

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات
دراسة ميدانية: محافظات الضفة الغربية

سيرين عبد فايز دراغمة

رسالة ماجستير

القدس-فلسطين

1434 هـ / 2013 م

عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات
دراسة ميدانية: محافظات الضفة الغربية.

إعداد:

سيرين عبد فايز دراغمة

بكالوريوس صحافة واعلام - جامعة النجاح الوطنية - فلسطين

إشراف: د. فيصل الزعنون

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

1434 هـ / 2013 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة - بناء مؤسسات

إجازة الرسالة

عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع و المعوقات
دراسة ميدانية: محافظات الضفة الغربية

اسم الطالبة: سيرين عبد فايز دراغمة
الرقم الجامعي: 20714290

المشرف: د. فيصل الزعنون

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 17 / 7 / 2012 من اعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتواقيعهم:

- | | |
|---------------|---------------------------------------|
|التوقيع: | 1. رئيس لجنة المناقشة: د.فيصل الزعنون |
|التوقيع: | 2. ممتحنا داخليا: د.فدوى اللبدي |
|التوقيع: | 3. ممتحنا خارجيا: د.نايف جراد |

القدس - فلسطين

1434 هـ / 2013

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد...

أهدي ثمرة بحثي هذا إلى نبع الحنان الذي لا ينضب ... إلى امي الغالية، و إلى من ربّاني وأحسن تربيّتي.. إلى من شجّعني وحفّزني لإكمال دراستي، أبي العزيز.

إلى الذين أشعر بأنني بهم أغنى الناس، إخوتي وأخواتي... إلى زوجي الذي وقف بجانبني، وإلى فلذات كبدي، أبنائي الأحباء.

إلى كل من علمني حرفاً، وأخصّ بالذكر أستاذي، الدكتور فيصل الزعنون... جزاه الله خيراً.

سيرين عبد فايز دراغمه

إقرار

أقرّ أنا مُعدّة الرسالة، أنّها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير في التنمية الرّيفية المستدامة/بناء مؤسسات، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة؛ أو أي جزء منها؛ لم تقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

سيرين عبد فايز دراغمة

التاريخ:.....

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين قبل كل شيء على النعمة التي أنعمها عليّ بأن أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع، كما وأتوجه بالشكر، والتقدير، والاحترام إلى الدكتور فيصل الزعنون الذي أشرف على هذا العمل، وبذل جهداً لا ينسى من توجيه وإرشاد نحو السداد والصواب؛ فله مني جزيل الشكر وعظيم الإمتنان.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير للأخوة في جهاز الشرطة الفلسطينية الذين كانت لهم بصمات واضحة في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود؛ وأخص بالذكر السيد "اللواء حازم عطاالله"، مدير عام جهاز الشرطة الفلسطينية لما قدمه لي من تسهيل للإجراءات اللازمة لتوزيع الاستبيان الخاص بالدراسة.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأخ الغالي "بلال اديب عبدالرحيم الحالوب"، مدير امن المعابر و الحدود في محافظة اريحا، لما قدمه لي من دعم ومساندة، فجزاه الله عني كل خير.

وأتوجه بشكري العميق للزميل الأستاذ، سائد الهيجاوي، لجهده القيم والمتواصل في هذا العمل، وإجراء التحليل الإحصائي لهذه الدراسة.

كما أتوجه بالشكر العميق إلى أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة، واللجنة الأكاديمية، وأساتذتي ممن تلقيت على أيديهم العلم والمعرفة في معهد التنمية المستدامة، وأخص بالذكر الدكتور زياد قنّام، وزملاؤه، أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد، فلهم مني كل الشكر والتقدير والعرفان، وأبقى الله جامعة القدس صرحاً علمياً ريادياً في فلسطين الحبيبة.

سيرين عبد فايز دراغمه

ملخص الدراسة

أجريت هذه الدراسة في الفترة ما بين شهر تشرين أول من العام 2009 و حتى شهر كانون أول من العام 2012، حيث مثل مجتمع الدراسة جميع الإناث العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية في جميع مديريات الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية، وبلغ حجم عينة الدراسة (129) شرطية أي ما يقارب (50%) من مجموع الشرطيات العاملات في جميع مديريات الشرطة في الضفة الغربية و البالغ عددهن (263) شرطية، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدوافع من وراء التحاق المرأة بجهاز الشرطة الفلسطينية والمعوقات التي تقف أمام التحاق اعداد اخرى منهن بالشرطة الفلسطينية أسوة بالوظائف الأخرى، وإلى التعرف على أثر متغيرات الدراسة على واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لإنجاز هذه الدراسة، حيث استعانت الباحثة في جمع البيانات والمعلومات بالاستبانة إضافة إلى مراجعة الأدبيات السابقة. وقد تم وضع الاستبانة لقياس المتغيرات المؤثرة في اختلاف الآراء و التوجهات مثل: العمر، الرتبة، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية... الخ كمتغيرات مستقلة. وانصبت أسئلة الاستبانة على ثلاث محاور، احدها يتعلق بالمعلومات الديمغرافية حول عينة الدراسة و آخر لقياس واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، ومحور ثالث لقياس التوجهات في العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية، بواقع (76) فقرة للاستبانة. وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

وقد بينت نتائج الدراسة بان من اهم دوافع و محفزات العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية تتمثل في طبيعة الدوام و الاجازات التي تراعي خصوصية المرأة، وسهولة الترقية، وكان هناك تفاوت واضح في الإجابة بين المتزوجات والعازبات.

كما أظهرت الدراسة بان اهم المعوقات التي تواجه المرأة في الالتحاق بجهاز الشرطة الفلسطينية تمثلت في معارضة الأهل للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية وان العمل مخالف للقيم والتقاليد الاجتماعية، و سوء نظرة المجتمع للعاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية، وعدم تناسب موقع العمل مع الرتبة العسكرية و المستوى التعليمي لهن، كذلك خجل الأزواج من عمل نسائهم في جهاز الشرطة الفلسطينية، كما ذكرت الكثير من العاملات في الجهاز الشرطي على أن العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية لم يحقق لهن الأهداف والطموح المرجوة منه.

وفي ضوء النتائج السابقة؛ توصي الدراسة بضرورة العمل على تصميم وتنفيذ برامج توعية اجتماعية لأهمية دور المرأة في العمل الشرطي، وإنشاء وحدة متخصصة لتدريب النساء تراعي أوضاعهن واحتياجاتهن، وكذلك تحليل العمل ويشتمل على الوصف الوظيفي والمهام المنوطة بالمرأة للقيام بها مع تحديد المؤهلات والخبرات والدورات اللازمة لهذا العمل مع التقييم المستمر للدورات ، وزيادة الاتصال و التنسيق مع الدول التي لها تجارب في هذا المضمار ، كما اوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تناقش موضوع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية و القطاع العسكري بشكل عام.

Women working in the Palestinian police: Motives and obstacles

Prepared by: Sireen A. Daraghmeh

Supervisor: Dr. Faisal Al-za'non

Abstract

This study was conducted in the period between October, 2009 and December, 2012. The target population of the study included all the female working for the Palestinian Police Force in all Palestinian Police Directorates in the west bank. The total sample size for the study was 129 female police officers which represents approximately 50% of the total number of female police officers in all police directorates in the west bank whose total number is 263 female police. The stratified Random sample method was used to pick the sample.

The main goal of this study is to identify the motives behind the women enrollment in the Palestinian Police force and find the obstacles facing such enrollment compared to that of other fields. In addition, the study aimed to identify the impact of the study variables on the enrollment of the woman into the Police Force.

The researcher used the descriptive approach to complete this study. Toward that end, the researcher utilized questionnaires in addition to reviewing related literature to collect data and information. The questionnaire was developed to measure the variables affecting the different views and trends such as: age, rank, educational level, marital status, ..etc. as independent variables. The questionnaire questions focused on three axes, the first one regards the study sample demographic information, the second one to measure the nature of women work in the Palestinian Police Force, and the third one to measure the trends toward enrollment in the Palestinian Police Force. Finally, the questionnaire consisted of 95 sections, and the collected data were statistically analyzed using The Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The result of this study showed that one of the most important motives and incentives to work for the Palestinian Police force is the nature of the work schedule that takes in account the privacy of the woman situation and the ease of promotion. It is worth mentioning, that there was a clear disparity between the answer of married women and single ones.

In addition, the study showed that the most important obstacles facing the woman enrollment in Palestinian Police Force are the opposition of the family, the nature of this work is contrary to the social values and traditions, the work place does not fit their military rank and their educational level, and the embarrassment of the husbands as a result of their wives work in the Palestinian Police force. In addition, many of the women working for the police force mentioned that the work in the Palestinian police force did not achieve their desired goals and ambitions.

Based on the results mentioned above, the study recommends the following: first, designing and implementing social awareness programs aimed at showing the importance

of the women role in the police work. Second, establishing a specialized unit to train women while taking into account their situations and needs. Third, analyzing the work including the job description and the tasks assigned to women, as well as determining the required qualifications, expertise, and training courses with continuous assessment of training courses. Fourth, coordinating and consulting countries that have experience in this field. And finally, the study recommends conducting further studies addressing Women enrollment in the Palestinian Police Force and in military forces in general.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

تكثُر الدراسات والأبحاث التي تهتمّ بدراسة المرأة من جميع الجوانب، ذلك أن المرأة تشكّل الركيزة الأساسية للمجتمع في تشكيلته البنائية والوظيفية لما تقوم به من أدوار ووظائف. ولم تدرك المجتمعات أهمية أدوار ووظائف المرأة؛ ولم تمنحها المكانة التي تستحق في كثير من الأوقات والأماكن، فقد أخضعت للرجل ضمن منظومة من القيم الثقافية، والإجتماعية التي من الصعب كسرها وتجاوزها.

ويدرك العاملون في مجالات التنمية، وخصوصاً التنمية البشرية، طبيعة العلاقة الإرتباطية والمتبادلة بين مستويات التطور الإجتماعي، ومدى حرية المرأة، ومشاركتها في العملية التنموية. ويتجلى هذا الموضوع بشكل واضح من خلال تباين مساهمة المرأة في القوى العاملة بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، حيث لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول المتخلفة 15% على أبعد تقدير، في حين ترتفع نسبة المشاركة بشكل كبير في الدول المتقدمة لتصل الى 70% (جهاز الاحصاء المركزي، 2009).

تبلغ نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بلغ 15.4%، أقصاها في الريف بنسبة 18.7% يليها 14.3% في الحضر ثم 12.7% في المخيمات، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن المشاركة الاعلى للمرأة كانت في مجال التعليم والصحة وذلك بنسبة 31.7% و 8.8% على التوالي (جهاز الاحصاء المركزي، 2009).

وعلى الرغم من الحاجة الإجتماعية التي تتطلب تواجد النساء في القطاع الأمني في المجتمعات

النّامية، إلا أنّ انخراط المرأة في الأجهزة الأمنية في الدّول النّامية لا زال في بداياته، وخصوصاً في الدّول العربية والإسلامية. فواقع عمل المرأة في القطاع الأمني يتباين كثيراً بين الدّول المتقدمة و الدّول النّامية، ففي الدّول المتقدمة يقدر عدد المجندات بمئات الألوف، بينما لا يتعدّ بضع مئات في الدّول العربية، وفي دول أخرى لا يتجاوز العشرات، ففي إسرائيل، على سبيل المثال، تشكّل النساء أكثر 33% من الجيش، بينما في السعودية لا يتجاوز نسبة النساء المنتسبات إلى جهاز الشّركة 1% (أبو صالح، 2006).

ولا يُعدّ الدين الإسلامي ممانعاً لعمل المرأة في القطاع الأمني، فقد أنصف الإسلام المرأة وأعطاهما حقوقها، فأصبح لها حقّ التملك، والأهلية الكاملة في الالتزامات، والحقوق العامة، فعلى سبيل المثال، شاركت المرأة في الكثير من الأعمال زمن الرسول -صلى الله عليه وسلّم- مثل أسماء، وعائشة، ونسبية بنت كعب. ولم يقتصر دور المرأة على الأعمال المدنية فحسب، بل شاركت في الحروب كالخنساء، ولم تخلُ غزوة من نساء يسعفن الجرحى، ويعملن على نقل المؤن والسلاح إلى الجيش. كما قلّد الرسول -صلى الله عليه وسلّم- بنت قيس الغفارية، قلادة تشبه الأوسمة الحربية الآن على حسن بلائها في غزوة خيبر، وهناك من قمن بأدوار مماثلة في زمن الأمويين، والعباسيين (المقيد، 2009). وقد اقتضت متطلبات المجتمع الفلسطيني المعاصر واقتترانه ببناء الدّولة إلى وجود عناصر نسوية تعمل ضمن الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وقد ساعد في ذلك التحول الثقافي والإجتماعي الذي أصاب المجتمع العربي والفلسطيني نتيجة للتعليم وانتشار وسائل الإعلام والفضائيات والانفتاح على الثقافات الخارجية. بالإضافة إلى الجهود المبذولة في تشكيل التنظيمات المهنية النسوية في المجتمع الفلسطيني التي تدعو إلى حرية المرأة ومساواتها بالرجل، فكل ذلك ساهم في زيادة انخراط المرأة في الحياة العامة والمهنية.

إنّ التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة للمجتمعات كانت لها بعض الافرازات السلبية التي لا بد من التعامل معها والحد من أثارها على المجتمع. اشتملت التغيرات الاجتماعية على مشاركة نسوية اكبر في المجتمع من حيث الدور والوظيفة، الأمر الذي تطلب وجود عناصر نسوية في الأجهزة الأمنية قادرة على التعامل مع خصوصية المرأة في الوقاية و العلاج من اجل استقرار المجتمع متماشية مع القيم و العادات الثقافية.

إنّ عمل المرأة الفلسطينية في المجال الأمني والعسكري ليس بجديد على المجتمع؛ فالظروف الأمنية الناجمة عن الإحتلال جعلت المرأة الفلسطينية تلعب دوراً بارزاً ومميزاً منذ بداية القرن العشرين، فقد قامت المرأة بدور الريدف للرجل في أعمال المقاومة وتشكّلت التنظيمات، والأحزاب السياسية التي

انضوت تحت لوائها المرأة إلى جانب الرجل. ومع انتهاج التنظيمات الفلسطينية لخيار المقاومة المسلحة، شاركت المرأة إلى جانب الرجل في الأعمال المسلحة، ومثال ذلك، العملية التي قادتها دلال المغربي على الساحل الشمالي لفلسطين. كما تجلّى دور المرأة الفلسطينية بالمشاركة الفعالة في الانتفاضات الشعبية الأولى والثانية، فقد أخذت على عاتقها المشاركة في جميع الفعاليات لمقاومة الاحتلال، و ليس أدل على ذلك من الأعداد المتزايدة من النساء اللواتي وقعن في الأسر بالإضافة إلى أعداد الشهداء و الجرحى.

من ابرز نتائج الانتفاضة الأولى، الاتفاق السياسي بين منظمة التحرير وإسرائيل على قيام سلطة وطنية فلسطينية في الأراضي الفلسطينية تكون نواة لدولة فلسطينية مستقبلية بديلا عن الاحتلال الإسرائيلي، ومنذ قيام السلطة الفلسطينية وقدم أفواج من التنظيمات الفلسطينية في الخارج بدأ العمل جديا في بناء مؤسسات الدولة العتيدة وكان بناء الأجهزة الأمنية هي أولى الأولويات، لحفظ الأمن الداخلي واستقرار المجتمع، وقد تضمنت خطة بناء الأجهزة الأمنية مشاركة للنساء في الأجهزة الأمنية.

لقد أفرزت تطورات الحضارة المعاصرة ظهور جرائم دخيلة لم تكن مألوفة على المجتمع الفلسطيني كماً وكيفاً، ومنها جرائم نسوية كانت ولا تزال على درجة كبيرة من الغموض والتعقيد، نتيجة للمعطيات الدينية، والإجتماعية، والثقافية، والقبلية، وكانت سمة هذه الجرائم الخفاء والسرية، إذ أن المرأة تتزع بحكم تنشئتها الإجتماعية إلى عدم إظهار العنف والقسوة، وغالباً ما تظهر المرأة بدور المحرض أو المسبب لكثير من المشاكل والجرائم (المقيد، 2009).

وبسبب حاجات المجتمعات الملحة للأمن والاستقرار الداخلي، اتجهت العديد من الدول العربية، ومنها السلّطة الوطنية الفلسطينية، إلى ادماج النسوة في الأجهزة الأمنية، وتعد المملكة الأردنية الهاشمية، ومملكة البحرين، من أوائل الدول العربية الرائدة في هذا المجال، إذ يرجع تاريخ إنشاء أقسام الشرطة النسائية فيها إلى العام 1970 (المقيد، 2009).

أما بالنسبة للحالة الفلسطينية، فليس غريباً أن يترافق بناء وتشكيل الأجهزة الأمنية مع دخول العناصر النسوية في تلك الأجهزة، خصوصاً لما تمتاز به المرأة من خصائص تعليمية، وفنية من جهة وما فرضته الأوضاع السياسية والأمنية التي مرّ بها الشعب الفلسطيني منذ بداية القرن العشرين من نضال سياسيّ تحرري وما قامت به المرأة الفلسطينية بهذا النضال جنباً إلى جنب مع الرجل، وقد تمّ فتح المجال للمرأة وتحفيزها على العمل في الأجهزة الأمنية مع بداية تأسيس السلّطة الوطنية الفلسطينية عام 1994. ومع انضمام المرأة إلى الأجهزة الأمنية والشرطية فقد برزت بعض الصعوبات و العقبات

أمام عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كان لا بد من تذليلها والحد منها وقد انقسمت تلك الصعوبات إلى قسمين رئيسيين هما: طبيعة العمل في الشرطة كميدان جديد لعمل المرأة والثاني العقبات الاجتماعية المتمثلة بنظرة المجتمع و عاداته و تقاليده

تحاول الباحثة في هذه الدراسة إعطاء صورة واضحة عن واقع وتطور عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية في جميع محافظات الضفة الغربية من حيث المحفزات والمعوقات المؤثرة في هذا الواقع؛ كما سيتم تسليط الضوء على الدور الذي تقوم به الشرطة النسائية الفلسطينية في المجتمع الفلسطيني، وما يخلفه من انعكاسات على أمن الفرد والوطن، إضافة لذلك تستعرض الباحثة في هذه الدراسة المشاكل التي تواجه عمل المرأة في الشرطة الفلسطينية.

2.1 مشكلة الدراسة

عملت السلطة الوطنية الفلسطينية على بناء مؤسسات المجتمع الفلسطيني وأجهزته، وتأتي عملية بناء الأجهزة الأمنية على رأس الأولويات من حيث بناء الأجهزة الأمنية على أسس وقواعد علمية، ومهنية، واحترافية لحفظ أمن المجتمع واستقراره بعد فترة طويلة من الخضوع لقوانين الإحتلال والمعاناة من تعسفه.

وقد يبدو الاختلاف واضحاً في نسبة انضمام كل من الذكور والإناث للأجهزة الأمنية والشرطية؛ فالمكونات الفسيولوجية والثقافية، والاجتماعية تلعب دوراً حاسماً لصالح الذكور، بينما تشكل عائقاً أمام المرأة، وبالتالي فإن الدور والوظيفة للمرأة تبدو متعارضة، ومتقاطعة مع العمل في المجالات الأمنية، خصوصاً في ظل إرث ثقافي طويل.

لذا فإن مشكلة الدراسة تتجسد في السؤال الرئيسي التالي: ما هي المحفزات والمعوقات أمام انخراط المرأة في العمل الشرطي؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الاسئلة الفرعية التالية:

- ما دوافع عمل المرأة الفلسطينية للانخراط في جهاز الشرطة الفلسطينية؟
- ما المعوقات التي تقف أمام انضمام المرأة للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية؟
- ما المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

3.1 أهمية الدراسة

تكمُن أهمية هذه الدراسة في كونها -من وجهة نظر الباحثة- من الدراسات القليلة في فلسطين والتي تبحث موضوع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، كما تتجلى أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- إن هذه الدراسة مهمة في جانبها التطبيقي لما ستظهره من نتائج وتحليلها وما تطرحه من قضايا حول عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، والتي يمكن أن يستند إليها ذوي العلاقة، وصانعي القرار، والمخططين في السلطة الوطنية الفلسطينية فيما يخص المرأة العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية كما ستطرح هذه الدراسة القضايا المتعلقة بالصعوبات والعقبات التي تعترض عمل المرأة في الأجهزة الشرطية، وإلقاء الضوء على الحوافز التي تشجع على إنخراط المرأة بمثل هذا العمل.
- إن لهذه الدراسة أهمية كونها تفتح آفاقاً عديدة أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى متعمقة تتناول الموضوع من جوانب أخرى مختلفة مثل: أوقات الدوام، والمناوبات، والإجازات، والامتيازات الممنوحة للمرأة الشرطية؛ كذلك بإمكانهم عمل مقارنة بين عمل النساء وعمل الذكور في نفس المجال من حيث الفعالية والإنتاجية.

4.1 مبررات الدراسة

هناك عدة عوامل دفعت الباحثة لاختيار موضوع البحث، ويمكن إيجاز تلك العوامل بما يلي:

- الدافع الأساسي وراء اختيار موضوع البحث، هو أن الباحثة تعمل في أحد الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ولديها تجربة بهذا السياق دفعتها لمزيد من البحث عن تساؤلات تدور في فكرها حول الرغبة الحقيقية للنساء في العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية، وما يعانيه في هذا المجال.
- رأت الباحثة أنّ هناك قلة في الدراسات الفلسطينية التي تناولت موضوع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية بشكل عام، وقد يعود السبب إلى حداثة التجربة، وإذا وجدت بعض الدراسات والمقالات، فأنها تبتعد عن المنهج العلمي وتبقى عبارة عن تعبيرات شعورية أو شخصية.
- رغبة الباحثة في توفير معلومات وبيانات وأفكار تحفز الباحثين مستقبلاً بدراسة هذا

الموضوع بشكل أكثر تفصيلاً وتعمقاً من خلال استخدام أدوات ووسائل مختلفة ضمن المنهج العلمي.

- إثراء المكتبة بمرجع يتعلق بانخراط المرأة في مجال العمل الأمني.

5.1 أهداف الدراسة

ينسجم الهدف العام للدراسة مع عنوان الرسالة من حيث دراسة الدوافع والمعوقات لعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، إلا أن ذلك لا يمنع من اشتقاق عدة أهداف فرعية من الهدف العام تتمثل في:

- توضيح الحوافز التي تدفع المرأة الفلسطينية للعمل في جهاز الشرطة مثل: الحوافز المادية، والشخصية، وفرص العمل و غيرها.
- تحديد المعوقات التي تقف حجر عثرة في انضمام المرأة للعمل في سلك الشرطة سواء كانت معوقات ثقافية، اجتماعية، إدارية و غيرها.
- توضيح الصعوبات التي تواجه عمل المرأة في الشرطة وكيفية التغلب عليها.
- مقارنة للصعوبات التي تواجه المرأة المتزوجة وغير المتزوجة.
- قياس التوجهات المجتمعية لعمل المرأة في جهاز الشرطة.

6.1 أسئلة الدراسة

إنَّ السؤال الرئيسي لهذا الدراسة ينبع من تردد الفتيات في العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية، وللإجابة على هذا التساؤل لا بد من تحليل البيئة الثقافية والاجتماعية ذات الصلة بالمرأة والتي شكَّلت عقبة أمام عمل المرأة بشكل عام، وعملها في جهاز الشرطة الفلسطينية بشكل خاص، متطرقين إلى ذلك من خلال التقاطع الذي يعمل على تحفيز المرأة خصوصاً في ظلّ التغيرات البنوية والوظيفية للمرأة والناجمة عن التغيير الاجتماعي والمتمثل في تعليم المرأة وبناء شخصيتها، وسعيها للاستقلال الاقتصادي من جهة، والبيئة الثقافية التقليدية من جهة أخرى. والتعرف إلى أي مدى ستسهم هذه الدراسة في بثّ الوعي، وتغيير الإتجاهات القائمة. إنَّ تجربتي وتجربة العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية سوف تفتح المجال واسعاً للتحليل والإجابة على الكثير من التساؤلات، وبصورة أكثر دقة فإنَّ أسئلة الدراسة تتمحور حول:

- ما الدوافع وراء التحاق المرأة للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية؟
- ما أهم المعوقات التي تقف أمام المرأة العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

- اثر بعض المتغيرات المستقلة على مجموعة الحوافز والمعوقات التي تواجه عمل المرأة في جهاز الشرطة من خلال اختبار الفرضيات موضع الدراسة بطريقة إحصائية.

7.1 فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة لفحص واختبار بعض الفرضيات إحصائياً من خلال ربط المتغيرات التابعة ببعض المتغيرات المستقلة وأثر هذه المتغيرات على وجود فوارق بناءً على المتغيرات المستقلة.

- لا توجد أي محفزات أمام عمل المرأة في الشرطة مقارنة بالعمل في الكثير من المؤسسات والوزارات المدنية.
- لا توجد أي معوقات تحول دون التحاق او عمل المرأة الفلسطينية في الشرطة.

من الفرضيتان الرئيسيتان يمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية التالية والتي سوف يتم التحقق منها واختبارها إحصائياً وهي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر
- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الرتبة
- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير مكان السكن
- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لواقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير اوقات الدوام.
- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لواقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل
- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لواقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة.

8.1 منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لهذا النوع من الدراسات، نظراً لما توفره البيانات من شرح وتحليل للعلاقات المتداخلة من جهة، ووصف للمعيقات والحوافز وواقع عمل المرأة في هذه الأجهزة كما سنتيح البيانات فحص الفرضيات الموضوعية مسبقاً. وقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على عدة مصادر أهمها:

- الكتب والمراجع والإحصائيات المتوفرة، من أجل دراسة الموضوع من جميع جوانبه استناداً إلى الأدبيات السابقة، ودراساتها، وتحليلها، واستنتاج ما يتصل بموضوع الدراسة.
- الاستبانة: وهي أداة الدراسة الرئيسية لتوفير البيانات، فقد تم تصميم استمارة استخدمتها الباحثة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، كما قامت بإخضاعها للأسس العلمية في البناء واختبارات الصدق والثبات.

9.1 حدود الدراسة

ارتبط تحديد إطار هذه الدراسة بالعوامل التالية:

- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة بين تاريخ 2012/1/1-2009/10/1.

- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من الفتيات والنساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية. حيث بلغت العينة قرابة 50% من مجتمع الدراسة.
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على محافظات الضفة الغربية دون قطاع غزة وذلك لصعوبة الوصول إلى قطاع غزة من جهة، وحالة الإنشقاق السياسي التي يعيشها الشعب الفلسطيني من جهة أخرى.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على محاولة التعرف على الدوافع والمعوقات التي تقف أمام انخراط المرأة العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية.
- الحدود العلمية: قلة الدراسات التي بحثت في موضوع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية.

10.1 عينة الدراسة

استخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية الطبقية مراعية أن تكون العينة المختارة ممثلة لمجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً حتى تضمن الوصول إلى نتائج تماثل ما قد تحصل عليه الباحثة فيما لو شمل البحث جميع المفردات، لذلك تم اخذ عينة تمثل تقريباً ما نسبته (50 %) من مجتمع الدراسة البالغ عدده (263) موظفة في الجهاز الشرطي من مختلف الرتب العسكرية بحيث يأخذ نصف العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية في كل محافظة من محافظات الضفة الغربية بطريقة عشوائية وتستعين الباحثة بجداول العينة العشوائية في كتب الإحصاء.

11.1 هيكلية الدراسة

تتكون هذه الدراسة من خمسة فصول وهي:

- الفصل الأول: تناول عرضاً عاماً ومدخلاً لهذه الدراسة من حيث استعراض مشكلة الدراسة ومبرراتها .
- الفصل الثاني: تضمن الإطار النظري للدراسة حيث يوضح مفهوم الأمن، ومفهوم جهاز الشرطة الفلسطينية، ومفهوم عمل المرأة في هذا الجهاز، ومفهوم العوامل التي تحفز المرأة للالتحاق بالمجال الأمني والعسكري، ومفهوم المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في هذا المجال على الصعيد الداخلي والخارجي، ومفهوم الحقوق والواجبات الملقاة على المرأة العاملة في المجال العسكري، ومدى تساويها مع الذكور في نفس المجال. كما يتضمن الفصل الثاني استعراضاً للدراسات السابقة ذات الصلة وتحليلها.

- الفصل الثالث: تناول عرضاً شاملاً لمنهجية الدراسة، من حيث الاعداد، والأدوات، والمجتمع، ومدى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.
- الفصل الرابع: تناول عرضاً لأهم النتائج من خلال تحليل بيانات الدراسة ومناقشتها.
- الفصل الخامس: تضمن الاستنتاجات، والتوصيات التي انبثقت عن النتائج التي تم التوصل إليها.
- واخيراً: قائمة المصادر والمراجع، وقائمة الملاحق وصولاً إلى فهرس الجداول وفهرس الملاحق وفهرس المحتويات.

12.1 مصطلحات الدراسة

- الاتجاهات: يستخدم مصطلح الإتجاهات كترجمة عربية للكلمة الانجليزية Attitudes ، ويعرفها المقيد(2009) بأنها " مفهوم نفسي اجتماعي، وهي تكوين فرضي أو متغير بسيط تعبر عنه مجموعة من الاستجابات النفسية المنسقة فيما بينها، سواء في اتجاه القبول أو الرفض". وتعرفها الباحثة إجرائياً، بأنها " المواقف والآراء، التي توضح اتجاه العوامل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية لقبول أمر معين أو رفضه ضمن مقياس متدرج".
- الشرطة: هيئة مدنية نظاميه، تتبع التنظيم العسكري كأسلوب عمل وإدارة، ومسؤوليتها من صلاحيات وزير الداخلية، ويرأسها مدير عام يسمى "مدير عام الشرطة".
- المعوقات: هي عبارة عن مجموعة التحديات التي تقف أمام تطبيق مفاهيم التنمية وتختلف عن مفاهيم أخرى مثل مفهوم الخلاف فهو يعبر عن المعارضة والتضاد وعدم التطابق، سواء في الشكل أو الظروف أو في المضمون، وهو ما قد يكون أحد مظاهر الأزمة، ولكنه لا يعبر عنها تماماً، فالاختلاف لا يمثل أزمة في حد ذاته ولكنه يعبر عنها ويكون باعثاً على نشوئها واستمراره(الموسوي،ابو حمد،2002).
- العوامل في الاجهزة الامنية: النساء المنتسبات للأجهزة الأمنية، والخاضعات لقوانين وشروط العمل العسكري وفق النظام والهيكلية العسكرية المتبعة في كل بلد(ابو صالح، 2009).
- النوع الاجتماعي: عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة "علاقة النوع الاجتماعي (Gender Relationship) وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وبيئية، عن طريق تأثيرها في قيمة العمل في الأدوار الإنجابية، والإنتاجية، والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل(يونيفم، 2005).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بالإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بواقع عمل المرأة بشكل عام، وعمل المرأة في جهاز الشرطة بشكل خاص مستعرضاً الدوافع والمعوقات التي تواجه عمل المرأة في هذا المجال، كما يتناول الفصل مسحاً لأهم الدراسات والجهود البحثية السابقة التي تناولت هذا الموضوع على الصعيد العالمي و العربي وال فلسطيني، حيث سيتم استعراض الدراسات بالانتقال من الإطار الشمولي إلى الخاص أي من مشاركة المرأة إلى عمل المرأة في الجهاز الشرطي ومن الدراسات العالمية إلى الدراسات العربية و الفلسطينية.

2.2 مشاركة المرأة في المجتمع

عاشت المرأة تاريخياً وما زالت بحكم طبيعتها الجسدية والفسولوجية أسيرة للوظيفة التقليدية لها كأم، وربة بيت، وزوجة بدرجات متفاوتة، وبالرغم من كون التاريخ يصف لنا نساء شاركن في مناصب المجتمع العليا، فمنهن من كنّ ملكات على شعوب، ومنهن من كنّ رائدات في العلوم، إلا أن هذا كان الاستثناء وليس القاعدة، فلا زال السواد الأعظم من النساء ينظر إليهن من إطار ضيق يقتصر على تلك الوظيفة التاريخية، ونحن هنا لا نقلل من قيمة أو أهمية هذا الدور الوظيفي الهام، إلا أن المرأة يجب أن لا تبقى أسيرة لتلك التابوهات التاريخية (هاشم، 2007).

فمنذ مطلع القرن العشرين ظهرت الحركة النسوية، وتبلورت معالمها من حيث المطالبة بالمساواة بين الجنسين، وتأثرها بالأفكار الاشتراكية، والحركات العمالية التي كانت في أوج ازدهارها، وقد نادى هذه الحركات بالمساواة المطلقة، وإلغاء كافة أشكال التمييز بين الذكر والأنثى، بغض النظر عن الطبيعة البيولوجية والسيكولوجية للجنسين، والتي أوجدتها عوامل ثقافية وتاريخية. فقد كانت نظرة هذه الحركات للتمييز بين الذكور والإناث كنتاج التفسير الخاطيء للتاريخ، والتنشئة الاجتماعية المتحيزة (هاشم، 2007).

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

وتنطلق الأسس الفكرية لمفهوم الجندر في مجال التنمية الذي يهدف إلى إدماج المرأة في المجتمع، وإعادة صياغة أدوار كل من الرجل والمرأة بهدف تحقيق العدالة والمساواة، وذلك من خلال إعطاء الفرص وإدماج الجميع في بناء المجتمع وعلى كافة المستويات.

وتعرف اليونيفيم UNIFEM (صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة) النوع الاجتماعي (الجندر) بأنه عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة "علاقة النوع الاجتماعي (Gender Relationship) وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وبيئية، عن طريق تأثيرها في قيمة العمل في الأدوار الإنجابية، والإنتاجية، والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل (يونيفيم، 2005). ويستند مفهوم النوع الاجتماعي إلى ثلاثة اعتبارات مهمة:

- أنه عملية إنتاج، وإعادة إنتاجه باستمرار، حيث يمارس على شكل أدوار وسلوكيات، ولا يعبر عنه في الكلام فقط، فهو بالتالي عملية اجتماعية ثقافية.
- أنه غير مقتصر على خصائص لأفراد، وإنما مجموعة من الصفات والسلوكيات، تظهر في جميع مستويات البناء الاجتماعي، ويتمثلها الأفراد منذ الولادة حسب الجنس، فهو بالتالي نظام من الممارسات المتشابكة.
- إنه يعتمد على التنشئة الاجتماعية والتي تلعب دوراً جوهرياً في بناء المفاهيم والتصورات، والمعتقدات للأشخاص والتي تنعكس على المجتمع وخصوصاً في نظرة وإدراك المرأة والرجل لأحدهما الآخر (حوسو، 2009).

فخلاصة هذه الحركة الحديثة بأنها لا تطالب بإلغاء التنوع في الأدوار بين الجنسين حسب ما هو سائد في الثقافة، وإنما وجود مساواة في قيمة الأدوار التي يقوم بها الجنسان، ومساواة في مكانة كل منهما، وبالتالي انعكاسها على السلوك من خلال ممارسة أدوار الذكور والإناث وتفاعلها (حوسو، 2009).

3.2 الدور التقليدي للمرأة العربية في المشاركة المجتمعية

هناك أدوار تحدد مكانة كل من الرجل والمرأة حسب المفاهيم الإجتماعية السائدة والتي توزع حسب ما هو مناسب لكل نوع، فالدور الإنجابي- يشمل الحمل، والولادة، وتنشئة الأطفال، ورعاية الزوج والأولاد- عادة ما تختص به المرأة، أما الدور الإنتاجي و يشمل العمل في الزراعة والأرض، والحرف والصناعات التقليدية والمؤسسات والقطاع العام والخاص- فإنه يقوم به كل من الرجل والمرأة. حيث تنطلق دوافع هذه الأدوار من خلال الإعتماد على الإختلاف البيولوجي، ودور المرأة الإنجابي، ومفاهيم "الذكورة" و"الأنوثة". وقد أدى تقسيم الوظيفة إلى السيطرة في تحديد الأدوار، فأصبح دور المرأة محددًا في البيت لتنشئة الأولاد، وإدارة الأمور المنزلية. بينما تحدد دور الرجل في الحياة العامة، والمؤسسات، ووضع السياسات التي تقود المجتمع، وبقيت المرأة محصورة في نطاقها الأسري الضيق، وأصبح هناك سلطة كاملة للرجل باعتباره الممول الاقتصادي للأسرة، مما أدى إلى خلق تصور لسلطة للرجل، وخضوع المرأة لهذه السلطة.

وقد لعبت سياسة الدول دوراً جوهرياً في ترسيخ هذه الأنماط التقليدية من الأدوار الخاصة بالمرأة من خلال التميز في القوانين والتشريعات من جهة، والقيم، والمعايير الثقافية من جهة أخرى والتي تشمل التعليم، وسن الزواج، وقانون العقوبات، وقانون الأحوال الشخصية. ويعتبر دور الأفراد والمؤسسات دوراً أساسياً في خلق وعي مجتمعي في تغيير المفاهيم الإجتماعية السائدة والضغط على الدولة لإحداث التغيير المطلوب. فعلى سبيل المثال، لم تحظ المرأة بأي حقوق سياسية أو دستورية في الدولة العثمانية، حيث تم استثناءها من قانون الانتخاب العثماني ولم يكن لها أي تمثيل (الأشقر وآخرون، 2009).

منذ منتصف القرن العشرين، وانتشار الأفكار والمبادئ التي تنادي بحرية المرأة، ومساواتها مع الرجل في الحقوق والواجبات، وإخراجها من الصورة النمطية التقليدية، بدأت المرأة المشاركة النسوية بدرجات مختلفة متوازية مع تطور المجتمعات. فكانت المشاركة النسوية متواضعة في المجتمعات المتخلفة والدول النامية، بينما قطعت المرأة في الدول المتطورة والمتقدمة شوطاً في هذا السياق، وقد اتّسمت

الحركة النسوية بطابعها العالمي بعد أن أثبتت التجارب المجتمعية صحة ما تدعو إليه هذه الحركات من أفكار ومفاهيم وتعزيز لنهج الحرية والديمقراطية.

4.2 المشاركة السياسية للمرأة في المجتمع

بدأت المشاركة للمرأة الفلسطينية بشكل رئيسي وفعال منذ بداية القرن العشرين، وكانت أهم مظاهرها المشاركة السياسية. و قد جاء السبق لمشاركة المرأة الفلسطينية من مثيلاتها العربيات بسبب الأوضاع السياسية التي عصفت في الأراضي الفلسطينية منذ بداية القرن العشرين وتحديدا في ظل الانتداب البريطاني، وكانت بداية النشاط السياسي للمرأة الفلسطينية حسب ما تشير إليه المصادر التاريخية عام 1893 في العفولة حيث شاركت النساء في أول مظاهرة احتجاجا على إقامة أول مستوطنة إسرائيلية (إسماعيل، 2005).

بدأت المرأة الفلسطينية بتشكيل الجمعيات، والمنظمات الخيرية، والإشتراك فيها، حيث لعبت هذه الجمعيات دوراً في التظاهرات ضد الإنتداب البريطاني، وبدأ يسمع صوتها السياسي، وأصبحت تشارك في معركة الإستقلال الإجتماعي، والسياسي من خلال الجمعيات الخيرية التي شكّلت النواة الأولى لانطلاقة المرأة الفلسطينية في مسيرتها النضالية. وقد تمثلت تلك الإنطلاقة بأشكال ومظاهر عبرت عن نفسها في شكل اعتصام، ومظاهرات، وعرائض احتجاج (شفيق، 1985).

وفي ثورة البراق عام 1929، والتي شكّلت نقطة تحول مهمة في حياة المرأة الفلسطينية، إذ وقعت تسع نساء قتلى برصاص الجيش البريطاني، مما دعاها إلى تصعيد نضالها لتغيير الأوضاع الاقتصادية والسياسية التي أحاطت بها مثل عمليات الإعدام، والإعتقال والمطاردة، والسجن، وهدم البيوت، التي قامت بها سلطات الإنتداب البريطاني.

وتمكنت المرأة الفلسطينية من عقد أول مؤتمر نسائي فلسطيني، في مدينة القدس عام 1929، وانبثقت عنه اللجنة التنفيذية لجمعية السيدات العربيات، ثم أنشئ في العام نفسه الإتحاد النسائي العربي في القدس وآخر في نابلس، حيث قام إضافة إلى اللجنة التنفيذية لجمعية السيدات العربيات بأدوار متعددة اقتصادياً، اجتماعياً، ثقافياً، ووطنياً، متمثلة في المظاهرات، وتقديم الاحتجاجات إلى المندوب السامي البريطاني، وإرسال الرسائل إلى الملوك والحكّام العرب (شفيق، 1985).

5.2 دور المرأة الفلسطينية النضالي بعد ثورة 1936م

خلال الفترة من عام 1948 وحتى 1967، نشطت المؤسسات النسائية الخيرية في لعب أدوار اجتماعية، واقتصادية منها الرعاية في دور الأيتام والمسنين، وإغاثة الأسر المنكوبة، بالإضافة إلى إعداد المرأة، وتأهيلها مهنيًا، لتتوج نضالات المرأة في هذه الفترة بتأسيس الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية عام 1965 ليكون تنظيمًا شعبياً نسائياً يضطلع بدوره الاجتماعي، والسياسي بين صفوف النساء في المناطق المحتلة، وهذا يدلنا على أن الوعي السياسي النسائي نشأ في أحضان حركة النضال الفلسطيني، ونما من خلال مؤسسات مجتمعية .

إن من أهم العوامل التي حدت من مشاركة النساء السياسية في فترتي السبعينات والثمانينات، هو ارتباط فكر تحرير المرأة على الساحة الفلسطينية بالفكر الشيوعي، والذي بدأ يتهاوى مع انهيار الإتحاد السوفييتي ودول أوروبا الشرقية، وازدياد قوة التيار الإسلامي، ولكن ما حد من ذلك هو حالة مقاومة الإحتلال، وانخراط كافة فئات المجتمع فيها، بما فيها النساء اللواتي لعبن على الدوام دوراً مهماً، انتزعه بدافع وطني، حيث شكّل العمل السياسي الوطني، مقدمة مشاركات المرأة الفلسطينية السياسية، ومشاركتها في صنع القرار، وان كان هذا الدور القيادي للمرأة الفلسطينية، قد ظلّ محصوراً في نطاقات ضيقة، إلا انه شكل تقدماً سياسياً لها، وقد لعبت الإنتفاضة الأولى، دوراً بارزاً على هذا الصعيد، حيث شكّلت ممارسة الدور النضالي للمرأة الفلسطينية انتفاضة مزدوجة للنساء، فبينما كانت المرأة الفلسطينية تنتفض ضد المحتل، فقد انتفضت أيضاً ضد القوانين الإجتماعية التي حاصرتها داخل المنزل، فبينما كانت تبني الحواجز لإعاقة حركة المحتلين، فقد هدمت الحواجز التي أعاقت حركتها وقيدت من حريتها (Lockman & Beinin, 1993).

مع دخول الإنتفاضة الأولى عام 1987م، عادت الحركة النسوية إلى طابعها الخدماتي والاجتماعي والاغاثي وما هو موجود من معطيات يشير الى دور كفاحي في ظل غياب الدولة لتسد العجز الذي فرضته الظروف السياسية في تلك المرحلة حيث تشير الإحصاءات إلى أن 7% من الشهداء الذين سقطوا خلال الفترة من 87 - 1997، كانوا من النساء، فيما شكّلت النساء 9% من الجرحى المبلغ عنهم خلال الفترة نفسها. وفي عام 1996 زاد عدد الأسيرات الفلسطينيات اللواتي يقين رهن الإعتقال في سجون الإحتلال الإسرائيلي عن أربعين امرأة (جهاز الإحصاء المركزي، 1998).

ومع قدوم السلّطة الوطنية الفلسطينية عقب اتفاق اوسلو، كانت المرأة -رغم كل ما بذلته- أسيرة للدور التقليدي الهامشي، فمنهنّ من كانت تعمل في قطاع الزراعة ومنهن من عملن في المستوطنات

الإسرائيلية وبأجر زهيد، ومنهنّ من عملن في قطاعات خدماتية مختلفة مثل التدريس والتمريض (المكي، 2005).

أما بالنسبة للحركة النسائية فقد انقسمت بين مؤيد ومعارض لاتفاق اوسلو حسب اعتبارات كثيرة، فالأطر النسائية اتبعت تنظيمها الأم، إما بالمعارضة أو التأييد. وفي تلك الفترة نشأ ما أطلق عليه "طاقم شؤون المرأة"، ونشط الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية الذي تأسس عام 1965، ونشط كذلك اتحاد الجمعيات النسائية التطوعية الذي كان قد تأسس عام 1989 في أبان الإنتفاضة. وانضمت مؤسسات المراكز النسوية الحديثة التي انتشرت بسرعة إلى مؤيدي اوسلو، وان لم يكن يعنيتها المسألة السياسية كثيراً، إذ أنّ معظم المراكز النسوية اتجهت إلى العمل في المجتمع لتغييره في المجال الإجتماعي، والثقافي، وليس العمل الوطني في مواجهة الإحتلال (علقم 2005).

6.2 المرأة وثيقة الاستقلال الفلسطينية

وثيقة الاستقلال هي وثيقة اعلان دولة فلسطين للمرة الثانية الذي تم بتاريخ 15/11/1988 في مدينة الجزائر، وقد كان عدد الدول التي اعترفت بهذا الاستقلال 105 دولة، وتم نشر 70 سفيرا فلسطينيا في عدد من الدول التي اعترفت بالاستقلال، وقد تضمن هذه الوثيقة عددا من البنود التي تتعلق بالمرأة، حيث وصفتها "بحارسة بقائنا وبحارسة نارنا الدائمة" (كمال، 1997).

و في عام 1994، وضعت المسودة الأساسية للقانون الأساسي الفلسطيني والتي لم تتضمن مبدأ المساواة كبنء أساسي، إلى أن تم تعديل المسودة التي تضمنت نصوصاً تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتوافق مع إصدار وثيقة حقوقية نسوية تطرح فيها كافة القضايا التي تطمح النساء إلى تحقيقها في ظلّ دولة فلسطين تعنى بتعزيز أهمية دور المرأة الفلسطينية، كما ورد ذلك حسب اساس الشرعية الدولية والاتفاقيات التي تنص على عدم التمييز ضد النساء من منطلق الشراكة الحقيقية في الدور السياسي و الاجتماعي، وكما نصت على ذلك وثيقة اعلان الاستقلال الفلسطينية (كمال، 1997).

وبعد هذه المحطات الطويلة التي مرت بها الحركة النسوية الفلسطينية، يمكن لنا أن نلخص دورها في المجتمع الحديث الذي لم يتغير كثيراً عن الدور التقليدي المناط بها، فدورها تركز على الجانب الإجتماعي، وتربية الأطفال، والعناية بالأسرة، إلا من خلال تنظيمات نسوية كانت في معظمها تتخذ الجانب الشكلي الظاهري، ولم تدخل في صلب عملية إدماج المرأة في المجتمع بصورة كاملة.

ومن المثير للجدل، أننا نرى أن واقع دور المرأة الفلسطينية شبيه بشكل كبير بواقعها في الدول العربية المجاورة، وهو أقل بكثير من بلدان أخرى في آسيا وأوروبا والولايات المتحدة حيث بلغت المشاركة لدى المرأة الفلسطينية في قوى العمل 11.2 مقارنة بالدول المتطورة و التي وصلت فيها النسبة إلى 38% تقريبا. فيما لا تزال مشاركة المرأة العربية في بعض الدول اقل من 6% (عواد، 2003).

وبالرغم من الدعم المعنوي اللفظي الذي قدم للمرأة الفلسطينية والعربية، إلا أن نظرة المجتمع متمثلة في العائلة، والأحزاب، والتنظيمات للمرأة لم تتغير ولا زالت تقتصر على الكلام فقط، فالعائلة تدعم بشكل تقليدي دور الرجل، وتفيد دور المرأة الفلسطينية، ولم تتل المرأة حقها في الحصول على المؤهلات العلمية التي ربما تساعدها في الوصول إلى مناصب فاعلة ومؤثرة في المجتمع (عواد، 2003).

عواد، وفاء محمد حمزة (2008)، دور المنظمات النسوية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية النسوية في الفترة الواقعة بين عامي (2000-2006)، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

إن مشاركة النساء الفلسطينيات في الحياة السياسية ارتبطت بشكل مباشر بمعطيات القضية الفلسطينية؛ فمنذ الإستعمار البريطاني إلى الإحتلال الإسرائيلي الذي لا زال حتى وقتنا هذا فإن المشاركة السياسية النضالية للمرأة الفلسطينية ما تزال قائمة، مع الإشارة إلى أن النساء في المجتمع الفلسطيني يخضعن لظروف ثقافية واجتماعية مشابهة للنساء في المجتمعات العربية. إضافة إلى ما تعانيه المرأة الفلسطينية من الإحتلال الإسرائيلي بكافة أشكاله ومظاهره (شمعون، 2005).

بالرغم من أن مساهمة النساء الفلسطينيات وتضحياتهن في النضال الوطني حاضرة في الواقع فإن الإحصائيات الرسمية لا تعكس هذه المساهمة، فقد تجاهلت هذه الإحصائيات الأدوار غير الرسمية المتعددة التي قامت بها النساء أو الأضرار التي لحقت بهن أثناء المقاومة الوطنية، مثل: حالات الولادة على الحواجز العسكرية التي أقامتها قوات الإحتلال الإسرائيلي على الطرق بين المدن الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وحالات الإجهاض المقصودة نتيجة استنشاق كميات كبيرة من الغاز المسيل للدموع، وكذلك الإهانات والمضايقات من جنود الإحتلال الإسرائيلي، والإعتقال والسجن. ومن جانب آخر أخذت النساء أدوار العمل وتوفير لقمة العيش في ظل اعتقال رب الأسرة أو استشاده، وياتت تعمل داخل المنزل وخارجه وتحاول عمل مشاريع بيئية، أو مشاريع خاصة، تدر دخلاً للأسرة بالإضافة إلى أدوارها الأخرى في العناية بالبيت والأطفال والمسنين.

المشاركة الفعالة للمرأة الفلسطينية بالأعمال النضالية إلى جانب الرجل لم تمنعها من المشاركة السياسية الفعالة في إنشاء الأحزاب السياسية العربية والفلسطينية، ففي عام 1954 انشأ حزب البعث تنظيمًا حزبيًا نسائيًا كانت على رأسه مي الصايغ والتي أصبحت فيما بعد رئيسة لاتحاد المرأة الفلسطينية.

ويعتبر إنشاء منظمة التحرير الفلسطينية ولادة جديدة للعمل السياسي النسائي، وكانت إحدى قرارات المؤتمر الفلسطيني الأول "إشراك المرأة الفلسطينية العربية في جميع مجالات العمل التنظيمي، والنضالي، ومساواتها بالرجل في جميع الحقوق، والواجبات من أجل تحرير الوطن". وبعد عدد من الاجتماعات انبثقت لجنة تحضيرية من عدد من النساء الفلسطينيات من كل من الأردن، وغزة، والكويت، وسوريا، ولبنان، ومصر. وعملت هذه اللجنة على عقد أول مؤتمر عام للمرأة الفلسطينية في القدس يوم 15/7/1965 حضرته ممثلات فلسطين في جميع الأقطار العربية، وانتخب المؤتمر مجلسًا إداريًا من (21) سيدة فلسطينية (علم، 2005).

لقد لفتت التجمعات النسائية التي خلقتها الحاجة إلى تقديم الخدمة الاجتماعية أنظار الأحزاب السياسية في حشد النساء للعمل السياسي، وتدرجياً حملت المنظمات النسوية ملامح الأحزاب التي تولدت عنها، حتى غلب عليها العمل السياسي دون الالتفات إلى أهمية إبراز قضيتها المجتمعية، في حين أن الأحزاب لم تعط الحركة النسوية الفلسطينية حقها من الظهور، وحمل قضاياها الذاتية؛ مما انعكس سلباً على الحركة النسوية؛ فشتتت قدراتها؛ ونقلت فنويتها إلى داخلها؛ وهو ما أدى إلى غياب الأجندة النسوية التي تحمل هموم الحركة النسوية الفلسطينية (معالي، 2009).

على الرغم من الدور الفعال والنشط للمرأة الفلسطينية وما يمثله من الناحية العددية 50% من المجتمع إلا أن هذا الدور كان يمكن أن يكون أكثر فعالية ونشاطاً لولا المعوقات الاجتماعية والثقافية التقليدية التي همشت دورها وقللت من فرص المساواة الحقيقية، حيث عملت الثقافة السائدة على تقسيم الدور على أساس العمر والجنس.

