.
					7 يرى الكثيرون في المجتمع أن عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يتعارض مع القيم والأعراف الاجتماعية.
					8 يتقبل الكثيرون في المجتمع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية من منطلقات اقتصادية.
					9 يتقبل المجتمع عمل المرأة في جهاز الشرطة والقضاء العسكري أكثر من الأجهزة الأخرى.
					10 بعض عناصر الأمن لا يتقبلون عمل المرأة إلى جانبهم في الأجهزة الأمنية.
B اتجاهات المرأة نحو الحاجة إلى عمل المرأة في المجال الأمني					
					11 المرأة الفلسطينية كانت شريكة في النضال ومواجهة الاحتلال.
					12 لدى المؤسسات الأهلية والحكومية والأجهزة الأمنية تفهم لضرورة عمل المرأة في المجال الأمني.
					13 وجود المرأة في العمل الأمني يساهم في حفظ الأمن والسلام.
					14 المرأة تشكل نصف المجتمع ومن الضروري انخراطها في العمل الأمني.
					15 هناك حاجة ماسة لزيادة أعداد النساء العاملات في كافة الأجهزة الأمنية.
					16 وجود المرأة ضروري للتعامل مع القضايا والمهام الأمنية المتعلقة بالنساء.

					لو خيرت للعمل في الأجهزة الأمنية سأرفض ذلك.	17
					أثبتت المرأة الفلسطينية جدارتها في المجال الأمني.	18
اتجاهات المرأة نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية						C
					لدى المرأة القدرة على التعامل مع المفاهيم الأمنية والقيام بالعديد من المهام الأمنية الميدانية.	19
					لدى المرأة الخبرة والقدرة على التعامل مع كافة المخاطر الميدانية كالدورات والتدريبات اللازمة.	20
					هناك ضرورة لوجود المرأة في العمل الميداني (تحقيق، تفتيش، اعتقال).	21
					لا مانع من عمل المرأة في المجالات الميدانية المتعلقة بالنساء.	22
					تفضل المرأة العمل في المجال الميداني في الأجهزة الأمنية.	23
					العمل الميداني لا يتناسب مع طبيعة المرأة وأنوثتها.	24
					تحرص الأجهزة الأمنية على تأهيل وتدريب العاملات للعمل الميداني.	25
اتجاهات المرأة نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية						D
					تفضل المرأة العمل الإداري في الأجهزة الأمنية لمناسبتها لطبيعة المرأة وأنوثتها.	26
					يقبل المجتمع فكرة عمل المرأة في المجالات الإدارية في الأجهزة الأمنية.	27
					لدى المرأة قدرة أعلى للعمل الإداري من العمل الميداني.	28
					تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجال الإداري أكثر من تقبلها للعمل في المجال الميداني.	29
					تُشغل المرأة مراكز عالية ومتقدمة في العمل الإداري الأمني.	30
اتجاهات نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية						E
					يساعد على اكتساب خبرات ومعارف أكثر في العمل.	31
					يسبب العمل المختلط فوضى في المسؤوليات والصلاحيات.	32
					يتطلب العمل في المجال الأمني وجود المرأة في المجال الإداري والميداني.	33

					تستطيع المرأة العمل في المجالات الإدارية والميدانية معاً.	34
					الحاجة المجتمعية تتطلب عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية.	35
					تتقبل الأسرة عمل المرأة في المجالات الإدارية والميدانية في الأجهزة الأمنية.	36
اتجاهات المرأة نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية						F
					تستطيع المرأة أن تكون منافسة للرجل في العمل الأمني والمناصب القيادية.	37
					تستطيع المرأة أن تكون متفوقة في كثير من المجالات الأمنية.	38
					يمكن للمرأة الفلسطينية أن تحتل مشاق العمل والجهد والتدريب الأمني.	39
					يتفهم الرؤساء والعاملون في الأجهزة الأمنية ضرورة الشراكة بين المرأة والرجل.	40
					المشاركة الفعالة للمرأة لا زالت دون المستوى المطلوب.	41
					تتعرض المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية إلى مضايقات من زملائها.	42
					تشعر المرأة بأهمية وجودها من خلال تقدير دورها وقدراتها.	43
					تشعر المرأة بوجود تمييز بين الرجل والمرأة في الأجهزة الأمنية ولصالح الرجال (الامتيازات، الترقيات، الحوافز الخ).	44
اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية (خاص بالمرأة غير العاملة في الأجهزة الأمنية فقط).						G
					أقبل العمل في الأجهزة الأمنية بشكل عام.	45
					أقبل العمل في بعض الأجهزة الأمنية وخاصة الشرطة والقضاء.	46
					أنفهم ضرورة وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	47
					العمل في الأجهزة الأمنية غير مناسب للمرأة المتزوجة.	48
					يرفض والدي/إخوتي/زوجي أن التحق بالأجهزة الأمنية.	49