7.2 المرأة الفلسطينية وصنع القرار

لم ترق مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار في مؤسسات منظمة التحرير، إلى المستوى الذي يوازي نضالاتها التاريخية؛ حيث لم تستطع حتى وقت متأخر، من أن تحتل مكاناً في اللجنة التنفيذية للمنظمة، فحتى عام 1980 لم تتجاوز النساء المشاركات في المجلس الوطني الفلسطيني 6 نساء، وقد ازداد العدد في نفس العام إلى 26 امرأة بفعل ضغط اتحاد لجان المرأة، مع العلم أنها رافقت الرجل جنباً إلى جنب في مسيرة منظمة التحرير الفلسطينية، من خلال اتحاد لجان المرأة (نزال، 2007).

تراوحت نسبة مشاركتها في المجلس المركزي حتى عام 1994 ما بين 2% إلى 5.7%. وقد تشكل الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية ليعكس التقدير العام لدورها، دون أن يتحول هذا التقدير إلى وعي وممارسة جديّة تجاه تعزيز المشاركة السياسية للفلسطينيات. وحدث الشيء ذاته في الأحزاب والتنظيمات، إذ شكّلت فيها دوائر خاصة بالنساء، دون أن يتحسن مستوى مشاركتها في عمليات اتخاذ القرار وتمثيلها في الهيئات القيادية لهذه الأحزاب. فازت خمس نساء في انتخابات المجلس التشريعي الأول، ثم ارتفع العدد إلى سبع عشرة امرأة في المجلس الثاني؛ وقد ارتفع معدل مشاركة المرأة في الوظيفة العامّة فبلغ 30% من مجموع الوظائف و 15% من الوظائف الإدارية العليا (الغنيمي، 2007).

وقد سجّل أعلى تمثيل للنساء في الهيئات المحلية في العام 2006؛ حيث وصلت نسبة تمثيل النساء في غزة 17%؛ في حين فازت 9 نساء من غزة من مجموع 17 امرأة في عضوية المجلس التشريعي عام 2007 (لجنة الانتخابات المركزية، 2006). وبلغ تمثيل النساء في سلك القضاء 9% من مجموع القضاة (دعيبس، 2008).

وقد أشار رئيس الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2006 أن نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب سفير في الحكومة الفلسطينية بلغ 7.4% من مجمل السفراء. و من الملفت للنظر أن ثلاث نساء فقط شاركن في جلسات مؤتمرات الحوار الوطني بالقاهرة في عام 2009، من بينهن واحدة فقط كانت ضمن وفود الأحزاب والتنظيمات السياسية؛ بينما كانت الباقيات من المستقلات.

وبعد اوسلو، بدأت الحركة النسوية تأخذ منحى آخر، حيث أخذت النساء من قادة الحركة النسوية، باستثمار تاريخهن في العمل النسوي لإحراز مكاسب قيادية من أجل إثبات ذاتهن في المعركة الديمقراطية، حيث حققن نجاحاً طفيفاً في انتخابات عام 1996، بتمثيل 6% من عدد أعضاء المجلس، ولكنهن حققن تقدماً كبيراً في انتخابات 2006 من خلال قدرتهن على فرض نظام (الكوتا)، بعد إدراكهن للمعيقات الاجتماعية التي تحول دون وصولهن للبرلمان، وضرورة وجود تمييز ايجابي

لصالحهن. وكذلك فقد حققت النساء تقدماً لم يحظ برضاهن في الوصول لمراكز هامة في الوزارات، وبضغط منظم استطعن تخصيص وزارة للمرأة، وتم تعيين اثنتين من النساء في منصب وزيرة في الحكومة التي سبقت انتخابات 2006 (نزال، 2007).

غير إن القوانين الفلسطينية عموماً، لا تزال تحجب بالمرأة الفلسطينية، بالنظر لها بصورة مختلفة على أساس الجنس، فهناك ملاحظات تتعلق بالتمييز القانوني ضد النساء، في ما يطلق عليه "قانون الأحوال الشخصية"، المستمد من قوانين قديمة لم يجر تعديلها، وهي نصوص ليست ذات صلة بالمشاركة في صنع القرار مباشرة ولكنها تؤثر فيه، مثل القوانين المتعلقة بالنفقة والميراث، فهي قوانين تنتظر للمرأة انطلاقاً من قوانين اجتماعية سائدة، وانطلاقاً من النظر للمرأة والرجل من منظور اجتماعي يفرق بينهما، مما يساهم في مجمل نشاط المرأة، ومشاركتها في الحياة العامة، بما في ذلك تولي المرأة للوظائف العامة، ومشاركتها في الحياة السياسية، التي هي البوابة الواسعة لإزالة التمييز ضد المرأة (ارصغلي، 2003).

ومن المؤشرات على واقع المرأة القيادي بعد اوسلو هو نسبة الذكور للإناث في الوظائف وفي المراكز العليا ما بعد اوسلو، ويشير الجدول رقم (1:2) إلى نسبة النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية مقارنة بالرجال في كل من الضفة الغربية و قطاع غزة.

جدول 1.2: التوزيع النسبي لموظفي القطاع العام حسب المنطقة، والمسمى الوظيفي، والجنس حتى شهر 3 للعام 2005 (جهاز الاحصاء المركزي، 2005).

قطاع غزة		الضفة الغربية		المسمى الوظيفي
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
0	100	0	100	وكيل وزير
0.1	99.9	6.5	93.5	وكيل مساعد
0.1	99.9	7.1	92.9	مدير عام جهاز الشرطة الفلسطينية A3
1.7	98.3	16.4	83.6	مدير (A,B,C)

ويتضح من الجدول (1:1) مدى الفارق بين نسبة النساء الفلسطينيات في شغل الوظائف العليا بين قطاع غزة والضفة الغربية، وتشير النسب إلى أن المرأة في الضفة الغربية حققت تقدماً ملحوظاً أكثر بكثير من قطاع غزة و قد يعزى السبب إلى طبيعة التركيبة الاجتماعية والثقافية والدينية في كل من

قطاع غزة و الضفة الغربية، كما يشير الجدول إلى تدني مشاركة المرأة الفلسطينية في كل من قطاع غزة و الضفة الغربية مع ارتفاع وارتفاع المنصب.

8.2 العمل الشرطي والمرأة

1.8.2. العمل الشرطي:

وجدت الشرطة منذ أن وجدت أول تجمعات بشرية من أجل تنفيذ القرارات التي تصدر من قبل الحكام؛ حيث كان أقدم نظام إداري شرطي في العالم في مصر القديمة والذي يرجع إلى ثلاثة آلاف عام قبل الميلاد، وقد سائر هذا النظام أعرق تقاليد الشرطة التي تتبعها الدول الحديثة، بعد ذلك تطور عملها إلى أن وصلت إلى الشكل الذي تعيشه الآن؛ بحيث أصبح لها دوراً كبيراً، واشتملت كافة نواحي الحياة سواء على مستوى حفظ الأمن، والصلاحيات الإدارية، أو على مستوى إنفاذ القانون، وكشف الجريمة (بسيوني، 2007)

وتشكل أول جهاز شرطة فلسطيني في عهد الإنتداب البريطاني في فلسطين ولغاية عام 1948م حيث صدرت بعدها قوانين تحد من صلاحيات الشرطة ومنها قانون رقم (17) لعام 1926م وقانون رقم (49) لعام 1929 وقانون رقم (30) لعام 1934م.

وبعد قيام إسرائيل في عام 1948، وما تمخض عنه من إحتلال للقسم الأكبر من أرض فلسطين، تم إصدار قرار مشترك من قبل جامعة الدول العربية بضم الضفة الغربية إلى السلطة الأردنية؛ حيث تم تطبيق كافة القوانين الأردنية على ما تم ضمه إليها من أرض فلسطينية وأصبحت تشكيلات الشرطة الأردنية تضم الأردنيين والفلسطينيين معاً، أما في قطاع غزة، فقد أنشأت مصر إدارة خاصة هناك، إدارة الحاكم العام لقطاع غزة، وصدر قانون خاص بالشرطة هناك سمي بقانون الشرطة رقم (6) لعام 1963م. وفي عام 1967م قامت إسرائيل باحتلال ما تبقى من أرض فلسطين أي الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث تم حلّ الشرطة الموجودة على الأرض في تلك الفترة وشكّلت قوة شرطية جديدة بالتعاون مع الجيش الإسرائيلي، وكان تشكيلها بالأمر العسكري رقم (37) لعام 1967م المعدل بالأمر العسكري رقم (74) لعام 1967م، والأمر رقم (647) لعام 1980م.

وبقيت الأمور على ما هي عليه إلى أن نشأت الشرطة الموجودة حالياً وبشكلها ونظامها الحالي، وبلونها الفلسطيني، وذلك بعد قدوم السلّطة الوطنية الفلسطينية حيث وجدت الشرطة الفلسطينية في جميع المناطق التابعة لتلك السلّطة وذلك بعد اتفاق أوسلو - اتفاق إعلان المبادئ 1993، واتفاق (غزة-أريحا عام 1994) وجاءت الإتفاقية الإنتقالية بواشنطن والتي حلّت محل إتفاقية القاهرة، والتي اشتملت في المادة (12) وتحت فصل ترتيبات الأمن والنظام العام، على نص تشكيل قوة شرطية فلسطينية قوية.

وبعد تسلّم السلّطة الوطنية الفلسطينية مهامها، أصدر الرئيس الشهيد ياسر عرفات، رحمه الله، قراراً بأن تتوجه النخبة الأولى من الضباط إلى غزة وأريحا، للبدء في تنفيذ الاستعدادات الأولى لتكوين الشرطة الفلسطينية بكافة فروعها؛ وإعداد الكوادر الأولى من الشرطة من أبناء الشعب الفلسطيني من داخل الوطن، للمشاركة في تحمل مسؤولية الأعباء الأمنية بالمشاركة مع إخوانهم القادمين من الخارج، وقد بدأت هذه المجموعة بالمهام الأولى والتي تشمل على:

- البدء بالإعداد الهيكلي التنظيمي للشرطة، وتقسيم الإدارات العامة المتخصصة بجهاز الشرطة وذلك طبقاً للإمكانيات المتوفرة في حينه.
- البدء باستلام المنشآت الخاصة بالشرطة من القوات الإسرائيلية؛ والبدء بالقيام بالتدريبات الخاصة بأفراد الشرطة الجدد، والذين تم تجنيدهم من داخل الوطن؛ وذلك للمشاركة في تحمل الأعباء الملقاة على جهاز الشرطة، ووضع الدراسات الخاصة بالاحتياجات الأولية السريعة للشرطة للمباشرة بمهامها.

فقد بدأت الشرطة الفلسطينية بالقيام بهذه الإجراءات وذلك في 1994م حيث تم حصر الأعداد الموجودة من ضباط، وأفراد الشرطة في أرض الوطن والتي كانت لا تتجاوز 150 فرداً وضابط، حيث تم توزيعهم للعمل على محافظات الوطن الجنوبية والشمالية. وتم البدء بتدريب أفراد الشرطة الجدد وذلك في ضوء إنعدام الإمكانيات التدريبية والأجهزة والمعدات المساعدة للقيام بالعمل الشرطي، والنقص الهائل في الأسلحة، والسيارات، وأجهزة الاتصال، والملابس.

2.8.2. الشرطة النسائية:

ركّزت الدراسات والأبحاث حول حقوق المرأة ومنحها فرص متكافئة للعمل مثل الرجل، ولكن انحسر دورها في العمل التقليدي إلا أن العمل في مجالات جديدة وغير تقليدية يتطلب منحها الثقة والفرصة، لكنه قبل كل ذلك يتطلب شجاعة من المرأة ذاتها وتعاوناً من المجتمع لإتاحة الفرصة لها، لإثبات قدرتها على عمل هو جديد بالنسبة للثقافة السائدة.

ومع دخول السلطة الفلسطينية أرض الوطن، أثبتت المرأة الفلسطينية ذاتها في كل المجالات وخاضت معظم المجالات التي كانت حكراً على الرجل، بعد أن أتيحت للمرأة الفلسطينية فرصة أخرى من خلال إنشاء الشرطة النسائية، للمشاركة في بناء مجتمع امن، وفي توفير الاستقرار في المجتمع الفلسطيني. فيما أشارت إحصائية للاتحاد الأوروبي، أن العدد الإجمالي للنساء في سلك الشرطة المدني الفلسطيني، بلغ 500 امرأة فقط، مقابل ما يزيد على 18000 رجل، ويتم توكيل معظم النساء بوظائف مكتبية وإدارية (المكتب الإعلامي للشرطة الفلسطيني، 2010).

إنّ العنصر النسوي من منتسبات الشرطة يعملن بشكل دائم جنباً إلى جنب مع إخوانهن الرجال في جميع المهام الموكلة لهن ولم يتخلفن عن أداء واجبهن والأوامر الصادرة، ولهذا نشاهد الملتحقات بجهاز الشرطة في جميع المهام يقمن بدورهن على أكمل وجه. حيث أن الوصف الوظيفي يخضع لعامل سنوات الخبرة، والرتبة، والمؤهل العلمي، وتدرج المنتسبات بين نائبة لإحدى الأفرع، وبين ضابط إدارة وغيره. ويعود السبب في ذلك لثقافة المجتمع وقدرة العنصر النسائي على التكيف مع العمل الشرطي ولا يعود لسياسة مؤسسة بل على العكس في كثير من الأوقات كانت مؤسسة الشرطة بحاجة للعنصر النسوي ضمن شروط معينة .

3.8.2. واقع عمل المرأة في العمل الشرطي:

لقد فرضت الظروف الاجتماعية والسياسية والإقتصادية على الدول الغربية دمج المرأة في المجتمع بشكل لا يقل درجة عن الرجل، وكانت أسباب هذا الدمج ناتجة عن التغيرات والنجاحات التي حققتها المرأة في المجتمعات الغربية منذ الثورة الصناعية والحربين العالميتين الأولى والثانية، فدخلت المرأة في العمل الشرطي منذ بدايات القرن العشرين وخصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، بدأت تجربة المرأة في العمل الشرطي في عام 1845 عندما قامت الشرطة الأمريكية بتدريب سيدتان من شرطة نيويورك من أجل العمل على التوجيه والإرشاد الأخلاقي

للمجتمع، واستمر هذا النهج إلى ان أصبحت المرأة عنصر لا يتجزأ من الشّرة النسائية الأمريكية (بسيوني، 2005).

وفي عام 1916، وفي أعوام الحرب العالمية الأولى، دربت قوة الشّرة في لندن الكوادر النسائية من أجل العمل مع القضايا التي تتعلق بالأطفال والنساء والفنيات من إلقاء القبض عليهن وتفتيشهن والتحقيق معهن حيث وصل عدد الشّرطيات العاملات في شرطة لندن إلى 629 امرأة وبلغ عدد الشّرطيات العاملة في قوة الشّرة البريطانية 3500 شرطية (بسيوني، 2005).

وبدأت اليابان في تجنيد النساء للدخول في قوة الشّرة منذ العام 1946 أي بعد الحرب العالمية الثانية من أجل تنظيم حركة المرور، ولمساعدة أطفال المدارس وتعليمهم آداب المرور ونظمه ويوجد في طوكيو ما يزيد عن 1150 شرطية تقوم بدور حيوي منهن 11 في غرف عمليات النجدة و850 في المرور (المقيد، 2009).

أما في العالم العربي فقد دخلت المرأة العمل الشّرطي في مصر خصوصا في ادارة سجن النساء في عام 1920، وتطور عمل المرأة في افرع جديدة في الشّرة، وفي العام 1955 قامت المرأة بالعمل الميداني كباحثة وحصلت على الحق في إدارة البحث الجنائي في عام 1962 . وقد نشطت الشّرطية المصرية في العمل في جميع المجالات مثل السجون والآداب والأحوال المدنية والسياحة والآثار والحرس الجامعي ومختبرات التحليل الكيماوي والمخابر الجنائية والبرمجة والحاسب الآلي ومراكز المعلومات والمكتبات (بسيوني، 2005).

في عام 1970 قامت الشّرة الأردنية بافصاح المجال للعمل للنساء في قوة الشّرة، وانحصر دورها في قضايا الأحداث والأطفال والعنف ضد النساء والتثقيف الإجتماعي حول القضايا الإجتماعية.

أما على الصعيد الفلسطيني، فقد نصت اتفاقيات السلام بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل على إنشاء قوة شرطة فلسطينية في قطاع غزة وأريحا باعتبارها أول جهاز للحكم الذاتي في المناطق التي يطبق فيها الحكم الذاتي، وكان من ضمن آلاف الرجال تمكنت (25) امرأة من الانضمام إلى العمل الشّرطي، ينحصر عملهن في قضايا الأحداث، والعمل المكتبي، بالإضافة إلى تعزيز الشعور بأن وجود الشّرطيات كوجود ظاهر للسلطة الوطنية الفلسطينية يعزز شعور الفلسطينيات انه يوجد هناك من بنات جنسهن من يستطعن التحدث إليهن وبهذا تكون المرأة أداة مفيدة لإعداد الشابات الفلسطينيات لتقبل مساواتهن بالرجال عن رضا. (حمادة، 1999).

ومقارنة مع ما سبق، يتضح لنا بأن المرأة احتلت دورها بقوة في المجتمع بسبب الظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية، وان هذه الظروف جعلت من عملية اندماج المرأة، عملية لا بد منها، ولكن في العالم العربي اقتضت الظروف أن يبقى دور المرأة في العمل الشرطي مجرد شكليات اقتضتها بعض الحاجة التي لا بد منها. ومن هنا لا بد لنا من أن نتساءل، لماذا يفرض المجتمع المعوقات على مشاركة المرأة بشكل فاعل في المجتمع بشكل عام وفي قطاع الأمن والشرطة بشكل خاص.

4.8.2. الشرطة النسائية وأهمية دورها في المجتمع الفلسطيني:

كان أهم دافع لخروج المرأة للعمل هو الحاجة الإقتصادية، وما لبث هذا الدافع أن تغير وقلت قيمته تدريجياً بازدياد فرص التعلم وإدراك المرأة أن العمل مساهمة في البناء الأسري والإجتماعي، وقد دخلت المرأة الفلسطينية مجالات عديدة في العمل كالهندسة والطب، والمحاماة، والتعليم، وفي المجالات الأخرى المختلفة التي تتطلب الاحتكاك المستمر بالجمهور بمختلف طبقاته وتباين ثقافته. أما في المجال الشرطي، فقد ظلّ عمل الشرطة قرونًا طويلة مقتصرًا على الرجل؛ غير أن محاولات قد بذلت في الماضي أوائل القرن العشرين في ألمانيا وأمريكا لاستخدام العنصر النسائي في الخدمات المتعلقة بالنساء والأطفال.

لقد أولت قيادة الشرطة الفلسطينية المرأة اهتماماً كبيراً ومميزاً في العمل الشرطي في دوائرها وأقسامها وتبوأت المرأة في الشرطة مناصب عديدة وقامت بواجبها الشرطي جنباً إلى جنب مع الرجل وتعددت مهامها ما بين العمل في إدارة المرور، والمباحث، والمخدرات، والسياحة، والآثار والعلاقات العامة، والتنظيم، والبحوث، والتخطيط، والإدارة وحتى الدوريات. وقد بلغ عدد النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية 263 منتسبة وذلك حتى نهاية عام 2010 وبداية 2011 (تقرير صادر عن المكتب الإعلامي للشرطة، 2010).

وذكر تقرير المكتب الإعلامي أن عدداً من الشرطيات تولين مناصب في قيادة الشرطة حيث تشغل الرائد حقوقي نداء حنني مفتش تحقيق في شرطة قلقيلية، والرائد وفاء خليل مديراً لدائرة حماية الأسرة في المحافظات الشمالية، والرائد كفاية مقبل نائب مدير مركز شرطة المدينة في شرطة نابلس، والرائد أمل الشامى مديراً لقسم السياحة والآثار في شرطة المحافظات الشمالية، والرائد حقوقي ليلي الرشق مديراً للتنظيم والإدارة في شرطة ضواحي القدس، والنقيب نادية كنعان نائب مدير العلاقات العامة في

شرطة رام الله والبيرة، والنقيب وفاء شرقاوي ضابط إدارة وعضو في فريق التخطيط الاستراتيجي والتي أكدت أن عملها في الشرطة يتماشى مع شخصيتها وتفكيرها بشكل كبير. والنقيب وفاء الحسين مدير قسم المؤسسات في الإدارة العامة للعلاقات العامة، والنقيب عبير أبو فارة مدير مركز بيت ساحور في شرطة بيت لحم.

التقارير الشرطية المتعلقة بعمل المرأة في الشرطة النسائية اوضحت بما لا يدع للشك قيامها بالواجبات الموكلة اليها خير قيام وكفاءة وقدرة لا تقل عن الرجال حيث ارتبطت الثقافة الفلسطينية بأن العمل الأمني يحتاج إلى خشونة الرجال ولكن الأمر تغير وأصبحت المرأة جزء من العمل الشرطي وتخضع لنفس شروط الانتساب للشرطة وتخضع لنفس التدريبات العسكرية الشاقة.

وأشار تقرير المكتب الإعلامي انه نظمت العديد من الدورات للشرطة النسائية وتطمح قيادة الشرطة لزيادة عدد أفراد الشرطة النسائية إيماناً منه أن المرأة شريك حقيقي في كل المجالات وأولها النظام الأمني الذي يحمي المجتمع من السلبات والجرائم .

وذكر التقرير أن الشرطة النسائية استطاعت خلال مدة قصيرة إثبات وجودها على صعيد العمل مع العلم أن أغلب كادر الشرطة النسائية متعلمات وجامعيات وذوات خبرة في الحياة المجتمعية خضن العديد من الدورات التأسيسية والجنائية والقانونية بهدف تطوير خبراتهن ومنحن الرتبة العسكرية والمنصب بناءً على الدرجة العلمية أسوة بالرجال.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الشرطة النسائية ضرورة ملحة تتطلبها طبيعة المجتمع وطبيعة وظائف الشرطة بغض النظر إذا قبلها البعض أو رفضها، رغم أنه لا مبررات لرفضها كون وجودها قد أصبح متطلب وطني واستطاعت خلال فترة قصيرة نسبياً أن تثبت جدارتها في العمل .

ويأتي هذا الإهتمام بالمرأة من القيادة الفلسطينية وقيادة الشرطة إيماناً منهم بأن المرأة تشكل ما يقارب نصف المجتمع وأن دورها لا يقل أهمية عن دور الرجل وتعيينها في مناصب مهمة في العمل الشرطي دليل على التجديد والتطور الكبير الذي طال الشرطة في الآونة الأخيرة. وفي ظرف عامين من إنشائه، أصبح جهاز الشرطة الفلسطينية جهاز متكامل، ويواكب التطور الشرطي في معظم الدول العربية وقد بلغ عدد منتسبيه سبعة عشر ألف ضابط وضابط صف وشرطي موزعين للعمل في 16 مركزاً شرطياً موزعة على محافظات الضفة الغربية وبلغ عدد الإدارات المتخصصة بالشرطة 38 إدارة تشمل كافة الأعمال الشرطية .

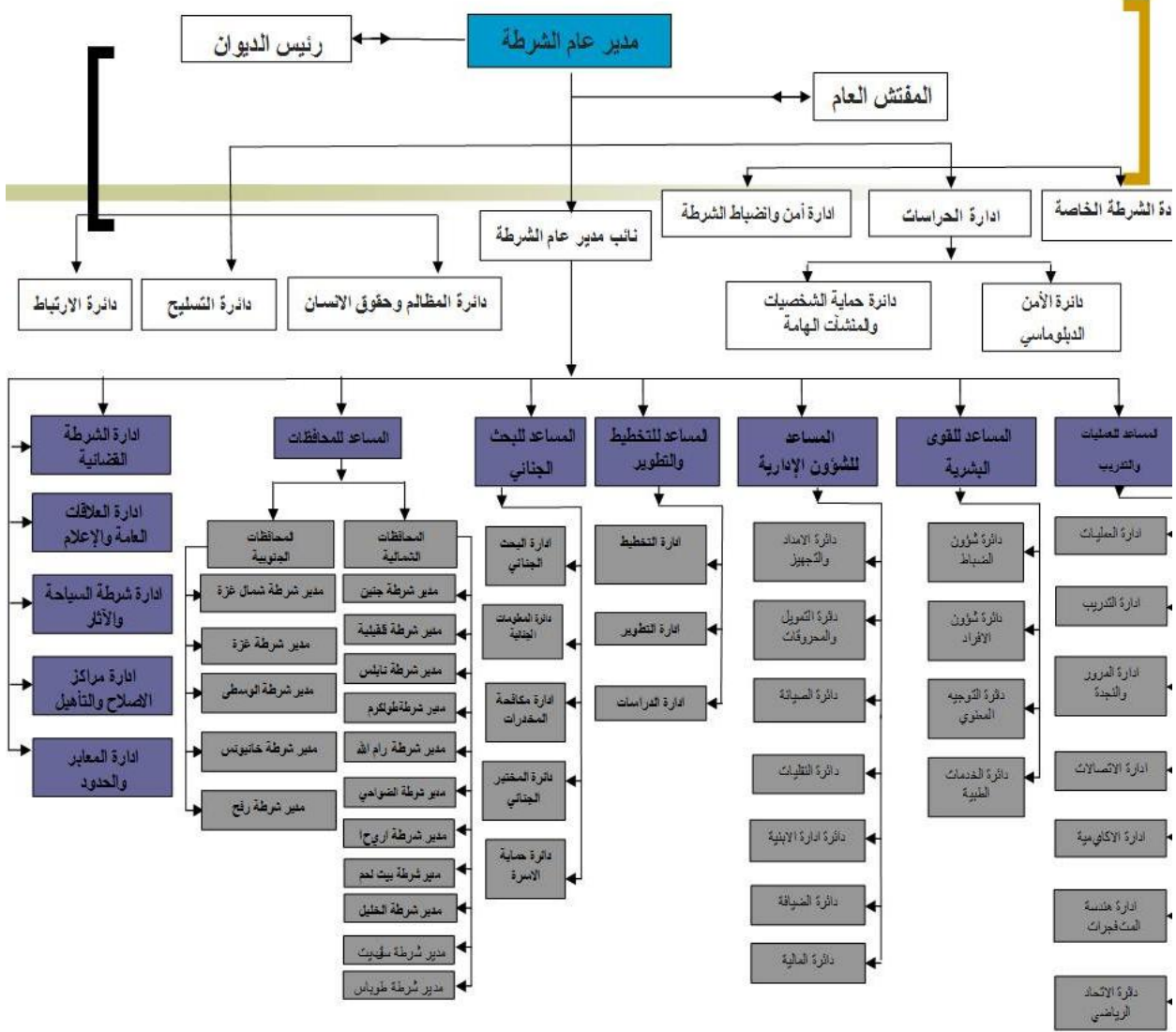
9.2 التنظيم والهيكلي في جهاز الشرطة الفلسطينية

يشتمل التنظيم والهيكلية لجهاز الشرطة الفلسطينية على الدوائر والرتب والمهام والمسؤوليات المختلفة لتحقيق أقصى قدر من الضبط و الإنتاجية في العمل. ويمنح جهاز الشرطة الفلسطينية الرتب، والدرجات التالية لمنتسبيه وهي:

- فئة الضباط وتتكون من (ملازم، وملازم أول، ونقيب، ورائد، وعقيد، وعميد، ولواء).
- فئة مساعدي الشرطة وتتكون من: (مساعد، ومساعد أول)
- فئة ضباط الصف، والأفراد وتتكون من: (طالب شرطة، وشرطي، وعريف، ورقيب، ورقيب أول).

10.2 الهيكلية العامة للشرطة الفلسطينية

- تم إقرار الهيكلية العامة في مديريات شرطة المحافظات وعددها 16 مديرية وإداراتها ودوائرها المتخصصة والبالغ عددها 38 إدارة ودائرة، وقد تم تطويرها بإنشاء عدة إدارات جديدة:
- المفتش العام للشرطة للرقابة على أداء الشرطة.
 - دائرة حماية الأسرة، للتعامل مع قضايا الأسرة، والعنف الأسري.
 - دائرة المظالم، وحقوق الإنسان، للتعامل مع الشكاوي، وقضايا حقوق الإنسان.
 - العمل جاري على إنشاء محكمة الشرطة والتي سيقر قانونها فيما بعد.
 - إنشاء اتحاد الشرطة الرياضي، والمشاركة في العديد من البطولات الرياضية الداخلية، والخارجية.
 - الشرطة النسائية.
 - إدارة الشرطة القضائية. (المكتب الإعلامي للشرطة الفلسطيني، 2010).



شكل 1.2: الهيكلية العامة للشرطة الفلسطينية (مكتب العلاقات العامة في المديرية العامة للشرطة الفلسطينية 2011)

1.10.2. المهام والأدوار:

- مدير عام الشرطة: و مهمته رسم السياسة العامة للشرطة المتمثلة بفرض الأمن والنظام وتطبيق سيادة القانون وإصدار الأوامر والتعليمات حسب الصلاحيات الممنوحة ومعالجة كافة الأمور المتعلقة بالشرطة والإشراف العام على سير العمل وإعطاء التوجيهات المتعلقة بذلك وهو من موقعه القيادي يعتبر مساعد وزير الداخلية .
- نائب مدير عام الشرطة : يقوم بالإشراف على سير العمل في جهاز الشرطة ومتابعة تنفيذ الخطط المرسومة للشرطة وتتبع له العديد من الإدارات حسب التنظيم الهيكلي.

- ديوان مدير عام الشرطة: يقوم بجميع الأعمال السكرتارية والأرشيف الخاصة بمدير عام الشرطة
- المفتش العام للشرطة الفلسطينية: يقوم بالفتيش والرقابة على الأمور الإدارية والمالية في جهاز الشرطة والتأكد من سير العمل حسب الخطط المرسومة ووفق القانون المعمول به ورفع التقارير حول ذلك إلى مدير عام الشرطة
- ادارة العمليات المركزية: استقبال الإشارات السلوكية واللاسلكية حول الحوادث الأمنية والجنائية وإعطاء تعاميم وأوامر والتنسيق بين الإدارات وإعداد الإحصائيات.
- ادارة التدريب: تشرف على تدريب و اعداد منتسبي الشرطة الفلسطينية، بالإضافة الى تطوير و تدريب قدرات المنتسبين الجدد للشرطة، كذلك من مهامها اعداد الخطط السنوية للتدريب و التأكد من تنفيذها.
- إدارة المرور: تقوم بتنفيذ قانون المرور الفلسطيني ووضع السياسات العامة لتنظيم المروري وتنظيم تقارير الحوادث المرورية وإجراء التحقيقات اللازمة حول ذلك
- ادارة مكافحة المخدرات: من مهامها التصدي لظاهرة انتشار المخدرات داخل المجتمع الفلسطيني، و ضبط المتورطين في تجارتها ، و العلاج من الادمان، وكذلك الوقاية من خلال تنظيم برامج توعية و ارشاد لمخاطر المخدرات بانواعها.
- مساعد مدير عام الشرطة للشؤون الإدارية: ومن مهامها تلبية الاحتياجات و الاولويات التي تضعها الخطة الاستراتيجية ومنها: الإمداد والتجهيز، التموين والمحروقات، دائرة الصيانة، النقلات، دائرة الأبنية، دائرة الضيافة، ودائرة المالية.
- ادارة الحراسات : تشمل دائرة الأمن الدبلوماسي ودائرة حماية الشخصيات والمنشآت الهامة. وتعني بحراسة وتأمين مقر السفارات والقنصليات وتأمين الحماية لهم ومرافقة الوفود الرسمية وحراسة المؤسسات الحكومية والوزارات وجميع المحاكم.
- دائرة المظالم وحقوق الإنسان: تقوم هذه الدائرة باستقبال الشكاوي من المواطنين ومن المنظمات التي تعنى بحقوق المواطن ومتابعتها والتأكد من صحتها ورفع التقارير الخاصة بها لمدير عام الشرطة ليصار في حلها.
- : تعمل على كسب ثقة المواطنين بالشرطة من خلال إبراز جهود الشرطة والعمل على توعية المجتمع المدني بمخاطر الجريمة والإشراف على الاحتفالات والمناسبات الخاصة بالشرطة وتغطيتها والتشبيك مع المؤسسات المدنية والتعليمية.
- ادارة مراكز الإصلاح والتأهيل: تقوم هذه الإدارة بتنفيذ قانون مراكز الإصلاح والقرارات القضائية واستلام النزلاء والتأكد من سلامتهم والعمل على منع فرارهم وتنظيم الزيارات وفق الأنظمة المعمول بها وقد تم استبدال اسمها السابق السجون باسم مراكز الاصلاح و التأهيل

و بتاريخ 1998/6/3 صدر قرار رئاسي باعتبار المديرية العامة لمراكز الاصلاح و التاهيل احدى ادارات الشرطة.

- ادارة حماية الاسرة و الطفل في الشرطة: ادارة حديثة في جهاز الشرطة، و تتمثل فلسفتها ان تكون الاسرة خالية من العنف ضمن مجتمع سليم باستخدام القانون و نبذ العنف.
- ادارة المباحث العامة: و يتلخص عملها في وضع استراتيجيته في مجال مكافحة الجريمة و ملاحقة المجرمين و القاء القبض عليهم و تقديمهم للعدالة.
- ادارة السياحة و الاثار: ادارة متخصصة في توفير الامن و الامان للسائح و الحفاظ على الاماكن الاثرية و السياحية، و ملاحقة مهربي الاثار و المتعاملين فيها بالاضافة الى مراقبة سلوك الادلء و المترجمين اثناء مرافقتهم للسياح .
- ادارة الموارد البشرية: تعتبر هذه الإدارة بمثابة حلقة الوصل بين مدير عام الشرطة ومدراء شرطة المحافظات ومدراء الإدارات المتخصصة و تقوم بإعمال السكرتارية من إعداد المخاطبات و تنظيم الأعمال والأرشيف.

هذا و من الملاحظ بالنسبة للهيكلية العامة للشرطة و حسب ما هو واضح ان الشرطة النسائية ليس لها مكان على الهيكلية و انها غير معتمدة كادارة خاصة قائمة بحد ذاتها و انما تتوزع العائلات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمجال العمل ضمن الادارات الاخرى السابق ذكرها و الموضحة حسب الهيكلية العامة للشرطة. و من بين أهم العقبات التي تضعف و تحد من أداء الشرطة لمهامها وتطويرها:

- الإحتلال الإسرائيلي
- الإعتماد على الدعم الخارجي
- نقص التسليح ووسائل الاتصال
- عدم وجود أبنية خاصة بالشرطة الفلسطينية
- عدم وجود قاعدة بيانات موحدة تخدم جميع مكونات الشرطة
- عدم وجود مختبر جنائي
- عدم التوازن في القوى البشرية بين عدد الضباط والأفراد

11.2 توزيع الشرطيات الفلسطينية حسب الرتب و المهام حسب ما ورد من مكتب الاعلام التابع للشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية للعام 2010-2011 كمايلي:

- اولاً: توزيع الشرطيات في الضفة الغربية حسب الرتب كالاتي: (16 برتبة رائد، 18 نقيب، 29 ملازم اول، 23 ملازم، 24 مساعد اول، 56 مساعد، 35 رقيب اول، 32 رقيب، 8 عريف، 22 برتبة شرطي).
- ثانياً: توزيع الشرطيات في الضفة الغربية حسب مجال العمل:

- شرطة المحافظات 83 شرطية.
- شرطة المرور 7 شرطيات.
- المالية 3 شرطيات.
- حماية الاسرة 4 شرطيات.
- العلاقات العامة شرطيتان.
- المباحث 7 شرطيات.
- السياحة و الاثار 6 شرطيات.
- التدريب شرطيتان.
- مراكز الاصلاح و التاهيل 26 شرطية.
- قيادة الشرطة 6 شرطيات.
- العمليات المركزية 5 شرطيات.
- قسم شرطة الاحداث شرطية واحدة.
- المعابر و الحدود 4 شرطيات.
- البحوث و التخطيط 4 شرطيات.
- الحراسات 5 شرطيات.
- مكافحة المخدرات شرطيتان.
- الشؤون الادارية 3 شرطيتان.
- مكتب مدير عام الشرطة شرطيتان.
- مكتب نائب مدير عام الشرطة شرطية واحدة.
- التنظيم و الادارة شرطيتان.
- الشرطة الخاصة شرطية واحدة.

وتشير الباحثة بانه في كل ادارة تختص بالقبض على أي شخص يوجد شرطية ، كذلك السجون التي تختص بالنساء . اما بالنسبة للمناوبات الليلية فهي في العادة تكون في اقسام التحقيق و السجون، و للعلم فان السجن المركزي للنساء موجود في مدينة جنين، اما باقي المراكز الموجودة في اقسام الشرطة في الضفة الغربية فهي عبارة عن مراكز توقيف لحين المحاكمة و الذهاب بعدها الى السجن المركزي.

12.2 معوقات عمل المرأة الفلسطينية

تاريخياً لم يكن هناك تقبل من قبل المجتمعات سواء العربية او الغربية في الماضي لفكرة أن عمل المرأة خارج البيت، ويمكن القول أن نسبة النساء العاملات كانت قليلة جدا في ساحات العمل، ومع بداية القرن العشرين خرجت المرأة من عزلتها في المنزل لتشارك الرجل عمله في المعامل والشركات والمدارس وغيرها، لكن القفزة الرئيسية حدثت أثناء الحرب العالمية الثانية عندما كانت المعامل الصناعية في الدول الغربية بحاجة ماسة إلى القوى العاملة بسبب نقص تلك القوى من الرجال بسبب الحرب، وتزامناً مع مباشرة المرأة بالعمل أصبح هناك تركيز على تعليم المرأة ومكافحة أميتها، وهكذا ارتفع مستواها التعليمي وأصبح الوعي يلعب دوراً هاماً لديها، هذا الوعي الذي تعزز عندها بعد أن انفتح أمامها مجال التعليم وأصبح بمقدورها الدراسة في الجامعة.

وبالرغم من خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل، إلا أنها واجهت العديد من المعوقات التي يفرضها عليها المجتمع، مثل عدم المساواة في الأجور، ففي مصر على سبيل المثال، عائد عمل المرأة لا يمثل إلا نحو 16% من إجمالي الدخل للأسر التي تعمل فيها الزوجة، وان بقي دخلها الظاهري قد صرف على متطلبات خروجها، وتبعات تركها لأولادها في الحضانات، والملابس الخاصة. (الاشوح، 2007).

أما في فلسطين فتشكل النساء نسبة 49.5% من المجتمع الفلسطيني، ومشاركة المرأة الفلسطينية في العمل الرسمي نحو 13.4% من إجمالي القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، وتركز عمل النساء في مجالات العمل الدنيا مثل الزراعة 33.6%، قطاع الخدمات 50.1% في حين بلغت نسبة مشاركة النساء في الوظائف العليا مثل القضاء 7% وفي المجلس التشريعي كانت نسبة النساء 5.6% من إجمالي أعضاء المجلس. كما بلغت نسبة تمثيل النساء في المجالس المحلية 17.5% من إجمالي أعضاء المجالس المحلية 0.5%. (مركز التخطيط الفلسطيني، 2005).

وتشارك المرأة الفلسطينية في مجالات متنوعة من الأعمال في القطاع العام والخاص وتوجد في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية ولكن هذه المشاركة هي مشاركة محدودة ويغلب عليها الطابع التقليدي. وكانت بدايات عمل المرأة في الشرطة الفلسطينية مرتبطه بالنمط التقليدي الذي يركز على وظيفة طابعة أو سكرتيره أو إدارية. (القزاز، 1998).

وأما بالنسبة للقطاع الخاص فتشارك المرأة في هذا القطاع كعاملة منقوصة الحقوق فعادة ما تعمل ساعات اكثر من الرجل وباجر أقل وتزيد نسبة النساء الصغيرات في السن في هذه الأعمال وتتعرض المرأة للفصل أو الاستغناء عن خدماتها في حال الإنجاب أو الزواج لأن أرباب العمل يفضلون ان تكون العاملة متفرغة وبدون مسؤوليات بيتية (القزاز، 1998).

تعاني المرأة في القوى العاملة من تدني معدلات الأجور والبطالة، واقتصار عملهن في مجالات محددة أهمها الزراعة والخدمات، ودخولها إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور، حيث يطلب سوق العمل النساء الأصغر سنا والأكثر تعليما مما أدى إلى قنائه لدى الكثير من النساء بأن البحث عن العمل غير مجدي. (مركز شؤون المرأة، 2008). وقد يعود السبب في المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة إلى غياب القوانين الفاعلة، بالإضافة إلى عدم وجود المرأة في موقع القرار وهيمنة الرجال على تلك المجالات (كمال، 1997). وبغض النظر عن نوع القطاع الذي تعمل فيه المرأة فهناك سمات مميزة لهذه المساهمة منها:

- تشارك المرأة في مجالات نمطية من الأعمال التي يعتبرها المجتمع مقبولة اجتماعيا وتصلح للمرأة وليس من الضروري ان تكون هذه الأعمال هي فعلا الأنسب للمرأة مثل الزراعة والتي تعتبر عملا شاقا وتمارس المرأة اكبر نسبة من الأعمال الزراعية غير مدفوعة الأجر لصالح العائلة.
- معظم الحالات تكون مشاركة المرأة في الأعمال التي تقع في أدنى السلم الوظيفي، وبالتالي فانه من الصعب جدا بأن تصل المرأة أو تشارك فيها في صنع القرارات التي تهم النساء.
- ينظر لعمل المرأة على انه مؤقت وبالتالي تكون الأكثر عرضة للبطالة والفصل من العمل في حالة الزواج أو الإنجاب.
- الرغبة في الإنجاب المتزايد يحد من حرية المرأة وقدرتها على العمل والقيام بدورين في وقت واحد.

- من القطاعات المحببة لعمل المرأة سلك التعليم وذلك نظرا لعنصر وقت العمل من ناحية و الإجازة الصيفية من ناحية أخرى مما يسهل عليها القيام بدور مزدوج في رعاية الأبناء والعمل.
- توجد معظم الأعمال التي تقوم بها النساء في القطاع غير الرسمي، مما يعني ان مشاركتها النقدية تبدو ضئيلة جدا وتقدر ب 14.9% فقط مع ان مساهمتها الفعلية اكبر بكثير.
- لا تظهر مشاركة المرأة واضحة في التنمية بمعناها الاقتصادي ولكن تبدو أعمال المرأة أكثر وضوحا في التنمية البشرية بمعناها الشامل(القران، 1998).

أما عن المعوقات التي تقف أمام الاعتراف بدور المرأة المهم في التنمية وتقلل من مشاركتها بصورة أكثر فعالية:

- المجتمع ونظريته التقليدية للمرأة والتي تمنعها حتى لو رغبت بالقيام بدور أكثر فعالية في عملية التنمية.
- عدم توفر البيئة القانونية المناسبة التي تضمن حقوق المرأة في العمل والميراث والاستثمار وممارسة أي نشاط اقتصادي أو تنموي ترغب فيه.
- افتقاد بعض النساء للخبرات والتدريب الكافي في بعض المجالات وبالذات في الإدارة مما يبعدهن عن مجالات التنافس ويعرضهن للاستغلال.
- لم تصل المؤسسات والمراكز النسوية لمرحلة تمكنها من الحديث بقوة وبصوت واحد أو متجانس عن القضايا النسوية، وتصبح بذلك الجهود متناثرة ومتفرقة ولا تؤدي لتغيير حقيقي في وضع المرأة أو مشاركتها في عملية التنمية.
- عدم رغبة المرأة في العمل بمكان يبعد عن مكان سكنها لعدة اسباب لعل اهمها الالتزام بالدور التقليدي في الأسرة والتنشئة والانجاب.

لم تستوعب حتى الآن فكرة دمج النوع الاجتماعي في التخطيط وصنع السياسات بشكل فعال، مما يعني ان التمييز ضد المرأة يستمر بنوايا حسنة مثل إنشاء دوائر المرأة المتخصصة أو المراكز النسائية. وبدلا من دمج المرأة فعليا يتم عزلها وتصبح قضايا النوع الاجتماعي تهم شرائح محددة من المجتمع وليس جميع فئات المجتمع(القران، 1998).

ليس من المفاجيء ان يكون الإنجاز النوعي الذي حققته المرأة الفلسطينية في بداية الإنتفاضة الاولى عام 1987. من حيث الشمولية والمشاركة اليومية في الإنتفاضة من صياغة رؤية سياسية اجتماعية تجمع بين الوطني والنسوي. قاد إلى العديد من الاستنتاجات المتسارعة بأن المرأة الفلسطينية قد حققت المساواة الاجتماعية من خلال الإنتفاضة نفسها. والحقيقة ان واقع الحال يقول بأن حصول المرأة على

حقوقها الإجتماعية ومساواتها التامة بالرجل وتحررها من قيود القمع الأبوي المتراكم على مر الأجيال يتطلب عملية تغيير اجتماعي طويلة ومتراكمة لا يمكن انجازها بجرة قلم أو خطاب سياسي من زعيم هنا أو هناك (معالي، 2009).

و إذا كانت الإنتفاضة الأولى قد مثلت مرحلة متميزة في سجل نضال المرأة الفلسطينية، فقد صاحب تميز المرأة على الصعيد السياسي. تميز على الصعيد الاجتماعي. حيث رصدت مجموعة من التطورات التي تعتبر تغيرات اجتماعية لعل أهمها ازدياد ثقة المرأة بنفسها ونشاطها. واتساع المساحة التي تتحرك ضمنها. وإحتلال مكان متميز في الإعلام. بعد ترسيخ وجودها وفعاليتها . وإدخال تقسيم جديد للعمل بين الجنسين. كما أضيفت مهمات جديدة للنساء. واختفاء كثير من التقاليد الإجتماعية المعتادة. ورفع شعار "الأرض قبل العرض" عمليا. حيث تم تسييس موضوع الشرف (معالي، 2009).

هذا الانقلاب المفاجيء وغير الإرادي في الأدوار بين الرجل والمرأة أسفر عن خلل في العلاقات العائلية الداخلية، وعرض النساء إلى مواقف محفوفة بالمخاطر، حيث لجأ بعض الرجال إلى العنف لتأكيد سيطرتهم على العائلة، ناهيك عن مخاطر التنقل بين المدن والقرى، فالطرق بينها أصبحت غير آمنة نتيجة للاعتداءات المتكررة للمستوطنين أو جنود الإحتلال عند احتجازهن على الحواجز العسكرية الصهيونية، حيث قتل العديد من النساء وهن في طريقهن إلى العمل، واضطرت العديد من الطالبات إلى ترك المدارس أو الكليات نتيجة تلك الصعوبات (معالي، 2009).

تتعدد الأسباب التي تقف في وجه مشاركة النساء في الحياة السياسية، فهناك الأسباب المتعلقة بالحيز الخاص (الأسرة والمحيط) متمثلا بالسلطة الذكورية وصناع القرار داخل الأسرة، وكذلك الأعباء المنزلية والإنجابية التي تقع على كاهل النساء وكذلك هنالك الأسباب المتعلقة بالحيز العام المتمثل بالثقافة السائدة والأوضاع الإقتصادية للأسر والنساء والتميز القانوني. (شمعون، 2005).

و فيما يلي اهم هذه المعوقات:

- ممانعة الزوج: وهي تعد من ابرز المعوقات التي تحول بين النساء والمشاركة السياسية، ورفض الأزواج يعني عدم قناعتهم بمشاركة زوجاتهم لمفاهيم أخرى ترتبط بالاختلاط ومفهوم الفصل بين الجنسين.
- الأسرة: حيث أن الأسرة تمنع الكثير من النساء من المشاركة في نشاطات سياسية ولا تشجعهن على هذا الأمر.

- العادات والتقاليد: ان العادات والتقاليد تلعب دوراً حاسماً في إعاقة مشاركة المرأة السياسية، ان هناك عادات وتقاليد بالية لا تصلح للمجتمع إلا انه يؤخذ بها، فمسألة الممنوعات للفتيات وخروج الفتاة للعمل أو المشاركة بفاعلية في المجتمع والتذرع دائماً بالعيب والحرام دون وجه حق، هذا يقلل من فرص مشاركة النساء أو أنهن يصبحن مجبرات على تحدي هذه التقاليد والعادات وتحدي المجتمع بدوره، وتحمل ما قد ينجم عن ذلك مع أسرتها ومحيطها وبالتالي تترك النساء مرة أخرى وحدهن وجها لوجه مع العادات والتقاليد التي تجذرت منذ سنوات طويلة فبات من الصعب تغييرها وحدهن.
- كثرة المسؤوليات وضيق الوقت: ان كثرة المسؤوليات وازدحام وقت النساء بمهام بيتية وعائلية ما ينهكها ولا يبقي لديها وقت لممارسة نشاطات خارج المنزل .
- تدخل الأقارب: إن اغلب الأقارب لا يشجعون مشاركة المرأة السياسية.
- نظرة النساء لأنفسهن: تتعدد رؤية النساء لأنفسهن فبعضهن يرين أنهن يصلحن للعمل في البيت أو خارجه.

كما انه يوجد معوقات أخرى مثل:

- الإحباط من الوضع العام لا توجد فرصة متاحة لإبداء الرأي.
- معارضة الأهل .
- المستوى التعليمي المتدني.
- الالتزامات العائلية وعدد الأطفال الكبير.
- شخصية المرأة وإرادتها.
- الوضع الاقتصادي يؤثر إلى جانب كثرة الاغلاقات والإحتلال.
- نظرة المجتمع للفتيات تحد من مشاركة النساء.
- جهل الفتيات أنفسهن بالعمل السياسي بالإضافة لقلّة الوعي (2005).

وقد يعود ضعف المشاركة السياسية للنساء في المجالات السياسية المختلفة للعديد من الأسباب أبرزها ارتفاع معدلات الفقر. وتدني الوضع الاقتصادي في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى انحسار المشاركة الجماهيرية بشكل عام. فقد سجلت المشاركة الجماهيرية اختلافا كبيرا في الإنتفاضة الثانية عنها في الإنتفاضة الأولى التي اعتمدت بالأصل على المشاركة والفعاليات الجماهيرية. بينما الإنتفاضة الثانية كان ابرز ملامحها العمليات الاستشهادية والاشتباكات المسلحة وهذا بدوره لا يعني مشاركة جماهيرية بنفس التصور الأول. كما أن تدني المشاركة يرتبط بانحسار الأحزاب السياسية

الفلسطينية والإنتشاقات في داخل الحزب الواحد. وعدم استقرار الوضع الأمني الفلسطيني مما يعطي الأمور ضبابية وعدم وضوح في الرؤية للرجال والنساء على السواء.

13.2 الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة؛ ونظرا لحدثة الموضوع فقد وجدت الباحثة عدد قليل من الدراسات العربية التي تناولت موضوع عمل المرأة في مجال الأمن وان قلة من هذه الدراسات ركزت بشكل اساسي على الشرطة النسائية، ومع ذلك فلم تجد الباحثة -على حد علمها- أي دراسة موثقة تتحدث عن عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية بشكل عام وان وجدت فإنها لا تعدو سوى دراسات جزئية تتناول موضوعا جزئيا ودراسة عن منطقة محددة وتفتقد معظم هذه الدراسات إلى البعد الشمولي. ومن هذه الدراسات :

1.13.2. الدراسات الفلسطينية:

دراسة ناصر (2009): "واقع المرأة العاملة في الشرطة ودورها في حماية المرأة من العنف" هدفت هذه الدراسة إلى فحص واقع المرأة الفلسطينية العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية ودرجة استجابتها إلى العنف تجاه الاناث، لقد تم جمع بيانات الدراسة النوعية والكمية حيث تم توزيع أداة الدراسة وهي عبارة عن استبيان على العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية وقد اجريت الدراسة على عينة من الشرطيات بلغت 263 شرطية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه وبالرغم من قلة عدد العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية، إلا انهن يتواجدن في العديد من المجالات في قوة الشرطة؛ وبالاعتماد على النوع الإجتماعي، والرتبة، يتم اناطة القضايا التي تتعلق بالعنف ضد النساء، وقد كشفت الدراسة إلى أن العديد من النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية لديهن معرفة قليلة عن حقوقهم العملية، والسياسات، والاجراءات، التي تضبط طرق عملهن.