					أرى أن العمل في الأجهزة الأمنية لا يناسب طبيعة المرأة.	50
					أقبل العمل في الأجهزة الأمنية كخيار أخير للحصول على عمل.	51
					نظرة المجتمع لا تشجعني على العمل في الأجهزة الأمنية.	52
معوقات انخراط المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية من وجهة نظر المرأة.						H
					النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة في المجالات العسكرية.	53
					عدم تفهم المجتمع للحاجة الضرورية لوجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	54
					العمل في الأجهزة الأمنية قد يسبب المشاكل مع الأسرة (الأخ، الأب، الزوج... الخ).	55
					اعتقاد الأسرة أن طبيعة المرأة وأنوثتها لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني.	56
					عدم تفهم الرؤساء في القطاعات الأمنية لوجود المرأة في العمل الأمني.	57
					عدم وجود إستراتيجية وطنية لتدعيم دور المرأة وانخراطها في المجالات الأمنية.	58
					ضرورة تلقي المرأة دورات ومؤهلات عسكرية قد تكون صعبة عليها.	59
سبل تحسين دور المرأة في الأجهزة الأمنية						I
					زيادة عدد النساء في الأجهزة الأمنية حسب المؤهلات العلمية والمهنية.	60
					وضع المرأة المناسبة في المكان المناسب.	61
					ضرورة توعية المجتمع لأهمية وجود المرأة في الأجهزة الأمنية.	62
					العمل على تحسين نظرة المجتمع نحو انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية.	63
					توفير الظروف الملائمة والإمكانيات لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية.	64
					توفير حوافز وبرامج تساعد على انخراط المرأة في العمل الأمني واستمراريته.	65
					زيادة عدد النساء في الهيئات والمراكز القيادية في	66

					الأجهزة الأمنية.
					67 إنشاء وحدات اجتماعية متخصصة في الأجهزة الأمنية لمعالجة قضايا المرأة مثل العنف.
					68 قيام الحكومة الفلسطينية بتعزيز دور المرأة في حفظ الأمن والسلام المحلي والدولي.
					69 إنشاء برامج توعية للبنات في المدارس الثانوية حول أهمية عمل المرأة في الأجهزة الأمنية.
					70 تثقيف المرأة وتزويدها بمهارات خاصة تساعد على تأدية دورها في الأجهزة الأمنية بمهنية عالية.

ملحق 2.3: أسماء أعضاء لجنة التحكيم

الاسم	مكان العمل
الدكتور سليمان جرادات	محافظة الخليل
الدكتور جمال مرقة	جامعة الخليل
الدكتور سناء عوش	جامعة الخليل
الدكتور كامل كتلو	جامعة الخليل
الدكتور مصطفى أبو صفا	جامعة بوليتكنك فلسطين
الدكتور/مقدم سمير التميمي	الأمن الوطني/منطقة الخليل

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
144استبانة الدراسة.....	1.3
151أسماء أعضاء لجنة التحكيم.....	2.3

الرقم	العنوان	الصفحة
1.3	توزيع مجتمع الدراسة (مجتمع العاملات في الأجهزة الأمنية) حسب المحافظات.....	55
2.3	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات وعاملة وغير عاملة في الأجهزة الأمنية.....	56
3.3	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الكلية (العاملات وغير العاملات).....	56
4.3	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (خاص بالعاملات في الأجهزة الأمنية).	58
5.3	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (خاص بغير العاملات في الأجهزة الأمنية).....	59
6.3	مجالات الدراسة وعدد فقراتها وأرقامها.....	61
7.3	نتائج اختبار معامل بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات الأداة.....	62
8.3	تصنيف الإجابات ودرجتها.....	66
9.3	مفاتيح التصحيح.....	66
1.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية.....	68
2.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المجتمع الفلسطيني في جنوب الضفة الغربية نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.....	69
3.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية (العاملة وغير العاملة) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية.....	70
4.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لكل مجال من مجالات الاتجاهات (B، C، D، E، F) مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.....	71
5.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة	72

- السلامة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.....
- 6.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية..... 73
- 7.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية..... 75
- 8.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية..... 76
- 9.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية..... 77
- 10.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية..... 78
- 11.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال اتجاهات المرأة الفلسطينية غير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية مرتبة حسب الأهمية..... 79
- 12.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية..... 80
- 13.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم معوقات انخراط المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية..... 81
- 14.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من

- وجهة نظر عينة من النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.....
- 15.4 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لأهم سبل تحسين دور المرأة في جنوب الضفة الغربية في الأجهزة الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر عينة النساء العاملات وغير العاملات في الأجهزة الأمنية مرتبة تنازلياً حسب الأهمية.
- 84
- 16.4 نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المحافظة.
- 85
- 17.4 نتائج اختبار ت (T-Test) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير العمل في الأجهزة الأمنية.....
- 87
- 18.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير السن وعلى جميع مجالات الدراسة.
- 89
- 19.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى جميع مجالات الدراسة.
- 91
- 20.4 نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع مجالات الدراسة.....
- 94
- 21.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعامل في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير نوع الجهاز الأمني.....
- 96
- 22.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعامل في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.....
- 97
- 23.4 نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعامل في الأجهزة الأمنية نحو العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.....
- 97
- 24.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة

- الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل
في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير مجال العمل.....
- 25.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة
الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل
في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.....
- 99 26.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة
الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل
في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.....
- 100 27.4 نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة
الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية والعاملة في الأجهزة الأمنية نحو العمل
في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير أوقات الدوام.....
- 101 28.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في اتجاهات المرأة
الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو
العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل
فيه والانتماء إليه.....
- 102 29.4 نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية في اتجاهات المرأة
الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وغير العاملة في الأجهزة الأمنية نحو
العمل في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغير الجهاز الأمني الذي تفضلين العمل
فيه والانتماء إليه.....
- 103 30.4 الأعداد والنسب المئوية لإجابات النساء غير العاملات في الأجهزة الأمنية
نحو الجهاز الأمني الذي تفضل المرأة العمل فيه والانتماء إليه.....
- 104

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإقرار	
ب	شكر وعرقان	
ج	مصطلحات الدراسة	
هـ	الملخص	
ز	Abstract	
1	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1	المقدمة	1.1
3	مبررات الدراسة	2.1
4	مشكلة الدراسة	3.1
6	أهمية الدراسة	4.1
7	أهداف الدراسة	5.1
8	أسئلة الدراسة	6.1
10	فرضيات الدراسة	7.1
11	مجال الدراسة وحدودها	8.1
11	خطة (هيكل) الدراسة	9.1
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
12	الإطار النظري	1.2
18	رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية	1.1.2
19	انخراط المرأة الفلسطينية في أجهزة الأمن مهمة وطنية مقدسة	2.1.2
21	المرأة الفلسطينية والعمل في الأجهزة الأمنية	3.1.2

22 فلسطينيات في القطاع العسكري	4.1.2
22 المرأة الفلسطينية والدفاع المدني	5.1.2
23 انجازات الاجهزة الامنية الفلسطينية	6.1.2
26 نماذج عربية لعمل المرأة في المجالات الأمنية	7.1.2
26 دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية	1.7.1.2
28 المرأة اللبنانية والعمل في المجال الأمني	2.7.1.2
29 المرأة السعودية والعمل الأمني	3.7.1.2
30 دور المرأة الفلسطينية في الامن	8.1.2
31 معيقات انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية	9.1.2
31 إنشاء وحدات النوع الاجتماعي	10.1.2
33 الدراسات السابقة	2.2
33 دراسات متعلقة بالمرأة الفلسطينية والعمل الأمني	1.2.2
38 دراسات تخص المرأة العربية بشكل عام والعمل الأمني	2.2.2
48 دراسات تخص المرأة غير العربية (الأجنبية) والعمل الأمني	3.2.2
50 التعقيب على الدراسات السابقة	3.2
54 الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
54 منهجية الدراسة	1.3
55 مجتمع الدراسة	2.3
55 عينة الدراسة	3.3
60 أداة الدراسة	4.3
60 وصف أداة الدراسة	5.3
61 صدق أداة الدراسة	6.3
63 ثبات أداة الدراسة	7.3
63 متغيرات الدراسة	8.3
64 صعوبات الدراسة	9.3
65 إجراءات الدراسة	10.3
65 المعالجة الاحصائية	11.3

66	مقياس الدراسة	12.3
67	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
	تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	1.4
67	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول1.1.4
70	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني2.1.4
72	ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو الحاجة لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال B)1.2.1.4
73	ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الميداني في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال C)2.2.1.4
74	ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل الإداري/المكثبي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال D)3.2.1.4
76	ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو العمل المختلط (إداري وميداني) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال E)4.2.1.4
77	ما اتجاهات المرأة الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية نحو واقع مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ (المجال F)5.2.1.4
78	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:3.1.4
80	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع4.1.4
82	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس5.1.4
85	النتائج المتعلقة بالسؤال السادس6.1.4
85	تحليل النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	2.4
85	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى1.2.4
87	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية2.2.4
89	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة3.2.4
91	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة4.2.4
93	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة5.2.4
96	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة6.2.4
96	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة7.2.4
98	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة8.2.4

100 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة.....	9.2.4
101 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة.....	10.2.4
106 الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....	
106 مناقشة النتائج.....	1.5
106 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	1.1.5
124 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.....	2.1.5
137 التوصيات.....	2.5
140 المقترحات	3.5
141 المراجع.....	
152 فهرس الجداول	
153 فهرس الملاحق	
157 فهرس المحتويات	