دراسة ابو صالح (2006) بعنوان : واقع عمل المجندات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع عمل المجندات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، من خلال التعرف على المهن المختلفة التي تزاولها هؤلاء المجندات في الأجهزة المختلفة، وفئاتهن العمرية، والدرجات الرتبية، اللاتي وصلن لها، ومؤهلاتهن العلمية، والمصاعب التي تواجههن على مستوى العمل، والأسرة، والمجتمع من أجل تكوين صورة واضحة عن هذا المجال الجديد على المجتمع الفلسطيني. تكون مجتمع الدراسة من جميع المجندات

في الأجهزة الأمنية: الامن الوقائي، المخابرات العامة، و الشرطية في محافظتي الخليل وبيت لحم حيث بلغ عدد افراد مجتمع الدراسة حوالي (131) مجنّدة وبلغت العينة (66) مجنّدة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث أداة تكونت من 63 فقرة موزعة على مجالات الدراسة المختلفة. وقد أظهرت نتائج الدراسة صغر حجم القطاع حيث بلغ حجم قطاع المجنّدات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم 5% من المجموع الكلي للمرأة في جهاز الشرطية الفلسطينية وفي الأجهزة الأمنية الأخرى. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات افراد عينه الدراسة لدرجة المصاعب التي تواجه المجنّدات في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، الدين، الجهاز، مكان السكن، والرتبة. ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات افراد عينة الدراسة لدرجة المصاعب التي تواجه المجنّدات في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغيرات: الدخل، الحالة الإجتماعية، المسمى الوظيفي، والعمر، كما بينت الدراسة ان المصاعب التي تواجه ذوي المؤهلات العلمية الدنيا وحتى الدبلوم هي اعلى من المصاعب التي تواجه حملة الشهادات العليا.

دراسة الإتحاد الأوربي ومركز الدراسات النسوية (2010): تم اجراء الدراسة على الشرطيات العاملات في دائرة حماية الأسرة والطفل في فلسطين كجزء من برامج الإتحاد الاوربي في العام 2010-2011؛ حيث هدفت الدراسة إلى مواجهة المشكلات المجتمعية المتعلقة بالعنف الجنسي في المجتمع الفلسطيني من خلال المشاركة بين مؤسسات العمل المجتمعي، والجمعيات الحكومية، والاونروا، والمدارس الحكومية، وبعض المدارس الخاصة، وقد اظهرت الدراسة ان المرأة العاملة في الشرطية تحتاج إلى التدريب الكافي، والمعرفة في ما يتعلق بحماية الطفل، والأسرة من العنف الجنسي.

2.13.2. الدراسات العربية:

دراسة بسيوني (2007): بعنوان " المرأة الضابط في مصر: دراسة في سوسيولوجيا العمل الشرطي" اهتمت بدراسة هيئة الشرطية كتنظيم اجتماعي؛ وهي دراسة اجتماعية بالدرجة الأولى من خلال أثر إدخال العنصر النسائي في العمل الشرطي؛ وعلاقة ذلك بتحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل، وأثر ذلك في تحقيق الأمن الاجتماعي وتحقيق درجة عالية من مشاركة المواطنين ومساندتهم للأجهزة الأمنية، وتحاول الدراسة التعرف على العوامل المعرّقة والمشجعة - البنائية الثقافية - لمكانة المرأة كضابط شرطة، بهدف رصد العقبات، مما يساعد في مرحلة لاحقة في الاستفادة في تطوير وتنمية أوضاع المرأة في المجتمع بإزالة هذه العقبات أو تجاوزها. وفتح مجالات جديدة للعمل، أظهرت تحليلات الدراسة ان المجتمع لا يزال ، رغم كل الجهود المبذولة، يحدد أنماطا تقليدية للنوع الاجتماعي. كما أن

الطريقة التي يتصرف بها الفرد بالنسبة لذكورته أو أنوثته تتأثر تأثراً كبيراً بالمجتمع والثقافة التي تربي فيها. رغم أن المرأة الضابط تحاول أن ترتفع بمكانتها وتغير من النمط التقليدي، إلا أن هناك معوقات مجتمعية وأخرى شخصية قد تفرغ هذه المكانة من مضمونها وتجعل المجتمع ينظر إليها كأنثى.

دراسة أمنة جمعة الكتبي (2007): المرأة و العمل الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة
أكدت الدراسة أن هناك العديد من الآثار السلبية التي تتعرض لها المرأة نتيجة عملها في مجال الشرطية أهمها تلك التي تؤثر على علاقتها بالزوج خصوصاً للعاملات بنظام المناوبات لعدم تواجدها بالمنزل خلال ساعات الليل وهو ما يعود أيضاً بالسلب على تربية الأبناء وفرضية التعامل مع الرجل وبصورة إجبارية وهو ما يرفضه الزوج أيضاً في مجتمعنا، إضافة إلى تأثر البعض منهن بظروف عملها في التعامل مع أفراد أسرتها بنفس الطريقة التي تتعامل بها مع المشتبه فيهم وهو ما يعود بالسلب على تقبل الآخرين لهن. وأضافت الباحثة أن المرأة تواجه ضغوطاً عديدة في طبيعة عملها الشرطي منها التفرقة في الإدارات الشرطية بين الرجل والمرأة إذ تشعر بأن الاندماج في عالم الشرطية أمر بالغ الصعوبة لإيمانها أن الرجال يشعرون بأنها تهدد عملهم ووجودهم في قوة الشرطية، إضافة إلى نظرة المجتمع لها على أنها عاطفية وأن العمل الشرطي لا يتطلب ذلك بل يتطلب خشونة ورجولة وصلابة، وكذلك وجود ثقافة العيب التي تمنعها من التحاور مع الرجال مما يعيق أداء مهامها بحرفية. وأشارت الباحثة، إلى أن الإتجاهات حول عمل المرأة في الشرطية قد انقسمت إلى ثلاثة اتجاهات الأول مؤيد لعملها كالعامل في أي جهة أخرى؛ والثاني يؤيد عملها بقدر الإمكان؛ والاقتصر على الأعمال المكتتبية فقط؛ بينما يرفض الإتجاه الثالث عمل المرأة في هذا المجال خوفاً من تأثيره على حياتها؛ وتفضيل ترك المهام الخطرة للرجل لأنه الأقدر على تحملها . وفيما يتعلق بطبيعة عمل المرأة في الشرطية ذكرت الدراسة أن الشرطيات يكلفن بمتابعة الجرائم التي ارتكبتها نساء وبصفة خاصة المشاكل المتعلقة بالآداب العامة، كما أنها تمارس أيضاً بعض المهام الإدارية، والاتصالات السلوكية واللاسلكية، وتفتيش النساء ومراقبة النساء المحتجزات، وحماية كبار الشخصيات النسائية، والمراقبة خلال الاحتفالات والمناسبات المختلفة. أن الدراسة استخلصت عدة نتائج من أهمها موافقة عينة البحث وبشكل متوسط على أن عملها اكسبها طبعاً حادة جرأء العمل الشرطي، وأن المجتمع ينظر بصورة دونية للمرأة العاملة في الشرطية، إضافة إلى أن طبيعة العمل الشرطي قد حقق نوعاً من الأمان النفسي للمرأة المواطنة

دراسة المقيد(2009) بعنوان : الشرطية النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية: تكونت عينة الدراسة من (10%) من مجتمع الدراسة؛ والذي هو عبارة عن جميع العاملات في الشرطية النسائية في الدول العربية التالية: المملكة الاردنية الهاشمية، البحرين، تونس، والسودان، واستخدم الباحث اسلوب العينة

العشوائية التطبيقية واعتمد فيها المنهج الوصفي بطريقة المسح الإجتماعي، وقدم البحث مسحا تاريخياً لبدایات عمل المرأة السعودية في المجال الأمني، جاء فيه أن مشاركة المرأة في المجال الأمني إسهام حقيقي في تقوية دعائم الأمن، وانضمامها للشرطة النسائية دليل على الارتقاء بالتنمية. ويرى المقيد أن نتائج الدراسة التي قدمها «كانت مشجعة للغاية، إذ أكدت الدور الفاعل للمرأة العاملة في المجال الشرطي في خدمة مجتمعها، كما أكدت رضا العاملات التام عن العمل في هذا المجال الحيوي، وتوصلت إلى توصيات بناءه قد تسهم في رفع مستوى العمل الشرطي في الأجهزة الأمنية العربية. وشملت الدراسة الدور الأمني للمرأة في الإسلام، وانتقل بعد ذلك إلى أنماط مشاركتها في الحياة العامة في المجتمع العربي، وتتبع دورها الأمني فيه، ثم واقع الشرطة النسائية في العالم العربي والمعوقات التي تحول دون انخراطها في عمل الشرطة. وتناول أيضا الحديث عن استراتيجيات تدريب المرأة في الشرطة النسائية العربية، وعملها في عدد من الدول ومنها الأردن والسودان وتونس والجزائر والبحرين وعمان والإمارات وقطر، مؤكداً ريادتها في ميدان الشرطة النسائية.

دراسة للوكالة الشيعية للانباء(2003) : بعنوان جرائم النساء تستلزم وجود شرطة نسائية: اوضحت الدراسة مايلي: تم اعادة فتح هذا المجال للنساء عام 1999 حيث تخرجت أول دفعة بحضور الرئيس الايراني بعد توقيف دخول النساء في مجال الشرطة عام 1979 بعد الثورة الإسلامية. الدافع وراء اعادة فتح هذا المجال أمام النساء هو زيادة معدل الجرائم من قبل النساء في ايران بالإضافة إلى تخفيف القيود على الحريات في عهد الرئيس الايراني محمد خاتمي حيث قررت الحكومة اعادة المرأة للعمل الشرطي للحفاظ على امن البلاد.

دراسة المكتب العربي للشرطة الجنائية التابع لمجلس وزراء الداخلية العرب (1992) بعنوان: الشرطة النسائية في الدول العربية. تم عرض الدراسة في المؤتمر السادس عشر لقادة الشرطة والأمن العرب حيث أجمعت الدول التي لديها خبرة سابقة في مجال الشرطة النسائية ان هناك حماس كبير للالتحاق بها وعدم وجود أي صعوبات في عملية تجنيد المرأة في السلك الشرطي. واوضحت الدراسة ان الايمان بالرسالة الشرطية وجاذبية السلطة والوظيفة هما ابرز دافعين للالتحاق المرأة بسلك الشرطة. كما اوضحت الدراسة ان الشرطيات لا يعانين مشكلات في الترقية وانما تكمن المشكلات الحقيقية في التعامل مع الاب والزوج والأولاد والاخوان .

دراسة ستاسي ستاربول (2009): بعنوان الإتجاهات نحو الدمج في النوع الإجتماعي من وجهة نظر الشرطيات في البحرين. حاولت الدراسة التعرف على اتجاهات الشرطيات البحرينيات تجاه الدمج في النوع الإجتماعي في جهاز الشرطة حيث أجابت الدراسة عن مجموعة من الأسئلة مثل اثر الحداثة

الإجتماعية على عمل المرأة في الشرطة ودخول المرأة البحرينية في هذا المضمار على افتراض بأن المجتمع يدعم دخول المرأة البحرينية في سلك الشرطة، كما تحاول الدراسة بيان اثر التغيير في الثقافة البحرينية من العلمانية القومية في السبعينيات إلى اتجاه المحافظين الإسلاميين التي ترفض مثل هذا الدمج، وأجريت الدراسة على عينة من الشرطيات البحرينيات (241) وأشارت نتائج الدراسة إلى ان هناك فروق عالية في استجابات عينة الدراسة حول عملية الدمج في النوع الإجتماعي حيث كانت الرغبة سلبية اكثر تجاه هذه العملية وضرورة الفصل بين الذكور والإناث في عمل الشرطة.

دراسة بنهام (1990) بعنوان : دور المرأة في مجال الشرطة: اشتملت الدراسة على عشرة فصول تطرقت فيها إلى تقسيم العمل بين الرجل والمرأة وعمل المرأة في مجال الشرطة في بعض الدول الاجنبية ثم تطرقت إلى نشأة الشرطة في جمهورية مصر العربية. خلصت الدراسة إلى ان التجربة المصرية لم تكن ناجحة بالرغم من ان المرأة دخلت في مجال الشرطة رسميا عام 1983 كضابطة.

3.13.2. الدراسات الاجنبية:

دراسة ليان فورمان (1980): واقع ووظيفة عمل المرأة في الشرطة في فيكتوريا. أشارت الدراسة إلى ان عمل المرأة في القطاع الشرطي قد تطور بعد عملية تعديل التشريعات والتي تضمنت قانون المساواة في الفرص وعدم التمييز بين الذكور والإناث في فكتوريا في عام 1977، حيث تناقش الدراسة ما يسمى بالدور التقليدي في الرعاية المناط بالمرأة، كما حاولت الدراسة التعرف على توجهات النساء والعائلات والأطفال تجاه المرأة الشرطية، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مؤسسات المجتمع والمرأة الشرطية حيث اجريت الدراسة على 7 مراكز شرطة في فيكتوريا وعلى عينة مكونة من 2300 شرطي، حيث اشارت نتائج الدراسة إلى ان المرأة الشرطية قد اقتصر دورها بداية على النساء والأطفال فقط، ولكن امتد بعد ذلك ليشمل الأسرة و المجتمع، كما تشير الدراسة إلى ان المرأة الشرطية لديها القدرة الكبيرة على التعامل مع الحالات التي تحتاج إلى الارشاد.

دراسة ديك وكاسيل (2004) بعنوان: واقع المرأة في العمل الشرطي في المملكة المتحدة/ دراسة تحليلية. تهدف هذه الدراسة إلى فحص بعض المواضيع المتعلقة بعمل المرأة في جهاز الشرطة في بريطانيا حيث تم إجراء الدراسة على أساس ان هناك مشكلات تتعلق بقدرة المرأة في العمل في جهاز الشرطة وقدرتهن في التعامل مع الأطفال وقد ركزت على الجانب الإجتماعي من عمل المرأة في جهاز الشرطة من حيث طبيعة العمل الشرطي والذي يتسم بالعنف وقد ناقشت الدراسة اثر السياق الإجتماعي في تحديد وتأثير العمل على الوضع العائلي لها.

دراسة كاكر (2002) بعنوان: النوع الاجتماعي والعمل الشرطي ومدى ادراك الاداء في العمل: دراسة تحليلية للعلاقة بين النوع الاجتماعي و مدى ادراك الاداء في العمل. اجريت الدراسة على عينة مكونة من 217 شرطي وشرطية يعملون في جهاز الشرطة البريطاني وأشارت نتائج الدراسة إلى كل من الشرطيين الذكور والاناث يرون أنفسهم مؤهلين من أجل القيام بالمهام التي يتطلبها تطبيق القانون ويتضمن ذلك الادارة والاشراف، كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الذكور والاناث في الشرطة يعملون بشكل متساوٍ في عملهم وانه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مدى ادراكهم لادائهم الشرطي وقدراتهم والمهارات الادارية حتى في حالة ضبط متغيرات الخبرة في مجال العلم والمستوى التدريبي.

دراسة كريستين موريسون (2004) بعنوان: الاتجاه نحو المساواة في النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة في جنوب افريقيا. اشارت الدراسة إلى أن الشرطي يختلف عن الشرطية وبالرغم من كون الاناث يحصلن على مراكز عالية في الجهاز الشرطي ويتحملن مسؤوليات جسام في عملهم، حيث هدفت الدراسة إلى توثيق الانجازات التي تحصلت عليها الاناث الشرطيات في جهاز الشرطة في جنوب افريقيا ومن أجل فحص مدى المساواة في العمل الشرطي بين الذكور والاناث من وجهة نظر المجتمع. منذ عام 1996 قامت الحكومة الجديدة والمنتخبة في إجراء تغييرات كبيرة على الحالة الاجتماعية والاقتصادية في جنوب افريقيا، فقد قدمت مشروع الحقوق في عام 1996 والذي يبين حقوق الافراد في المجتمع والذي ركز على عدم التمييز في النوع الاجتماعي واعتبر القانون أي نوع من التمايز النوعي جرماً يعاقب عليه القانون، وقد فتح هذا التشريع للمرأة الباب من أجل العمل في مجالات كثيرة ومنها جهاز الشرطة حيث اجريت الدراسة على 26 شرطية من شرطة جنوب افريقيا حيث تم جمع البيانات عبر اسلوب الاستبيان ومن أجل قياس توجهات الشرطيات وشعورهن حول العمل الشرطي من خلال سؤال افراد عينة الدراسة حول اذا ما كن يعتقدن بانهن ساهمن في التغييرات التي حدثت منذ العام 1994، أشارت النتائج إلى ان الدور الذي تقوم به المرأة قد تغير بشكل كبير وان الاناث اكثر تفاعلا في بعض الاحداث من الذكور وبالرغم من التغيير الذي احدثته المرأة الشرطية الا انه يوجد هناك شكاوى من عدم المساواة في العلاوات والزيادات في الرتب والاجور حيث تم ترفيع 4 شرطيات مقابل كل 20 شرطي.

دراسة ميلان بوجان واخرون (2004) بعنوان: السيناريوهات الخاطئة للعمل الشرطي. هدفت هذه الدراسة إلى فحص الفروق بين الذكور والاناث في عينة من 95 شرطيا وشرطية في سلوفانيا حيث تم التعرف على 11 سينارو من السلوكيات الخاطئة للعمل الشرطي ومن ثم الاجابة على الاسئلة التي

تعالج الإتجاهات والاحكام حول السلوكيات المذكورة وتبين من النتائج انه يوجد هناك فروق في التفسيرات الاخلاقية بين الذكور والاناث وأوضحت نتائج الدراسة إلى ان ممارسة العنف من قبل اجهزة الشرطة النسائية كانت مقبولة اكثر منها من قبل الذكور، في حين ان الاناث ركزت على الجانب الإجتماعي في تفسير المشكلات الإجتماعية اكثر من الذكور.

دراسة ويليم سوسا (2008): التنوع في النوع الإجتماعي لدى الضباط: تقييم عمل الشرطة وعلاقتها بالرضا الوظيفي في بيئة العمل. ان وكالات الشرطة عبر الولايات المتحدة تواجه العديد من التحديات المتعلقة بالتقدم في عمل الشرطيات الاناث وضمن الهيكية لجهاز الشرطة حيث ان هذه الدراسة اجريت على المرأة في جهاز الشرطة في لاس فيجاس من أجل تحديد آراءهم حول الرضا الوظيفي والتقدم الوظيفي وتم مقارنة نتائج الدراسة فيما بين الذكور والاناث وأشارت نتائج الدراسة إلى ان هناك الكثير في التفاوت في الآراء بين الذكور والاناث الشرطيين الا انهم جميعا متفقين على ماهية العمل وعلى المهام المكلفين بها والتقدم المهني لهم، وأشارت الدراسة إلى أن النساء الشرطيات يحظين بتقدير كبير بين الهيئات الادارية العليا في الشرطة.

دراسة جيهونغ (2002): النوع الإجتماعي والضغط لدى افراد الشرطة وسبل التعامل معها بين الذكور والاناث. تحاول هذه الدراسة التعرف إلى تأثير بيئة العمل والأسرة واليات التكيف للضغوطات النفسية والجسدية لدى المرأة في الشرطة حيث تم جمع البيانات من مركز شرطة كبير الحجم في منطقة نيوانجلد، حيث أجريت الدراسة على 130 امرأة في الشرطة وتبين من نتائج الدراسة إلى ان كل من الضغوط الاسرية واليات التكيف مع الضغوط السلبية هي من اهم المؤشرات على طبيعة العمل في جهاز الشرطة مقارنة بالذكور في نفس المهمة.

دراسة ثومبسون واخرون (2006) وهي بعنوان: مصادر الضغوط لدى الشرطيات. حاولت الدراسة التعرف على مصادر الضغوط لدى الشرطيات وقد بينت الدراسة أن الإناث يشعرون بالضغط من العمل بشكل يختلف عن الذكور حيث تم مطالعة الادب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وجمع 16 مصدر من مصادر الضغوط والتي تم توزيعها على عينة مكونة 206 من الشرطيات وأشارت نتائج الدراسة إلى انه يوجد هناك ثلاثة عوامل رئيسية تبين مصادر الضغط حيث تعد العوامل الشخصية والتواصل من اهم مصادر الضغوط النفسية والمصادر المتعلقة بالجوانب الادارية، وأوصت الدراسة إلى ضرورة تقليل مصادر الضغوط في العمل لدى الاناث الشرطيات.

دراسة سموفادي(2008) بعنوان: اليات التحرش الجنسي للعاملات في الشرطة /الولايات المتحدة الامريكية. هدفت الدراسة إلى التعرف على التجارب الخاصة بالتحرش الجنسي للشرطيات في

الولايات المتحدة الأمريكية عبر استخدام استبيان التحرش الجنسي وطلب منهن وصف الحالات التي يتم من خلالها التحرش بهن من قبل الزملاء في العمل او السلوكيات غير المريحة في بيئة العمل، كما هدفت إلى دراسة انماط الاستجابة للشرطيات، تم اختيار عينة مكونة من 117 شرطية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى ان المشاركات في الدراسة كن قلقات حول نظرة الزملاء في العمل إلى المرأة بانها لا تستطيع العمل كما أن طرق ادماج الشرطيات في مجموعات العمل وطرق استجابة الشرطيات للعمل كانت ضعيفة. وتتسم نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة واوصت الدراسة باجراء دراسات مستقبلية حول موضوع الدراسة.

دراسة شافيز (2005) بعنوان: المجندات الإسرائيليات يتحدثن عما تفعله الخدمة في نفوسهن. وهي عبارة عن دراسة منشورة حيث اوضحت نتائج الدراسة مايلي: 43% من المجندات داخل الجيش يعملن في مهن كالتطب والتسلح والعمل اللوجستي 20.5% من المجندات هن مقاتلات، وفي فترات الهدوء الامني يجدن انفسهن اكثر من مرة يعملن على الحواجز في الضفة الغربية المحتلة وفي دوريات حدودية وفي غرف قتالية 15% من المقاتلات ينتسبن إلى الهندسة القتالية واكثرهن مندمجات في سرايا من مجندين ومجنندات في سلاح الجو والبحرية وحرس الحدود. 24% من المجندات ما يزلن في وظائف ادارية في جيش الدفاع الاسرائيلي.

4.13.2. التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة فقد ظهر بوضوح أن كل دراسة منها ركزت على جانب معين من الجوانب التي سنتطرق لها في دراستنا، مثل: التركيبة الديمغرافية لمجتمع المجندات، والمهام، والمسؤوليات المنوطة بهن؛ بينما ركز البعض الآخر على المصاعب التي تواجهها المجندات في مجتمعات معينة... الخ.

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات من خلال الرجوع إلى الأدوات المستخدمة فيها لتطوير أداة دراستها الحالية، والاطلاع على نتائج هذه الدراسات من أجل مقارنتها بالنتائج التي ستخلص إليها هذه الدراسة لتحديد مدى التوافق والإختلاف بين هذه الدراسات.

فالتباين شاسع بين الدراسات في المجتمعات الغربية والعربية من حيث الإختلافات الثقافية، كما أن لبعض الدول، وخصوصاً الغربية، باعاً طويلاً وخبرة متراكمة في مجال العمل النسوي في السلك

الشرطي؛ بينما في المجتمع العربي والفلسطيني، فهذه تجربة حديثة تستحق من الباحثين تفحصها والتعمق بها.

وترى الباحثة بان معظم الدراسات السابقة تناولت بشكل غير مباشرة واقع ومعوقات عمل المرأة في الجهاز الامني بمختلف اشكاله وتوصلت الباحثة الى ان الدراسات السابقة في المجتمعات المتطورة تعالج قضايا دقيقة ومتعمقة لجانب معين يتعلق بالعمل الشرطي بينما ما زالت الدراسات العربية تمتاز بالشمولية والعمومية نظرا لحدثة العمل النسوي في جهاز الشرطة من جهة وحدثا الأبحاث الاجتماعية والنفسية في هذا المجال.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 المقدمة

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأحد صورته، وهي الدراسة المسحية، نظراً لملاءمته أغراض الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الإناث العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية في جميع مديريات الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية، وقد بلغ عددهن (263) شرطية وفق إحصاءات المديرية العامة لجهاز الشرطة الفلسطينية للعام 2010-2011.

4.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الحالية من (129) شرطية، أي ما يشكل تقريباً (50%) من مجتمع الدراسة،

وتم اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية، والجدول تبيان توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول 1.3: توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	اقل من ثانوي	28	21.8
	المرحلة الثانوية	66	41.2
	بكالوريوس	20	15.5
	اعلى من بكالوريوس	15	11.3
	المجموع	129	100%

يتضح من الجدول رقم (1.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد أكملن المرحلة الثانوية من تعليمهن بنسبة (41.2%)؛ وأقلهنّ عدداً هن من حصلن على شهادة أعلى من درجة البكالوريوس مثل الماجستير أو الدكتوراه وما شابه وهذا يدل على أن معظم الشّريطات متوسطات التعليم، ويعزى ذلك حسب رأي الباحثة الى ان جهاز الشرطة الفلسطينية في بداية مراحله بعد تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية لم يكن يشترط المؤهل العلمي العالي للالتحاق بالعمل الشرطي.

جدول 2.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
20-25 سنة	11	8.5
26-30 سنة	25	19.4
31-35 سنة	34	26.4
36-40 سنة	44	34.1
41 فما فوق	15	11.6
المجموع	129	100.0

يتضح من الجدول رقم (2.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير العمر؛ هنّ من الفئة العمريّة 36-40 سنة بنسبة (34.1%)، وأقلهنّ عدداً من كانت أعمارهن بين 20-30 بنسبة (8.5%)؛ وهذا برأي الباحثة يدلّ على أن معظم الشّريطات هن من النّساء اللواتي

التحقن بجهاز الشرطة الفلسطينية منذ مدة طويلة ؛ أي منذ بدايات تأسيس الجهاز؛ ومع قدوم السلّطة الوطنية الفلسطينية، وأن نسبة التوظيف الجديد للفتيات، أو ما يسمى "التفريغات" كانت ضئيلة .
جدول 3.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العسكرية

النسبة المئوية%	التكرار	الرتبة العسكرية
4.7	6	بدون
8.	1	عريف
17.8	23	رقيب
9.3	12	رقيب أول
16.3	21	مساعد
11.6	15	مساعد أول
14.7	19	ملازم
14.0	18	ملازم أول
10.9	14	رائد
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3.3) بأن غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير الرتبة العسكرية لم يحصلن على رتب عالية فقد حصلت (17.8%) منهن على رتبة رقيب؛ ومن يحصل على هذه الرتبة يكون من الأشخاص الذين أنهوا المرحلة الثانوية، ولكنهم لم يحصلوا على الثانوية العامة، وعدد قليل من الشرطيات يحملن رتب عالية كرتبة رائد بنسبة (10.9%) وهن في العادة ممن يحملن مؤهلات عالية، ويعزى ذلك برأي الباحثة الى العلاقة بين المؤهل العلمي و الرتبة العسكرية فكلما زاد مستوى التعليم زادت الرتبة العسكرية فالعلاقة بينهما طردية.

جدول 4.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة في جهاز الشرطة الفلسطينية

النسبة المئوية%	التكرار	عدد سنوات الخدمة في جهاز الشرطة الفلسطينية
7.0	9	اقل من 5 سنوات
18.6	24	6-10 سنوات
60.5	78	11-15 سنة
13.2	17	16-20 سنة
8.	1	اكثر من 21 سنة
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة العسكرية قد خدمن في الجهاز ما بين 11-15 سنة بنسبة (60.5%)، أي مدة طويلة نسبياً، ووأقلهنّ من خدمن لفترة أقل من 5 سنوات بنسبة (7.0%)، ويدعم ذلك حسب رأي الباحثة ما توصلت إليه من استنتاج في الجدول السابق رقم (2.3) عندما تحدثت عن أنّ غالبية النّساء في الشّركة الفلسطينية هنّ من التفريغات القديمة في الجهاز، واللواتي مضت سنوات طويلة على التعيين، وهذا يدل دلالة واضحة على انخفاض أعداد الملتحقات الجديديات في جهاز الشرطة الفلسطينية.

جدول 5.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن

النسبة المئوية%	التكرار	مكان السكن
29.5	38	قرية
24.0	31	مخيم
46.5	60	مدينة
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير مكان السكن من سكان المدينة بنسبة (46.5%) وأقلهنّ من سكان المخيم بنسبة (24.0%) ، وتعتقد الباحثة بأنّ هذه النسبة معقولة حيث ان المدينة تمتاز في العادة بوجود انفتاح وتعليم وحرّيات أكبر من القرية والمخيم مما يجعل الفرصة مهيأة أكثر للمرأة لكي تختار في أي مهنة سوف تعمل مستقبلاً، وحتى تكون هذه النسب ذات مغزى كبير يمكن مقارنتها بالتوزيع الجغرافي للسكان على القرى والمدن والمخيمات حيث تشكل المدينة ما نسبته (69.6%) و القرية (24.9%) و المخيم (5.4%) حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء، ومن هنا يتضح أن نسبة العاملات في جهاز الشرطة النسائية هي الأعلى إذا ما قورنت بنسبة سكان المخيم (جهاز الاحصاء المركزي، 2007)

جدول 6.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمل في نفس المحافظة

النسبة المئوية%	التكرار	العمل في نفس المحافظة
87.6	113	نعم
12.4	16	لا
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير العمل في نفس المحافظة، فإنّ منهنّ من يعملنّ في نفس المحافظة بنسبة (87.6%)؛ وأقلهنّ من يعملنّ خارج المحافظة بنسبة (12.4%)؛ وتعرّو الباحثة هذا الامر الى أن النّساء في العادة يرغبن بالعمل في مكان قريب قدر الإمكان من منطقة السكن بسبب عامل الوقت لأن المرأة لديها مسؤوليات أخرى في المنزل تنتظرها؛ كونها ربّة بيت أيضا، عدا عن عامل المادة لأن التنقل من محافظة إلى أخرى يحتاج إلى المال، وهنا تذكر الباحثة من واقع عملها في أحد الأجهزة الأمنية بأنّ العاملين في جهاز الشّركة الفلسطينية او في المجال العسكري بشكل عام لا يحصلون على ما يسمى "بديل مواصلات" مثل القطاع المدني و إنما يوجد ما يسمى (بديل مهمات) وهو غير كافي و لا يحصل عليها جميع الأفراد، و هناك مرونة في الدوام بالنسبة للعاملات في الشرطة الفلسطينية و لكنه لا يصل إلى الحد الذي يجعلهن يرغبن بالعمل في أماكن بعيدة عن مكان إقامتهن.

جدول 7.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية الحالية

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الإجتماعية
39.5	51	عزباء
57.4	74	متزوجة
2.3	3	مطلقة
8.0	1	ارملة
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير الحالة الإجتماعية من المتزوجات بنسبة (57.4%) وأقلهنّ عددا من الأرامل بنسبة (8.0%) وهذا براي الباحثة يدحض المقولة بأنّ هناك عزوف من قبل الشباب بشكل عام للزواج من الفتاة العاملة في سلك الشّركة.

جدول 8.3 : توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية قبل الانتساب إلى جهاز الشّركة

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الإجتماعية قبل الانتساب
86.8	112	عزباء
11.6	15	متزوجة
8.	1	مطلقة
8.	1	ارملة
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (8.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير الحالة الإجماعية قبل الانتساب من العازبات بنسبة (86%)؛ وأقلهنّ من المطلقات والأرامل بنسبة متساوية (8.0%)؛ ويعود السبب في ذلك حسب رأي الباحثة إلى أنّ من شروط العمل في جهاز الشّركة الفلسطينية العمر، والذي لا يزيد عن 23 عاماً؛ وهناك فرصة كبيرة لأن تكون الفتاة عزباء في هذا السن، وفي العادة تكون قد أنهت المرحلة الجامعية وتبحث عن وظيفة.

جدول 9.3 : توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء للمتزوجات

النسبة المئوية%	التكرار	عدد الأبناء للمتزوجات
73.6%	95	بدون
13.2%	17	2-1
10.6%	14	5-3
2.4%	3	أكثر من 6
100%	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (9.3) بأنّ غالبية النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير عدد الأبناء للشرطيات المتزوجات ليس لديهنّ أبناء بنسبة (73.6%)؛ وأقلهنّ من لديهنّ أكثر من 6 بنسبة (2.4%)؛ وهذا يدلّ برأي الباحثة على أنّ معظم الشرطيات ممن شملهنّ الاستبيان إمّا متزوجات حديثاً، أو لم ينجبن لأسباب أو مشاكل صحية معينة، وأنّ اللواتي أنجبن يتراوح عدد الأبناء لديهنّ ما بين (2-1).

جدول 10.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل

النسبة المئوية%	التكرار	طبيعة العمل
3.1	4	ميداني
37.2	48	مكتبي
59.7	77	مختلط
100%	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (10.3) بأنّ غالبية أفراد العينة من النّساء العاملات في جهاز الشّركة الفلسطينية بالنسبة لمتغير طبيعة العمل يفضلن العمل المختلط (مكتبي، ميداني) بنسبة (59.7%) وأقلهنّ طبيعة عملهنّ ميداني بنسبة (3.1%)، ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب رأي الباحثة بأنّ

الشَّرطيات قد تمَّ حصرهن في المجالات النمطية من العمل مثل الأعمال المكتبية والسكرتاريا والطباعة وقليل منهن من تسند إليهن مهمات ميدانية(المقيد،2009)، وهذا يعود لرغبة الشرطيات بالعمل المكتبي، وقليل منهن يرغبن بالعمل الميداني، وذلك لأنَّه يتوافق مع طبيعتهن أكثر.

جدول 11.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير أوقات الدوام

النسبة المئوية%	التكرار	أوقات الدوام
34.1	44	نهاري
0	0	ليلي
65.9	85	مختلط
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (11.3) بأنَّ غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير أوقات الدوام يعملن في أوقات مختلطة (ليلي ونهاري) وانه لا يوجد عمل رسمي ليلا بنسبة (0%) وإنما معظمه مختلط (أوقات الدوام الرسمية الأساسية لغاية الساعة 2.00 بعد الظهر بالإضافة إلى المناوبات الليلية) وهي في العادة- أي المناوبة- تكون مرة أو مرتين شهريا وفي بعض الاقسام وليس جميعها. وتعزو الباحثة ذلك الى ان من ميزات العمل العسكري بشكل عام بانه مستمر أي يلتزم فيه الشرطي او الشرطية بالعمل الرسمي بالإضافة الى المناوبات واوقات الطوارئ .

جدول 12.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحصول على شهادة جامعية للمرأة

النسبة المئوية%	التكرار	الحصول على شهادة جامعية للمرأة
51.9	67	نعم
48.1	62	لا
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (12.3) بأنَّ غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير ضرورة حصول المرأة على شهادة جامعية يفضلن حصولها على الشهادة بنسبة (51.9%) وأخريات لا يرين ضرورة في ذلك بنسبة (48.1%)؛ حيث أنَّ النسبة قريبة نسبياً من بعضها، ويعزى ذلك براي الباحثة إلى الهدف من الوظيفة فاللواتي يطمحن برتبة عالية، وبالتقدم الوظيفي، عادة يكنّ

من المتشجعات للحصول على الشهادة الجامعية، وذلك لأن قانون الأجهزة الأمنية يتطلب مدة سنوات أقل للحصول على الرتبة الأعلى من الحالية ممن حصلوا على شهادة البكالوريوس، مثال: إذا كانت رتبة الشخص ملازم فهو يحتاج إلى سنتين للحصول على الرتبة التالية وهي ملازم أول، بينما من لا يملك شهادة جامعية تضاف عليه سنة أي يحتاج إلى ثلاث سنوات لكي يحصل على رتبة ملازم أول وهكذا في جميع الرتب.

وأما اللواتي لا يجدن ضرورة في الحصول على الشهادة الجامعية فقد يعود إلى عدم الحصول على الثانوية العامة بنجاح مما لا يؤهل الفرد للالتحاق بالجامعة، أو ارتفاع تكلفة العبء المالي للحصول على الشهادة الجامعية، أو الاعتقاد بان طبيعة العمل لا تتطلب مثل تلك الأنواع من الشهادات.

جدول 13.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير تفضيل العمل مع:

النسبة المئوية%	التكرار	تفضيل العمل مع:
5.4	7	الزميلات فقط
9.3	12	الزملاء فقط
85.3	110	الزميلات والزملاء معا
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (13.3) بأن غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير تفضيل العمل مع الزميلات أو الزملاء يفضلن العمل مع الزميلات والزملاء معا بنسبة (85.3 %) و براى الباحثة فان الاحتكاك بالجنسين أفضل من نوع واحد وهذا هو الطبيعي.

جدول 14.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الضمانات المالية عند الإصابة:

النسبة المئوية%	التكرار	الضمانات المالية عند الإصابة:
65.1	84	نعم
34.9	45	لا
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (14.3) بأن غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير الضمانات المالية عند الإصابة اجبن بنعم بما نسبته (65.1 %) والباقي اجبن بلا بنسبة

(34.9%) و يعود ذلك برأي الباحثة الى أن عدد لا بأس به ممن أجبن بلا يجهلن بقانون الخدمة العسكرية والتأمين الصحي، والتغطيات المالية للعلاج داخل وخارج الضفة الغربية.

جدول 15.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية:

النسبة المئوية%	التكرار	الدورات التدريبية
80.6	104	الداخل
1.6	2	الخارج
14.7	19	الداخل والخارج
3.1	4	لم أشارك في الدورات
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (15.3) بأن غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير الدورات التدريبية قد حصلن عليها في داخل الضفة الغربية بنسبة (80.6%)، وأقلهن حصلن عليها في الخارج بنسبة (1.7%)، ويعزى ذلك برأي الباحثة لطبيعة الظروف المحيطة بالشرطيات من حيث أن لديهن أبناء وزوج؛ وغير ذلك أن طبيعة المجتمع الفلسطيني لا تشجع الفتاة بشكل عام للذهاب إلى خارج الوطن.

جدول 16.3: توزيع عينة الدراسة حسب سبب العمل في مجال الشرطة:

النسبة المئوية%	التكرار	سبب العمل في مجال الشرطة النسائية
79.1	102	الدافع الوطني والإجتماعي
6.2	8	عدم الحصول على وظيفة أو عمل مناسب في قطاع آخر
3.1	4	الميزات الاقتصادية للعمل
2.3	3	تحقيق مركز اجتماعي مرموق
9.3	12	تحقيق الذات
100.0	129	المجموع

يتضح من الجدول رقم (16.3) بأن غالبية النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية بالنسبة لمتغير سبب التحاقهن بالعمل في مجال الشرطة الفلسطينية قد اخترن الدافع الوطني والإجتماعي بنسبة (79.1%)؛ ومن ثم تحقيق الذات بنسبة (9.3%). وهذا يعود برأي الباحثة الى ان أغلب

الفتيات يرغبن بالعمل من دافع وجوب وجودهن إلى جنب الرجال في تحقيق مصلحة المجتمع، لأن كثير من المواقف تحتاج لوجود امرأة شرطية للقيام بها؛ و لأن المجتمع يفضل في حالات كثيرة وجود شرطية خاصة في القضايا التي تتعلق بالنساء بشكل عام.

5.3 أداة الدراسة

قامت الباحثة بالخطوات التالية من أجل بناء أداة الدراسة، وقامت بتطويرها لتصبح أداة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

مراجعة الأدب السابق المتعلق بموضوع عمل المرأة الفلسطينية وجهاز الشرطة الفلسطينية، إضافة إلى الإطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، وقد روعي في بناء وتطوير الاستبانة أن تكون مناسبة لقياس المطلوب من الدراسة وتشتمل أداة الدراسة على ثلاثة أجزاء رئيسية وهي:

- الأول: ويتناول معلومات ديمغرافية واجتماعية عامة حول الملتحقات بسلك الشرطة النسائية.
- الثاني: فقد خصص لقياس واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات.
- الثالث: قياس التوجهات في العمل بجهاز الشرطة الفلسطينية.

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات على النحو التالي:

مرتفعة جداً	(%100-%80)
مرتفعة	(%79.9-%70)
متوسطة	(%69.9-%60)
منخفضة	(%59.9-%50)
منخفضة جداً	(أقل من 50%)

6.3 صدق الأداة

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في علم الاجتماع، والتربية، والقياس، والتقويم، ومنهجية البحث العلمي، انظر (الملحق 1)، وقد طُلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة على أهمية الفقرة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية (أي ثلثي أعضاء لجنة

المحكمين) في عملية تحكيم فقرات المقياسين، بحيث أصبح المقياس في صورته النهائية انظر (ملحق 2).

7.3 إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد مقياس الدراسة بصورته النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- توجيه كتاب من عمادة الدراسات العليا في جامعة القدس-أبو ديس إلى مديرية الشرطة الفلسطينية، لتسهيل تطبيق الدراسة.
- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، حيث تم توزيع (150) استبانة، وتم استرجاع (129)، وتم استبعاد (21) ؛ إما لعدم اكتمال الإجابة عليها بسبب عدم اكتمال البيانات المطلوبة المتعلقة بالمستجيبة أو لنمطية الاستجابة، وبقي (129) استبانة صالحة للتحليل، وهي التي شكّلت عينة الدراسة.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

8.3 المعالجات الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة بتحليل البيانات إحصائياً وفقاً لبرنامج باستخدام الحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for Social Sciences SPSS، وهي على النحو الآتي:

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص عينة الدراسة في ضوء خصائصهم الديموغرافية وجميع ما يتعلق بالدراسة.

- المتوسط الحسابي لحساب متوسط استجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين T-Test for Independent Samples، لتحديد دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات ثنائية.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) One Way Analysis of Variance، لتحديد دلالة الفروق بين وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات أكثر من ثنائية.
- اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين المتوسطات Scheffe Post Hoc Test، للكشف عن مصدر التباين بعد رفض الفرضيات التي تستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد الارتباط، وقوته بين فقرات الاستبانة ومجالاتها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات، كما هدفت إلى التعرف على أثر متغيرات الدراسة على واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية. ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة والتأكد من صدقها، ومعامل ثباتها، وبعد عملية جمع البيانات، تم ترميزها وادخالها للحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS). وفيما يلي نتائج الدراسة تبعا لتسلسل أسئلتها، وفرضياتها:

2.4: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها:

لتسهيل عملية عرض النتائج، فقد تم إعادة توزيع درجات السلم الخماسي كما يأتي:

- 1-1.99 بدرجة ضعيفة جداً
- 2-2.99 بدرجة ضعيفة.
- 3 بدرجة متوسطة.
- 3.01-3.99 بدرجة كبيرة.
- 4-4.99 بدرجة كبيرة جداً

1.2.4: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة والذي ينص على: ما هو واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية - بالنسبة للدوافع؟

من أجل الإجابة على سؤال الدراسة السابق، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لجميع فقرات الاستبانة المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال الدوافع (الحوافز).

جدول 1.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الترتيب في الاستبانة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1.	48	اعتقد بأن المرأة العاملة في الشرطة ليس لديها وقت فراغ لتربية أبنائها وهذا يساعد على انحرافهم	1.5581	81879.	ضعيفة جداً
2.	53	عمل المرأة في الشرطة يؤثر سلباً على سمعتها	1.5581	93464.	ضعيفة جداً
3.	51	أرى بأن أفضل مكان للمرأة هو البقاء في المنزل والقيام بأعماله	1.5659	94244.	ضعيفة جداً
4.	54	عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة للتحرش والمضايقة من المجتمع أكثر من غيرها	1.5736	1.02145	ضعيفة جداً
5.	44	عمل المرأة في مجال الشرطة زاد من غرورها وتعاليتها علماً بالناس	1.6124	85064.	ضعيفة جداً
6.	46	عمل المرأة في الشرطة يؤدي إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها	1.7209	87479.	ضعيفة جداً
7.	76	ساعات الدوال الرسمي في الشرطة أقل من المؤسسات الحكومية الأخرى	1.7907	1.08018	ضعيفة جداً
8.	52	الرجال أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي	2.0620	1.32141	ضعيفة
9.	45	المرأة العاملة في الشرطة والمتزوجة أكثر تسلطاً في المنزل لبيتها وأولادها	2.0853	1.19916	ضعيفة
10	47	عمل المرأة في الشرطة يضر بصحتها الجسدية والنفسية	2.1860	1.11641	ضعيفة

جدول 1.4-ب : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الترتيب في الاستبانة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
11	42	يتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع أنوثة المرأة	2.2093	1.21626	ضعيفة
12	64	تلجا المرأة للعمل في سلك الشرطة لعدم توفر فرصة عمل أخرى	2.2171	1.21810	ضعيفة
13	62	المرأة العاملة في سلك الشرطة أكثر ثقة بنفسها من غيرها	2.2403	2.13883	ضعيفة
14	43	عمل المرأة في مجال الشرطة يؤدي إلى خلافات دائمة بينها وبين زوجها	2.3101	1.18453	ضعيفة
15	41	عمل المرأة في مجال الشرطة يمكن أن يكون سبب في عنوستها	2.4341	1.34539	ضعيفة
16	50	يعزف الشباب عن الزواج من العاملات في سلك الشرطة أكثر من غيرهن	2.5349	1.21222	ضعيفة
17	75	التقاعد المبكر في جهاز الشرطة يغري المرأة للعمل في هذا المجال	2.5891	1.13614	ضعيفة
18	49	هناك نفور من المجتمع نحو العاملات في سلك الشرطة	2.6744	1.45324	ضعيفة
19	63	الأعمال المكتبية أفضل للمرأة العاملة في سلك الشرطة من الأعمال الميدانية	3.1240	1.37504	كبيرة
20	60	العمل في سلك الشرطة النسائية أفضل للمرأة من أي عمل آخر	3.2326	1.04964	كبيرة
21	56	بسبب تزايد أعداد المقبلات على العمل زادت الشرطة من المواصفات المطلوبة	3.3178	1.34039	كبيرة
22	74	الرواتب والامتيازات للعاملات في الشرطة الفلسطينية أفضل من القطاع الحكومي	3.3411	1.23425	كبيرة

جدول 1.4-ج : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الترتيب في الاستبانة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
23	55	جمال المرأة الشرطية يسبب لها مشاكل	3.3488	9.78491	كبيرة
24	67	معظم العاملات في الشرطة كن سابقا من النشيطات في التنظيمات الفلسطينية	3.3798	1.14013	كبيرة
25	59	أولاد النساء العاملات في الشرطة أكثر تقدما في دراستهم	3.4806	92787.	كبيرة
26	70	المرأة الشرطية أكثر فعالية وقبولا في عملية التأهيل للأحداث	4.0853	70745.	كبيرة جداً
27	61	المرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية أفضل للمرأة من أي عمل آخر	4.0930	98775.	كبيرة جداً
28	65	لا يؤثر عمل المرأة في سلك الشرطة على تماسك الأسرة	4.1550	1.15549	كبيرة جداً
29	57	عمل المرأة في الشرطة تعبيراً عن مساواتها بالرجال	4.1783	3.73005	كبيرة جداً
30	69	الشرطيات أكثر تقهما للأحداث المنحرفين	4.1860	73705.	كبيرة جداً
31	68	أفضل أن اعمل قريبا في منطقة سكني	4.1938	1.00061	كبيرة جداً
32	58	المرأة الشرطية أكثر واقعية في حكمها على الأمور مقارنة بغيرها	4.3101	4.23305	كبيرة جداً
33	73	وجود المرأة في شرطة المرور مظهر حضاري	4.4341	4.49626	كبيرة جداً
34	66	عمل المرأة في الشرطة زاد من معرفتها ودفاعها عن حقوقها	4.4419	80919.	كبيرة جداً
35	72	الثقافة الفلسطينية تحتم وجود شرطيات للتعامل مع النساء	4.6124	53488.	كبيرة جداً
36	71	عمل المرأة الشرطية أصبح ضرورة حتمية للمجتمعات	4.6744	50254.	كبيرة جداً
33	73	وجود المرأة في شرطة المرور مظهر حضاري	4.4341	4.49626	كبيرة جداً
34	66	عمل المرأة في الشرطة زاد من معرفتها ودفاعها عن حقوقها	4.4419	80919.	كبيرة جداً
35	72	الثقافة الفلسطينية تحتم وجود شرطيات للتعامل مع النساء	4.6124	53488.	كبيرة جداً
36	71	عمل المرأة الشرطية أصبح ضرورة حتمية للمجتمعات	4.6744	50254.	كبيرة جداً
		الدرجة الكلية لمجال الحوافز	2.9864	44247.	

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (1.4) ان الدرجة الكلية لمحور الحوافز التي تدفع المرأة للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية وصلت الى متوسط حسابي بلغ (2.98) وانحراف معياري (0.44) وهي من خلال النتائج السابقة تبين بانه من الضروري جدا للمجتمعات وجود شرطيات

يعملن في اجهزة الشرطة وذلك حتى يسهل التعامل مع المراجعات من النساء لجهاز الشرطة في مختلف القضايا وكذلك التعامل مع المتهمات خاصة في القضايا المحرجة مجتمعا مثل قضايا الاغتصاب و الاداب وغيرها من القضايا التي لا يتعامل معها مجتمعنا الفلسطيني بسهولة، كما ان عمل المرأة في جهازالشرطة الفلسطينية يزيد من معرفتها ودفاعها عن حقوقها القانونية.

في المقابل جاءت ادنى فقرة رقم (48) والتي تنص على "اعتقد بان المرأة العاملة في الشرطة ليس لديها وقت فراغ لتربية ابنائها و هذا يساعد على انحرافهم" بمتوسط حسابي بلغ 1.55 وانحراف معياري 0.81 وهي درجة منخفضة جدا، وهي تتشابه مع الفقرة رقم (53) والتي تنص على ان "عمل المرأة في الشرطة يؤثر سلبا على سمعتها " بمتوسط حسابي بلغ 1.55 وانحراف معياري 0.93 وهي ايضا درجة ضعيفة جدا، تليها الفقرة رقم(51) والتي تنص على "ارى بان افضل مكان للمرأة هو البقاء في المنزل والقيام باعماله " بمتوسط حسابي بلغ 1.56 وانحراف معياري 0.94 وهي ايضا درجة ضعيفة جدا.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان المرأة الشرطية لديها ما يكفي من الوقت لتربية ابنائها و القيام واجباتهم بحيث لا يؤثر على سلوكهم ثم ان ما يهم في التربية هو الكيف وليس الكم، كما ان المرأة العاملة في جهاز الشرطة لديها سمعة جيدة في المجتمع في الوقت الحالي واصبح هناك اعتدال نوعا ما في النظر الى هذا العمل عما كان في السابق، كما ان المرأة من حقها ان تنطلق الى كافة مناحي الحياة وليس البقاء في المنزل لان الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ونظرة المجتمع الفلسطيني الى المرأة العاملة قد تغيرت للافضل عما كان في السابق.

2.4: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي ينص على: ما هو واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية- بالنسبة للمعوقات؟

من أجل الإجابة على سؤال الدراسة السابق، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لجميع فقرات الاستبانة المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية المعوقات، وقد قامت الباحثة بتقسيم المعوقات الى عدة مجالات كالآتي:

جدول 2.4-أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعينات النفسية.

الرقم	المجال	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
44.	المعينات النفسية	عمل المرأة في مجال الشرطة زاد من غرورها وتعاليها على الناس	1.6124	85064.	ضعيفة جدا
47		عمل المرأة في الشرطة يضر بصحتها الجسدية والنفسية	2.1860	1.11641	ضعيفة
42		يتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع أنوثة المرأة	2.2093	1.21626	ضعيفة
41		عمل المرأة في مجال الشرطة يمكن أن يكون سبب في عنوستها	2.4341	1.34539	ضعيفة
9		عملي في الأجهزة الشرطية لم يحقق لي أهدافي	4.3953	85164.	كبيرة جداً
3		كنت متخوفة من العمل في السلك الشرطي	4.4806	85788.	كبيرة جداً

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (2.4-أ) بان اعلى فقرة رقم (3) والتي تنص على " كنت متخوفة من العمل في السلك الشرطي " بمتوسط حسابي بلغ 4.48 وانحراف معياري 0.85 وهي درجة عالية جداً، ثم الفقرة رقم (9) والتي تنص على " عملي في الأجهزة الشرطية لم يحقق لي أهدافي " بمتوسط حسابي بلغ 4.39 وانحراف معياري 0.85 وهي ايضا درجة عالية جداً.

من خلال النتائج السابقة تبين بان النساء لديهن تخوف مسبق من العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية ربما لان لديهن ارث ثقافي مشوه تجاه هذا الموضوع، وكذلك ان المرأة التي عملت فعلا في جهاز الشرطة لم تحصل على الاهداف التي كانت تطمح اليها بغض النظر عن نوع هذه الاهداف سواء مادية او اجتماعية او عملية في مجال بيئة العمل.

في المقابل جاءت ادنى فقرة رقم (44) والتي تنص على " عمل المرأة في مجال الشرطة زاد من غرورها وتعاليها على الناس " بمتوسط حسابي بلغ 1.61 وانحراف معياري 0.85 وهي درجة منخفضة جداً، تليها الفقرة رقم (47) والتي تنص على " عمل المرأة في الشرطة يضر بصحتها الجسدية والنفسية " بمتوسط حسابي بلغ 2.18 وانحراف معياري 1.11 وهي درجة ضعيفة.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان المرأة الشرطية ليس لديها غرور و لا تعالي على الناس، بل تتعامل مع جميع فئات المجتمع بحكم طبيعة عملها، اما الصفات الشخصية فهي بطبيعة الحال تختلف

من شرطية الى اخرى، كذلك عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية لم يضر بصحة المرأة النفسية و الجسدية بل على العكس فان التدريب المستمر و الاحتكاك المستمر بالناس على كافة اصنافهم اكسبها شخصية اقوى.

جدول 2.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعينات الشخصية التي تقيس الضغط الاجتماعي على المرأة العاملة في الجهاز الشرطي

الرقم	المجال	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	المعينات الشخصية	ترددت كثيراً عند تقديمي للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية	4.4961	1.00874	كبيرة جداً
6		إذا اتبحت لي فرصة عمل أخرى غير العمل في الشرطة لا أتردد في قبولها	4.6822	80994.	كبيرة جداً
5		بعد عملي في الشرطة أيقنت أن الاختيار غير صحيح	4.7132	75202.	كبيرة جداً
8		لا انصح الفتيات بالعمل في مجال الشرطة	4.7209	73926.	كبيرة جداً

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (2.4-ب) بان اعلى فقرة رقم (8) والتي تنص على " لا انصح الفتيات بالعمل في مجال الشرطة " بمتوسط حسابي بلغ 4.72 وانحراف معياري 0.73 وهي درجة عالية جداً، تليها الفقرة رقم (5) والتي تنص على " بعد عملي في الشرطة أيقنت أن الاختيار غير صحيح" بمتوسط حسابي بلغ 4.71 وانحراف معياري 0.75 وهي ايضا درجة عالية جداً.

من خلال النتائج السابقة تبين بان النساء العاملات في الشرطة الفلسطينية لا ينصحن غيرعهن بالعمل في مجال الشرطة، وانهن ايقن بان الاختيار لهذه المهنة غير صحيح وانهم في حال حصلن على وظيفة اخرى للعمل غير مجال الشرطة فلن يترددن في ذلك، وانهم قبل التحاقهن في الشرطة ترددن كثيراً قبل اختيار هذا العمل.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان المرأة بشكل عام في مجتمعنا تتردد قبل عملية القبول بالوظيفة العسكرية بشكل عام لان نظرة المجتمع و الاهل لا تشجع ذلك في حيث يشعرون بالفرحة اذا ما حصلت ابنتهم على وظيفة مدنية بالاحص ووظيفة معلمة وذلك يتبع لما يتميز به كل عمل عن الاخر، لذلك تحاول المرأة عموماً ان تجد لها وظيفة مدنية بعيداً عن الجانب العسكري، لذلك نجد المرأة الشرطية لا تتصح غيرها بهذا العمل لما تعلمه من وجود صعوبات جمة ربما لا يقدر عليها سوى عدد قليل.

جدول 2.4-ج: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعينات الاسرية.

الرقم	المجال	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
48.	المعينات الاسرية	اعتقد بأن المرأة العاملة في الشرطة ليس لديها وقت فراغ لتربية أبنائها وهذا يساعد على انحرافهم	1.5581	81879.	ضعيفة جدا
46.		عمل المرأة في الشرطة يؤدي إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها	1.7209	87479.	ضعيفة جدا
45.		المرأة العاملة في الشرطة والمتروجة أكثر تسلطاً في المنزل لبيتها وأولادها	2.0853	1.19916	ضعيفة
15.		مشاكل المرأة في الشرطة تتزايد مع الزواج والإنجاب	2.2946	1.12780	ضعيفة
43.		عمل المرأتفي مجال الشرطة يؤدي إلى خلافات دائمة بينها وبين زوجها	2.3101	1.18453	ضعيفة
11		اشعر بأن المرأة الشرطية المتروجة تعاني من ضغوط نفسية أكثر من غيرها	2.5504	1.13854	ضعيفة
2		عارض أهلي عملي في الشرطة	4.3798	1.01699	كبيرة جداً
12		أبناء النساء العاملات في الشرطة أكثر عدوانية من غيرهم من الأطفال	4.6279	72962.	كبيرة جداً
13		أزواج النساء العاملات في الشرطة يشعرون بالخجل من عمل نسائهم	4.6357	78996.	كبيرة جداً
41		علاقتي بزوجي تأثرت بشكل سلبي بسبب عملي في جهاز الشرطة	4.7519	67351.	كبيرة جداً

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (2.4-ج) بان اعلى فقرة رقم (41) والتي تنص على " علاقتي بزوجي تأثرت بشكل سلبي بسبب عملي في جهاز الشرطة" بمتوسط حسابي بلغ 4.75 وانحراف معياري 0.67 وهي درجة عالية جداً، تليها الفقرة رقم (13) والتي تنص على " أزواج النساء العاملات في الشرطة يشعرون بالخجل من عمل نسائهم" بمتوسط حسابي بلغ 4.63 وانحراف معياري 0.78 وهي ايضا درجة عالية جداً، تليها الفقرة رقم (12) والتي تنص على " أبناء النساء العاملات في الشرطة أكثر عدوانية من غيرهم من الأطفال" بمتوسط حسابي بلغ 4.62 وانحراف معياري 0.72 وهي ايضا درجة عالية جداً، من خلال النتائج السابقة تبين بان النساء العاملات في الشرطة الفلسطينية تأثرت علاقتهن بازواجهن بشكل سلبي وذلك بسبب عدم سعادتهن وفخرهم بعمل نسائهم في مجال الشرطة كذلك ابناءهن اكثر عدوانية من غيرهم.

في المقابل جاءت ادنى فقرة رقم (48) والتي تنص على " اعتقد بأن المرأة العاملة في الشرطة ليس لديها وقت فراغ لتربية أبنائها وهذا يساعد على انحرافهم" بمتوسط حسابي بلغ 1.55 وانحراف معياري 0.81 وهي درجة منخفضة جدا، تليها الفقرة رقم(46) والتي تنص على " عمل المرأة في الشرطة يؤدي إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها " بمتوسط حسابي بلغ 1.72 وانحراف معياري 0.87 وهي درجة ضعيفة.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان المرأة الشرطية لديها الوقت الكافي لتربية ابناءها و كما سبق و ذكرت بان المهم في التربية هو الكيف وليس الكم، كما ان عملها في الشرطة لا يجعلها تهمل منزلها و اولادها فمع تنظيم الوقت يصبح الامر سهلا بغض النظر عن نوع الوظيفة.

جدول 2.4-ذ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعينات الثقافية.

الرقم	المجال	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
53	المعينات الثقافية	عمل المرأة في الشرطة يؤثر سلبا على سمعتها	1.5581	93464.	ضعيفة جدا
51		أرى بأن أفضل مكان للمرأة هو البقاء في المنزل والقيام بأعماله	1.5659	94244.	ضعيفة جدا
54		عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة للتحرش والمضايقة من المجتمع أكثر من غيرها	1.5736	1.02145	ضعيفة جدا
50		يعزف الشباب عن الزواج من العاملات في سلك الشرطة أكثر من غيرهن	2.5349	1.21222	ضعيفة جدا
49		هناك نفور من المجتمع نحو العاملات في سلك الشرطة	2.6744	1.45324	ضعيفة جدا
4		أي مجال جديد لعمل المرأة دائما يلقى معارضة	3.3488	1.18355	كبيرة
55		جمال المرأة الشرطية يسبب لها مشاكل	3.3488	9.78491	كبيرة
18		اشعر بأن تعامل المجتمع معي بعد عملي في الشرطة أصبح يميل للاسواء	4.7132	72018.	كبيرة جدا
15		المرأة الشرطية أكثر تعرضا للتحرش من قبل زملائها الذكور	4.7907	63337.	كبيرة جدا

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (2.4-ذ) بان اعلى فقرة رقم (15) والتي تنص على " المرأة الشرطية أكثر تعرضا للتحرش من قبل زملائها الذكور" بمتوسط حسابي بلغ 4.79 وانحراف معياري 0.63 وهي درجة عالية جدا، تليها الفقرة رقم (18) والتي تنص على " اشعر بأن تعامل المجتمع معي

بعد عملي في الشرطه أصبح يميل للاسواء" بمتوسط حسابي بلغ 4.71 وانحراف معياري 0.73 وهي ايضا درجة عالية جدا.

من خلال النتائج السابقة تبين بان النساء العاملات في الشرطه الفلسطينية اكثر تعرضا للتحرش من قبل زملائهن الذكور، كما ان المجتمع لا يتعامل معهن بشكل جيد بل تغيرت المعاملة للاسوا بعد العمل في جهاز الشرطه.

في المقابل جاءت ادنى فقرة رقم (53) والتي تنص على " عمل المرأة في الشرطه يؤثر سلبا على سمعتها" بمتوسط حسابي بلغ 1.55 وانحراف معياري 0.93 وهي درجة منخفضة جدا، تليها الفقرة رقم(51) والتي تنص على "أرى بأن أفضل مكان للمرأة هو البقاء في المنزل والقيام بأعماله" بمتوسط حسابي بلغ 1.56 وانحراف معياري 0.94 وهي ايضا درجة منخفضة جدا.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان المرأة الشرطية لم تاثرت سمعتها بشكل سلبي بسبب عملها في جهاز الشرطه، وعلى المرأة ان تتطرق وتعمل في كافة مجالات الحياة التي تستكبح ان تعمل بها.

جدول 2.4-ر : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال معيقات بيئة العمل

الرقم	المجال	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
52	معيقات بيئة العمل	الرجال أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي	2.0620	1.32141	ضعيفة جدا
16		لا يتعامل المسؤولون مع المرأة الشرطية بنفس المعاملة مقارنة مع زملائها الذكور	2.2248	1.16753	ضعيفة
56		بسبب تزايد إعداد المقبلات على العمل زادت الشرطه من المواصفات المطلوبة	3.3178	1.34039	كبيرة
17		المواقع التي استلمتها في العمل لا تتناسب مع رتبتي الحالية	4.3643	1.00730	كبيرة جدا

يتضح من الجدول (2.4-ر) أن واقع عمل المرأة في جهاز الشرطه الفلسطينية: الدوافع والمعيقات، في مجال معيقات بيئة العمل، قد أنت بمتوسط (3.51) من (5) وانحراف معياري قليل (0.64)، وبنسبة مئوية (70.2)، وهذا يدل على واقع عمل المرأة في جهاز الشرطه الفلسطينية كان متوسطاً، فقد جاءت اعلى فقرة رقم (17) والتي تنص على " المواقع التي استلمتها في العمل لا تتناسب مع رتبتي الحالية" بمتوسط حسابي بلغ 4.36 وانحراف معياري 1.00 وهي درجة عالية جدا. تليها الفقرة رقم (56) والتي تنص على " بسبب تزايد إعداد المقبلات على العمل زادت الشرطه من المواصفات المطلوبة" بمتوسط حسابي بلغ 3.31 وانحراف معياري 1.34 وهي درجة عالية.

في المقابل جاءت ادنى فقرة رقم (52) والتي تنص على " الرجال أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي" بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وانحراف معياري 1.32 وهي درجة منخفضة جداً، تليها الفقرة رقم(16) والتي تنص على " لا يتعامل المسؤولون مع المرأة الشرطية بنفس المعاملة مقارنة مع زملائها الذكور" بمتوسط حسابي بلغ 2.22 وانحراف معياري 1.16 وهي ايضا درجة منخفضة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى ان الرجال ليسوا اكفا من النساء في نفس المجال اذا ما اعطوا نفس الفرص ولكن اسلوب تعامل المجتمع مع المرأة وضعها في اطار معين من النظم الاجتماعية و الثقافية و العادات، كذلك لا يوجد مساواة في العمل بين الشرطي و الشرطية من قبل رؤساء العمل.

3.4: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وهو ما أثر بعض المتغيرات المستقلة على مجموعة الحوافز والمعوقات التي تواجه عمل المرأة في جهاز الشرطة؟
وفد تمت الاجابة على السؤال من خلال اختبار الفرضيات موضع الدراسة بطريقة إحصائية.

النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها:

- أولاً: النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الأولى والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية . ولفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم إجراء اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

نتائج إختبار "ت" للعينات المستقلة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير الحصول على شهادة جامعية.

جدول 3.4: نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في درجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وجهة نظر العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية.

مستوى الدلالة	قيمة ت	لا (ن=62)		نعم (ن=67)		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.693	0395	0.64	4.02	0.66	3.99	المعوقات

*0.015	2.456	0.61	3.65	0.64	3.44	الحوافز
0.224	1.168	0.52	3.71	0.56	3.62	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (3.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الجنس، في مجالات المعوقات، والعلاقات الإنسانية، والدرجة الكلية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية.

- ثانياً: النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر.

وفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One way- ANOVA) لإختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي توضح نتائج هذا الاختبار:

جدول 4.4-أ: المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات حسب متغير العمر.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
11	3.7045	11	25-20	المعوقات
25	3.6510	25	30-26	
34	3.8169	34	35-31	
44	3.8006	44	40-36	
15	3.8250	15	اكتر من 41 سنة	
129	3.7705	129	المجموع	
11	3.0685	11	25-20	الحوافز
25	3.0852	25	30-26	
34	2.9063	34	35-31	
43	2.8763	43	40-36	
15	3.2773	15	اكتر من 41 سنة	

128	2.9886	128	المجموع	الدرجة الكلية
11	3.3865	11	25-20	
25	3.3681	25	30-26	
34	3.3616	34	35-31	
43	3.3413	43	40-36	
15	3.5511	15	اكثر من 41 سنة	
128	3.3804	128	المجموع	

جدول 4.4-ب : نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير العمر .

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	562.	4	0.141	2.413	0.053
	خلال المجموعات	7.227	124	0.058		
	المجموع	7.789	128			
الحوافز	بين المجموعات	2.326	4	0.582	3.045	*0.02
	خلال المجموعات	23.491	123	0.191		
	المجموع	25.817	127			
	خلال المجموعات	519.	4	0.13		
	المجموع	6.535	123	0.053		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7.054	127		2.413	*0.05
	خلال المجموعات	562.	4	0.141		
	المجموع	7.227	124	0.058		

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (4.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر، في مجال المعوقات.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة

واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجال العلاقات الإجتماعية، والدرجة الكلية، حيث تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، لمعرفة مصدر التباين في مجال العلاقات الإجتماعية، والجدول (5.4) يبين ذلك.

يتضح من الجدول (5.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر، في مجال العلاقات الإجتماعية، بين 36-40 و 41 فاكتر لصالح 41 فاكتر. جدول 5.4: نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات متغير العمر، في مجال الحوافز

العمر	25-20	30-26	35-31	40-36	اكتر من 41 سنة
25-20		-0.01672-	0.16217	0.19223	-2.0879-
30-26					-1.9207-
35-31					-3.7096*
40-36					-4.0102*
اكتر من 41 سنة					
25-20		0.01841	0.0249	0.04519	-1.6462-
30-26				0.02678	-1.8303*
35-31					-1.8952*
40-36					-2.0981*
اكتر من 41 سنة					

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

• ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: ونصت الفرضية على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الرتبة. ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (6.4) و(7.4) تبين ذلك.

جدول 6.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير الرتبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة	المجال
0.251	3.658	6	بدون	المعوقات
.	3.750	1	عريف	
0.145	3.775	23	رقيب	
0.258	3.598	12	رقيب أول	
0.208	3.798	21	مساعد	
0.314	3.745	15	مساعد أول	
0.239	3.788	19	ملازم	

جدول 6.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير الرتبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة	المجال
0.203	3.781	18	ملازم أول	المعوقات
0.347	3.911	14	رائد	
0.247	3.771	129	المجموع	
0.365	3.083	6	بدون	الحوافز
.	2.722	1	عريف	
0.438	3.029	23	رقيب	
0.252	2.980	12	رقيب أول	
0.303	2.951	20	مساعد	
0.347	3.035	15	مساعد أول	
0.316	2.948	19	ملازم	
0.622	3.008	18	ملازم أول	
0.792	2.941	14	رائد	
0.451	2.989	128	المجموع	
0.087	3.371	6	بدون	
.	3.236	1	عريف	
0.227	3.402	23	رقيب	
0.218	3.289	12	رقيب أول	
0.134	3.381	20	مساعد	
0.147	3.390	15	مساعد أول	
0.207	3.368	19	ملازم	

0.321	3.394	18	ملازم أول	
0.395	3.426	14	رائد	
0.236	3.380	128	المجموع	

يتضح من الجدول (6.4) ادناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الرتبة، في مجالات المعوقات، والحوافز، والدرجة الكلية .

جدول 7.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير الرتبة.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.138	1.579	0.093	8.000	0.742	بين المجموعات	المعوقات
		0.059	120.000	7.047	خلال المجموعات	
			128.000	7.789	المجموع	
0.994	0.171	0.037	8.000	0.293	بين المجموعات	الحوافز
		0.214	119.000	25.524	خلال المجموعات	
			127.000	25.817	المجموع	
0.937	0.365	0.021	8.000	0.169	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.058	119.000	6.885	خلال المجموعات	
			127.000	7.054	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$)

- رابعاً. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: ونصت الفرضية الرابعة على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير مكان السكن. ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (8.4) و(9.4) تبين ذلك.

جدول 8.4- أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وفق متغير مكان السكن

المجال	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات	قرية	38	3.753	0.247
	مخيم	31	3.768	0.166
	مدينة	60	3.783	0.281
	المجموع	129	3.771	0.247

جدول 8.4- ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وفق متغير مكان السكن

المجال	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحوافز	قرية	38	2.964	0.417
	مخيم	30	3.029	0.354
	مدينة	60	2.984	0.516
	المجموع	128	2.989	0.451
الدرجة الكلية	قرية	38	3.358	0.200
	مخيم	30	3.402	0.183
	مدينة	60	3.384	0.278
	المجموع	128	3.380	0.236

جدول 9.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير مكان السكن.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	0.022	2	0.011	0.18	0.835
	خلال المجموعات	7.767	126	0.062		
	المجموع	7.789	128			

0.836	0.18	0.037	2	0.074	بين المجموعات	الحوافز
		0.206	125	25.743	خلال المجموعات	
			127	25.817	المجموع	
0.742	0.299	0.017	2	0.034	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.056	125	7.020	خلال المجموعات	
			127	7.054	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (9.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير مكان السكن، في مجالات الحوافز، المعوقات، ، والدرجة الكلية.

• خامساً. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة: ونصت الفرضية الخامسة على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية. ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (10.4) و(11.4) تبين ذلك.

جدول 10.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير الحالة الإجتماعية

المجال	الحالة الإجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات	عزباء	51	3.748	0.215
	متزوجة	74	3.794	0.257
	مطلقة	3	3.717	0.465
	ارملة	1	3.375	.
	المجموع	129	3.771	0.247
الحوافز	عزباء	51	2.955	0.370
	متزوجة	73	3.031	0.496
	مطلقة	3	2.435	0.176
	ارملة	1	3.267	.
	المجموع	128	2.989	0.451

0.192	3.351	51	عزباء	الدرجة الكلية
0.255	3.414	73	متزوجة	
0.268	3.076	3	مطلقة	
.	3.321	1	ارملة	
0.236	3.380	128	المجموع	

يتضح من الجدول (10.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات المعوقات، والحوافز.

جدول 11.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير الحالة الاجتماعية.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	0.233	3	0.078	1.282	0.283
	خلال المجموعات	7.557	125	0.06		
	المجموع	7.789	128			
الحوافز	بين المجموعات	1.184	3	0.395	2.535	0.119
	خلال المجموعات	24.633	124	0.199		
	المجموع	25.817	127			
	خلال المجموعات	0.408	3	0.136		
	المجموع	6.646	124	0.054		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7.054	127			
	خلال المجموعات	0.23	3.00	0.08		
	المجموع	7.56	125.00	0.06		

- سادسا. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة: ونصت الفرضية السادسة على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في تقديرات أفراد العينة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير أوقات الدوام . ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)،

ونتائج الجدولين (12.4) و(13.4) تبين ذلك.

جدول 12.4 : نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير اوقات الدوام.

المجال	اوقات الدوام	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات	نهاري	44	3.49	0.52
	ليلي	00	3.48	0.69
	مختلط	85	3.30	0.77
	المجموع	129	3.38	0.71
الحوافز	نهاري	44	3.28	0.64
	ليلي	00	3.35	0.73
	مختلط	85	3.16	0.83
	المجموع	129	3.23	0.78
الدرجة الكلية	نهاري	44	3.48	0.57
	ليلي	00	3.47	0.76
	مختلط	85	3.27	0.70
	المجموع	129	3.35	0.70

جدول 13.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير اوقات الدوام

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	2.072	3	1.036	2.045	0.132
	خلال المجموعات	122.588	125	0.507		
	المجموع	124.660	128			
الحوافز	بين المجموعات	1.495	3	0.747	1.236	0.292
	خلال المجموعات	146.268	125	0.604		
	المجموع	147.763	128			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.543	3	1.272	2.630	0.074
	خلال المجموعات	116.993	125	0.483		
	المجموع	119.536	128			

- دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (13.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير اوقات الدوام.

- سابعاً. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة: ونصت على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل. ولفحصها استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدولين (14.4) و(15.4) تبين ذلك.

جدول 14.4: المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات حسب متغير طبيعة العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة العمل	المجال
0.65	3.37	4	ميداني	المعوقات
0.67	3.58	48	مكتبي	
0.86	3.21	77	مختلط	
0.71	3.38	129	المجموع	
0.79	3.27	4	ميداني	الحوافز
0.74	3.29	48	مكتبي	
0.79	3.08	77	مختلط	
0.78	3.23	129	المجموع	
0.71	3.37	4	ميداني	الدرجة الكلية
0.60	3.48	48	مكتبي	
0.74	3.20	77	مختلط	
0.70	3.35	129	المجموع	

جدول 15.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات حسب متغير طبيعة العمل.

المجالات	مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	قيمة F	مستوى
----------	--------------	-------	-------	-------	--------	-------

الدلالة		المربعات	الحرية	المربعات		
*0.028	3.637	1.819	3	3.637	بين المجموعات	المعوقات
		0.500	125	121.023	خلال المجموعات	
			128	124.660	المجموع	
0.287	1.254	0.758	3	1.515	بين المجموعات	الحوافز
		0.604	125	146.247	خلال المجموعات	
			128	147.763	المجموع	
0.123	2.111	1.025	3	2.049	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.485	125	117.487	خلال المجموعات	
			128	119.536	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (15.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل، في مجالات الحوافز، والدرجة الكلية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل، في مجال المعوقات، وقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، لمعرفة مصدر التباين وبين الجدول (16.4) ذلك.

جدول 16.4: نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات متغير طبيعة العمل، في مجال المعوقات

مختلط	مكتبي	ميداني	موقع المديرية
0.166	0.209-		ميداني
*0.375			مكتبي
			مختلط

- ثامنا. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة: ونصت الفرضية الثامنة على: لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($= 0.05$) في تقديرات أفراد العينة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة. وفحص الفرضية استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent T-Test ونتائج الجدول (17.4) بين ذلك.

جدول 17.4: نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في درجة الفاعلية تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة

المجال	نعم (ن=113)		لا (ن=16)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
المعوقات	3.48	0.73	3.33	0.70	1.457	0.146
الحوافز	3.34	0.74	3.18	0.79	1.519	0.130
الدرجة الكلية	3.46	0.68	3.31	0.71	1.502	0.134

يتضح من الجدول (17.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة.

4.4 تلخيص النتائج

فيما يلي تلخيص لاهم نتائج الدراسة في مجالاته ومحاورها المختلفة:

أظهرت نتائج الدراسة أن النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية يفضلن أن يكون المسؤولين عنهن من النساء، وأن المرأة الشرطية أكثر تعرضاً للتحرش في بيئة عملها، وعدم تناسب المواقع في العمل مع رتبهن الحالية وتشكل هذه العقبات معوقات تتعلق ببيئة العمل الخاصة بعمل الشرطية.

وقد حصلت الفقرات التي تتعلق بالعوامل الاجتماعية من حيث الأسرة والمجتمع أيضاً على درجة استجابة كبيرة جداً حيث بينت عينة الدراسة أن هناك معارضة من قبل الأهل للعمل في الشرطة، وأن تعامل المجتمع أصبح يميل إلى الأسوأ بعد عملهم في جهاز الشرطة، وفقرات تتعلق بالجانب الاسري من حيث أن الأزواج يخلون من عمل زوجاتهم، والعلاقات السلبية مع الزوج والابناء.

أما على صعيد العوامل الشخصية والذاتية فقد أشارت عينة الدراسة بأن العمل في الشرطة لم يحقق لهن الأهداف وأنهن تخوفن من طبيعة هذا العمل بالإضافة إلى الرغبة في الحصول على عمل آخر وأن الاختيار غير صحيح.

في حين عبّرت عينة الدراسة عن ان مواضيع مثل التقاعد المبكر والمعاملة المميزة من قبل المسؤولين ومشكلات الانجاب والفرق بين المرأة المتزوجة والعازبة في سلك الشرطة والاجازات والدوام، ومراعاة خصوصية المرأة كانت درجة الاستجابة عليها ضعيفة.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الجنس، في مجالات المعوقات، والعلاقات الإنسانية، والدرجة الكلية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر، في مجال المعوقات. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لواقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجال العلاقات الإجتماعية، والدرجة الكلية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمر، في مجال العلاقات الإجتماعية، بين 36-40 و 41 فاكثراً لصالح 41 فاكثراً و (31-35)، يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير مكان السكن، في مجالات الحوافز، والمعوقات والدرجة الكلية.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في مجالات المعوقات، والحوافز، والدرجة الكلية للفاعلية الإدارية.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير اوقات الدوام.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل، في مجالات الحوافز، والدرجة الكلية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير طبيعة العمل، في مجال المعوقات، وقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، لمعرفة مصدر التباين وتبين نتائج الدراسة ذلك.

يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة.

وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة ابو صالح (2006) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات افراد عينة الدراسة لدرجة المصاعب التي تواجه المجدنات في الأجهزة الأمنية تعزى لمتغيرات: الدخل، الحالة الإجتماعية، المسمى الوظيفي، والعمر، كما بينت الدراسة ان المصاعب التي تواجه ذوي المؤهلات العلمية الدنيا وحتى الدبلوم هي اعلى من المصاعب التي تواجه حملة الشهادات العليا.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة بسيوني (2007) حيث أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- لا يزال المجتمع - رغم كل الجهود المبذولة - يحدد أنماطا تقليدية للنوع الاجتماعي.
- كما أن الطريقة التي يتصرف بها الفرد بالنسبة لذكورته أو أنوثته تتأثر تأثرا كبيرا بالمجتمع والثقافة التي تربي فيها.
- رغم أن المرأة الضابط تحاول أن ترتفع بمكانتها وتغير من النمط التقليدي، إلا أن هناك معوقات مجتمعية وأخرى شخصية قد تفرغ هذه المكانة من مضمونها وتجعل المجتمع ينظر لها كأنثى.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة آمنة جمعة الكتبي (2007) التي استخلصت عدة نتائج من أهمها موافقة عينة البحث وبشكل متوسط على أن عملها اكسبها طباعاً حاده جرأ العمل الشرطي، وأن المجتمع ينظر بصورة دونية للمرأة العاملة في الشرطة، إضافة إلى أن طبيعة العمل الشرطي قد تحقق نوعاً من الأمان النفسي للمرأة المواطنة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عودة الله (1994) والتي بينت ان معوقات قلة الأجور، وعدم توفر الحوافز المشجعة، وعدم الإهتمام بتحسين ظروف العاملات المادية، وفي المجال الإجتماعي هي: محدودية علاقات المرأة العاملة الإجتماعية، وقصر إجازة الولادة، وصعوبة التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله، والتفكير بترك العمل بسبب الزواج، وإنجاب الأطفال.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الحافي (2009) التي أكدت ضرورة زيادة العائد المادي للمرأة مقابل عملها في الأجهزة الأمنية حتى لا تحجم عن الالتحاق بالجهاز الأمني، وأهمية تعاون الضباط والقادة الكامل مع المرأة في عملها الأمني لما له من دور مهم في زيادة دافعها نحو العمل ومحاسبة الإدارات التي تسيء معاملة المرأة وتوعية مجتمع الضباط بأهمية عملها .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المكتب العربي للشرطة الجنائية التابع لمجلس وزراء الداخلية العرب (1992) والتي اوضحت ان الشرطيات لا يعانين مشكلات في الترقية وانما تكمن المشكلات الحقيقية في التعامل مع الاب والزوج والأولاد والاخوان.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كريستين موريسون Cherita J. Morrison (2004) التي اشارت إلى ان الدور الذي تقوم به المرأة قد تغير بشكل كبير وان الاناث اكثر تفاعلا في بعض الاحداث من الذكور وبالرغم من التغيير الذي احدثته المرأة الشرطية الا انه يوجد هناك شكاوى من عدم المساواة في العلاوات والزيادات في الرتب والاجور.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ستاسي ستاروبولا (2009) والتي اشارت نتائجها إلى ان هناك فروق عالية في استجابات عينة الدراسة حول عملية الدمج في النوع الإجتماعي حيث كانت الرغبة سلبية اكثر تجاه هذه العملية وضرورة الفصل بين الذكور والإناث في عمل الشرطة.

كما وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة بانام يجاهل (2007) التي أشارت إلى أن إدماج الإناث في الأجهزة الشرطية لا يعني بالضرورة تغيير الصورة النمطية عن واقع عمل المرأة في الشرطة حيث ان توجهات الذكور من الشرطيين نحو عمل المرأة في الشرطة بانه غير ملائم.

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة ويليم سوسا (2008) التي اشارت الى ان النساء الاناث مقدرات بشكل كبير بين الهيئات الادارية العليا في الشرطة.

كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة جيهونغ (2002) حيث ان الدراسة تبين ان كل من الضغوط الاسرية واليات التكيف مع الضغوط السلبية هي من اهم المؤشرات على طبيعة العمل لدى المرأة في جهاز الشرطة من الاناث وهي اعلى

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ثومبسون واخرون (2006) اذ تبين من خلال الدراسة ان الاناث يشعرون بالضغوط نحو العمل حيث تعد العوامل الشخصية والتواصل من اهم مصادر الضغوط النفسية والمصادر المتعلقة بالجوانب الادارية وتشير نتائج الدراسة إلى انه يجب تقليل مصادر الضغوط في العمل لدى الاناث الشرطيات.

وتتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة سمو فادي ((Chaiyavej Somvadee (2008) حيث توصلت الدراسة إلى ان المشاركات في الدراسة كن قلقات حول رؤية الزملاء في العمل إلى المرأة بانها لا تستطيع العمل وطرق ادماج الشرطيات في مجموعات العمل وطرق استجابة الشرطيات للعمل. وتتسجم نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة حيث اوصت باجراء دراسات مستقبلية حول نفس الموضوع.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة بنهام(1990) من حيث ان التجربة الفلسطينية لعمل المرأة في جهاز الشرطة لم تختلف كثيراً عن واقعا في الدول العربية المجاورة من حيث انها لم ترق إلى المستوى المطلوب.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا الجزء من الدراسة النتائج الرئيسية للبحث التي توصلت اليها الباحثة بعد اتمام مراحل الدراسة و عرض لبعض التوصيات و المقترحات للمهتمين بموضوع الدراسة.

1.5 الاستنتاجات

خرجت الدراسة بالاستنتاجات الآتية:

- النساء العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية يفضلن أن يكون المسؤولين عنهن من النساء.
- المرأة الشرطية أكثر تعرضاً للتحرش في بيئة عملها.
- المرأة الشرطية تتولى مناصب في العمل لا تتناسب مع رتبها الحالية.
- المرأة التي ترغب بالعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية تجد معارضة من قبل الاهل.
- المرأة الشرطية تعاني من خجل الزوج من عملها في الشرطة، والعلاقات السلبية مع الزوج والابناء.
- ان عمل المرأة في الشرطة لم يحقق لها الاهداف وكذلك فانهن يرغبن بالحصول على عمل اخر ان توفر ذلك.
- ان من الحوافز التي تشجع المرأة للالتحاق بجهاز الشرطة الفلسطينية امكانية التقاعد المبكر والمعاملة المميزة من قبل المسؤولين والاجازات والدوام، ومراعاة خصوصية المرأة.
- هناك متطلبات ومستجدات يجب أن تتوافر للمرأة العاملة في جهاز الشرطة الفلسطينية والتي يجب ان تكون مبنية على تحليل العمل، والوصف، والمواصفات الوظيفية، من حيث متطلبات

شغل الوظائف، والخبرات، والمؤهلات، والدورات التي يجب أن تقدم للمرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية .

- تعاني المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية من العديد من المعوقات التي تحول دون وصولها لتلبية متطلبات عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية، ومنها النقص الواضح لدى جهاز الشرطة الفلسطينية في الكادر التدريبي المؤهل للقيام بعملية التدريب، والروتين، والجمود في معظم الهيكلية، والمستويات الإدارية، وعدم وجود تخطيط دقيق يعتمد على بيانات صحيحة من خلال دراسة الواقع الفعلي للمرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية واحتياجات العمل.
- يمكن لجهاز الشرطة الفلسطينية أن يزيد من درجة تأثير المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية في تلبية متطلبات العمل وذلك من خلال عدم التحيز للترشيح للدورات التدريبية الخارجية بحجة انهن نساء و ان لديهن العديد من الالتزامات، وتوفير واستقطاب الخبرات، والكوادر البشرية لتدريب المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية .

2.5 التوصيات

تأسيساً على التوعية باهمية دور وعمل المرأة في الشرطة وابرار دور الشرطة النسائية واهميتها للمجتمع، ومن أجل أن تؤدي هذه الدراسة دورها وتتجز أهدافها على خير وجه، لا بد من تقديم بعض التوصيات كما يلي:

- على جهاز الشرطة الفلسطينية تعزيز وتصميم برامج تدريبية تخدم جميع النساء العاملات في القطاعات والإدارات العامة في جهاز الشرطة الفلسطينية، وإنشاء وحدة متخصصة أو مركز للتدريب ليتولى مسؤولية إعداد وتنفيذ المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية بشكل ملائم طبقاً لاحتياجاتها .
- على جهاز الشرطة الفلسطينية تعزيز وتطوير الآليات المنفذة للبرامج التدريبية وإقامة قنوات الاتصال والتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص الداخلية والخارجية لتسهيل واقع المرأة العاملة في جهاز الشرطة بحيث تتضمن مراعاة المتطلبات المهنية المتخصصة من جانب، ومتطلبات إعادة التأهيل في مجالات العمل ذات الصلة، بما يحقق زيادة مهارة المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية لكي تتلائم مع احتياجات العمل.
- ضرورة قيام جهاز الشرطة الفلسطينية بتعزيز مهارات المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية على الصعيد المعرفي، والإداري، والفني، والتكنولوجي من خلال منح المرأة في جهاز الشرطة

الفلسطينية دورات متكررة في مجالات مهنية تخصصية؛ لما لها من أثر في رفع كفاءة ومستوى المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية .

- ان تراعي لائحة الانظمة الداخلية النواحي البيولوجية والاجتماعية للمرأة الفلسطينية.
- زيادة الإهتمام بتطوير آفاق التعاون بين المراكز العلمية المتخصصة في مجالات التدريب وجهاز الشرطة الفلسطينية، بهدف تحديث وصياغة المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية المتنوعة، وربطها بالأداء، وتوجيه الإهتمام بحشد الجهود نحو قضية التنمية البشرية، والاستفادة من المتخصصين في هذا المجال من أجل التطوير وإحداث التغيير.
- العمل على ايجاد كادر تدريبي متخصص وذو خبرات عالية، ووضع موازنات من أجل النهوض بالمرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية وتوفير المعدات اللازمة لها.
- لابد أن تدرك الجهات الإشرافية والمرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية أن التدريب ليس علاجاً لكل المشاكل فهناك مشكلات نقص الحوافز، وقلة الموارد، وعدم توافق قدرات المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية مع احتياجات الوظيفة، مما يفيد بأهمية دراسة الوضع قبل التوجيه بالتدريب.
- ضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وإنصافها ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة في قوى الامن وقرار قانون الشرطة الذي لا زال مشروعاً.
- ضرورة اهتمام المسؤولين في الشرطة بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية و مناسبة.
- حملة توعية مجتمعية لاهمية عمل المرأة في الجهاز الشرطي.
- ضرورة وجود اعلام فعال يبرز دور المرأة الشرطية وفائدته للمجتمع.
- ضرورة ان تكون هناك رقابة داخلية ونوعية على المنتسبين لجهاز الشرطة.
- الاهتمام بوحدة النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة المشكلة حديثاً.
- عدم التعامل معها كواجهة شكلية لاستيفاء شروط ومعايير دولية.

3.5 المقترحات البحثية

- إجراء دراسة حول دور الدورات التدريبية في تنمية القدرات الابداعية لدى المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية.
- إجراء دراسة حول الصعوبات التي تواجه المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية.

المراجع

- إبراهيم، ع. الأشقر، م. (2009): الانتخابات في فلسطين، جامعة القدس دار ورد الأردنية للطباعة والنشر، عمان ، الأردن.
- أبو حمد، د. بسام 2007. دراسة مؤسسة التعاون حول الأوضاع الصحية (أولويات). غزة. فلسطين
- ابو صالح،ع.(2006): واقع عمل المجندات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، جامعة القدس -ابو ديس، مشروع بحث غير منشور.
- أبو نحلة، ل. (2007) جرائم قتل النساء في فلسطين ما بين 2004 - 2007 - منتدى المنظمات الأهلية لمناهضة العنف
- إسماعيل، د. (2005)، المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية بين الشكل والمضمون، الحوار المتمدن - العدد: 960 - 2004 / 9 / 18 - 13:38
- الكتبي، أ. (2007) المرأة والعمل الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة دراسة ميدانية.. شعبة بحوث الأمن العام. مركز بحوث شرطة الشارقة. 6 ديسمبر 2007م
- الامانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب(1992م). الشرطه النسائية في الدول العربية، تونس.
- أوراڊ (2008). استطلاع رأي حول اتجاهات العنف في الأراضي الفلسطينية.
- الأونروا ((UNRWA، 2007. التقرير النهائي لصحة المرأة. غزة
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002): تقرير التنمية البشرية العربية، <http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdr/ahdr2002e.pdf>
- بنهام، إ. (1990): دور المرأة في مجال الشرطه، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاداب، القاهرة: جامعة عين شمس.
- تيسير، م. (2007): النظام الاجتماعي الفلسطيني: جدل التحول والتفكك. رام الله- تحالف السلام الفلسطيني
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2005. قضايا وإحصائيات - حول التعليم في فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. نتائج مسح العنف الأسري. رام الله
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. المسح الفلسطيني لصحة الأسرة (التقرير النهائي). رام الله
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. التوزيع النسبي للأسرة الفلسطينية الخاصة حسب التجمع والمنطقة . رام الله

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008. مسح القوى العاملة. رام الله
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. يوميات العدوان الاسرائيلي على قطاع غزة، غزة، 28 يناير
- جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية، 2008. استطلاع رأي. غزة
- حمزة، ع. حمزة، و. (2008): دور المنظمات النسوية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية النسوية في الفترة الواقعة بين عامي (2000-2006)، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- حوسو، ع. (2009). الجندر، الأبعاد الاجتماعية والثقافية. ط1، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع
- دعبس، خ. (2008): مؤتمر صحفي بمناسبة الثامن من آذار - وزارة شؤون المرأة. رام الله
- الرفاعي، د. (2008): العنف ضد النساء في فلسطين " نحو استراتيجية وطنية " رام الله
- شافيز، ع. (2005): المجندات يتحدثن عما تفعله الخدمة في نفوسهن، منتديات انتفاضة
www.palintefada.com/vi/showthread.php?t=14744.31/11/2009
- شبانة، ل. (2007): وكالة الأنباء الفلسطينية وفا - بيان الثامن من آذار
- شفيق، م (1985): المرأة والمشاركة السياسية
www.idsc.gov.ps/sites/STATE/arabic/.../page5.htm
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم) (2005). التنمية والنوع الاجتماعي، ط5. الأردن.
- طاقم شؤون المرأة؛ الرجوع للرايط <http://www.watcpal.org/english/index.asp> :
- الغنيمي، ز. (2007): مشاركة المرأة السياسية: الواقع والرؤى المستقبلية، ورقة عمل، غزة مارس/أذار
- العجرمي، أ. (2006): ورقة عمل المرأة والمشاركة السياسية - طاقم شؤون المرأة - غزة. فلسطين.
- الغبراش، ش. (1988): "الانتفاضة الفلسطينية: أسبابها، آلية استمرارها، وأهدافها"، المستقبل. ١٩٨٨ ، ص ٦٧ / ٧ .
- الفراء، إ. (2002): المرأة والخدمة العسكرية في اسرائيل، اسلام اون لاين.
www.islamonline.net/arabic/adam/2002/10/article01.shtm1.25/9/2009
- القزاز، ش. (حول نضال المرأة في المناطق المحتلة على الصعيدين الاجتماعي والسياسي)، مجلة المرأة العربية / العدد (2) سنة
- كمال، ز. (1997): المرأة واتخاذ القرار في فلسطين. النشر، القدس : وزارة التخطيط والتعاون الدولي .

- لجنة الانتخابات المركزية 2006. نتائج الانتخابات المحلية والتشريعية. رام الله
- لؤي، ش. (2007): مشروع تعداد السكان. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
- مازوران، ل. (2004): عمليات السلام غالباً ما تهمل النساء المجندات، امان، عمان.
- www.amanjordan.org/arabic_news/wmview.php?ARTID=15912.30/10/2009
- مجدي، د. (2005) مجلة FOCUS العدد الرابع، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - برنامج مساعدات الشعب الفلسطيني
- المرأة الضابط في مصر - دراسة في سوسيولوجي: البسيوني عبد ال: كتب. (n.d.)
- <http://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=egb57806-5057809&search=books,19-11-2012>
- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2008. بيان اليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة. غزة
- مركز المرأة للدراسات والتوثيق (2008). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل.
- المقيد، ص. (2009): الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- المكي، ع. (2005): " دور المرأة الفلسطينية في الحكم المحلي " عبد الناصر طالب مكي " دور مؤسسات الحكم المحلي " اللجنة العليا للانتخابات تموز 2003.
- معالي، ي. (2009). خلفيات وأبعاد واعتراضات الدول العربية على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة (اتفاقية سيداو). دورية دراسات المرأة. ج 4 ، جامعة بيرزيت :فلسطين.
- معهد دراسات التنمية بغزة ((IDS، 2007). دراسة سبل عيش الأسر الفقيرة في قطاع غزة. غزة
- المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2008. تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية. http://www.arab-api.org/devbrdg/delivery/develop_bridge72.pdf
- منتدى المنظمات الأهلية لمناهضة العنف، 2007. بيان اليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة. رام الله ، فلسطين
- مؤسسة الضمير لحقوق الإنسان 2008
- الموسوي، س. أبو حمد، ر. (2002): مفاهيم إدارية معاصرة "نظرة عامة، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- ناصر (2009): واقع المرأة العاملة في الشرطة ودورها في حماية المرأة من العنف، اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة،

- نزال، ر: المرأة الفلسطينية أي إصلاح وأي تغيير. الحوار المتمدن. عدد 711
<http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=13533>
- هاشم، ج.(2007): "المشاركة السياسية للمرأة الايرانية" مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- هاشم، ع.(2007): دور الشرطة النسائية في تحقيق الامن في امانة أبو ظبي، شرطة أبو ظبي.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2002. التقرير الوطني لتقدير الفقر بالمشاركة. رام الله
- وكالة التنمية الدولية (DFID) الدليل الإرشادي لسبل العيش المستدام،
<http://community.eldis.org/.59c21877/Arabicsection7.rtf>
- الوكالة الشيعية للانباء (203): جرائم النساء تستلزم وجود شرطة نسائية ، (مقاله).
www.abaa.net/khaber/2003/10/6/khaber009.htm.22/10/2009

المراجع الاجنبية

- Federal Bureau of Investigation. (2006). Crime in the United States, 2005. Washington, DC: U.S. Government Printing Office
- Jehong , Amy Shupikai, Taking law to the people: Gender, law reform and community legal education in Zimbabwe, Women's Law Centre and Weaver Press, Harare, 2003.
- kicker, Thomas S. and Deborah G. Wilson. (2002). Dilemmas Confronting Female Police Officer Promotional Candidates: Glass Ceiling, Disenfranchisement or Satisfaction? International Journal of Police Science and Management 2, pp. 128-143.
- lockman, Zachary & Beinin joel. Intifada: The palestinian uprising against Israeli occupation. London & Newyork: L.B. Tauris, 1993, P.5.
- Smovady, Catherine. A., Sexual harassment of police women, a case of sex discrimination, Yale University Press, London, 2008
- Thompson, David, Not guilty: in defence of the modern man, Weidenfeld and Nicolson, London, 2006.
- William Sousa and Jane Florence Gauthier(2008). Gender Diversity in Officers' A Survey of Job Satisfaction in the Police Workplace Evaluations of Police Work, Volume 5 – No. 1 – Spring 2008:
- Zhao, Jihong, Quint Thurman and Ni He. (1999). Sources of Job Satisfaction Among Police Officers: A Test of Demographic and Work

Environment Models. Justice Quarterly 16, pp. 153-173.

ملحق 1.3 : رسالة تحكيم الاستبانة.

حضرة الدكتور: حفظه الله

الموضوع: تحكيم استبانته

تحية طيبة وبعد،،،

أتقدم لحضرتكم بأحر التحيات وأتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وأدامكم الله لخدمة العلم وأهله، أرجو من حضرتكم التكرم بتحكيم هذه الاستبانة التي سيتم استخدامها كأداة بحث في دراستي الحالية وهي بعنوان:

" عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع و المعوقات "

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية الريفية المستدامة/ بناء مؤسسات / جامعة القدس / أبو ديس.

مباحث التحكيم:

مدى قياس الفقرات للموضوع المراد قياسه، ومدى ملائمة الفقرات من حيث الطول والقصر والوضوح والغموض، ومدى ملائمة الفقرات للفئة المستهدفة، ومدى انتماء الفقرة للبعد الذي تقيسه، ومن حيث احتمال الفقرة الواحدة لأكثر من معنى، ومن حيث سلامة اللغة المستخدمة في الفقرات، وإضافة أي فقرات ترونها مناسبة، الفقرات المقترحة حذفها.

مع احترامي وتقديري

- د. توفيق طاهر عارف ذيب/مدير التخطيط في وزارة التربية.
- د.عنان الاشقر/محاضر في جامعة بيرزيت
- د. محمود احمد الشمالي/محاضر في كلية التربية/جامعة النجاح الوطنية.
- د. فواز محمد عبدالله عقل/ محاضر في قسم اساليب التدريس/جامعة النجاح الوطنية.

الباحثة: سيرين عبد فايز دراغمة

ملحق رقم(2.3): الاستبانة بصورتها النهائية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

استبيان للبحث

اخواتي العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية:الدوافع والمعيقات

يرجى وضع اشارة (x) على يسار كل فقرة وفق ما ترينه مناسباً مع العلم انه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، والبيانات المجموعة لغاية البحث العلمي فقط، وستعامل بطريقة سرية جداً.

شاكرين لكن حسن تعاونكن

الباحثة

سيرين عبد فايز دراغمة

أولاً: البيانات الأساسية

1. المؤهل العلمي: _ثانوية عامة فاقل دبلوم بكالوريوس دراسات عليا
2. العمر:
3. الرتبة العسكرية: عريف رقيب رقيب أول مساعد مساعد أول
ملازم ملازم أول نقيب رائد مقدم اعلى من ذلك.
4. عدد سنوات الخدمة في جهاز الشرطة الفلسطينية:
5. مكان السكن: قرية مخيم مدينة
6. هل تعملين في نفس المحافظة التي تقيمين فيها: نعم لا
7. الحالة الإجتماعية: عزباء متزوجة مطلقة ارملة
8. عندما دخلت جهاز الشرطة، هل كنت: عزباء متزوجة مطلقة ارملة
9. اذا كنت متزوجة الان فكم عدد الابناء (ذكورا واثاث) المنجبين:
10. اذا كنت متزوجة، فما مجال عمل الزوج: موظف عسكري موظف مدني عامل
لا يعمل
11. اذا كنت عزباء، فما مجال عمل ولي امرك: موظف عسكري موظف مدني عامل
لا يعمل

ثانياً: طبيعة العمل في جهاز الشرطة:

ضعي اشارة (x) في المكان المناسب:

1. عملك في جهاز الشرطة الفلسطينية: ميداني مكتبي مختلط
2. اوقات الدوام: نهاري ليلي أحيانا نهاري وأحيانا ليلي
3. هل تعتقدين ان المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية يجب ان تكون حاصلة على الدرجة الجامعية:
نعم لا
4. هل تفضلين العمل مع :
الزميلات فقط الزملاء فقط الزميلات والزملاء معا
12. هل ينص نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعملين به على ضمانات مالية عند الاصابة في العمل:
نعم لا
4. هل تلقيت دورات تدريبية في :
الداخل الخارج الداخل والخارج لم أشترك في أي دورة
4. اذا شاركت في دورات خارج الوطن، فكم دورة شاركت فيها:
5. اهم سبب دفعك للعمل في مجال الشرطة:
أ -الدافع الوطني والإجتماعي
ب -عدم الحصول على وظيفة او عمل مناسب في قطاع اخر

ج - الميزات الإقتصادية للعمل

هـ - تحقيق مركز اجتماعي مرموق

و - تحقيق الذات

ز - أهداف أخرى (حددي):

ثالثاً: اتجاهات العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية نحو عملهن في جهاز الشرطة

الرجاء أن تقرئي كلاً من العبارات في هذا القسم، وأن تحديدي إلى أي مدى توافقي على ما جاء فيها، وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب الذي يمثل إجابتك :

الرقم	الفقرات	موافقة بشدة	موافقة	محايد	معارضة	معارضة بشدة
1	ترددت كثيراً عند تقديمي للعمل في جهاز الشرطة الفلسطينية					
2	عارض الامل عملي في الشرطة					
3	كنت متخوفة من العمل في السلك الشرطي					
4	أي مجال جديد لعمل المرأة دائماً يلقي معارضة					
5	بعد عملي في الشرطة أيقنت أن الاختيار غير صحيح					
6	إذا اتاحت لي فرصة عمل أخرى غير العمل في الشرطة لا أتردد في قبولها					
7	علاقتي بزوجي تأثرت بشكل سلبي بسبب عملي في جهاز الشرطة					
8	لا انصح الفتيات بالعمل في مجال الشرطة					
9	عملي في الأجهزة الشرطية لم يحقق لي أهدافي					
10	مشاكل المرأة في الشرطة تتزايد مع الزواج والإنجاب					
11	اشعر ان المرأة الشرطية المتزوجة تعاني من ضغوط نفسية أكثر من غيرها					
12	ابناء النساء العاملات في الشرطة أكثر عدوانية من غيرهم من الأطفال					
13	ازواج النساء العاملات في الشرطة يشعرون بالخجل من عمل نسائهم					
14	المرأة العاملة في سلك الشرطة أكثر عدوانية في تعاملها مع أبنائها					
15	المرأة الشرطية أكثر تعرضاً للتحرش من قبل زملائها الذكور					
16	لا يتعامل المسؤولون مع المرأة الشرطية بنفس المعاملة مقارنة					

					بزملائها الذكور	
					المواقع التي استلمتها في العمل لا تتناسب مع رتبتي الحالة	17
					اشعر ان تعامل المجتمع معي بعد عملي في الشرطة أصبح يميل للاسوا	18
					اشعر بالفخر والعزة عند ارتدائي اللباس العسكري	19
					الحياة الشرطية زادت من قوة شخصيتي واعتمادي على ذاتي	20
					أوافق ان تعمل ابنتي أو أختي في مجال الشرطة	21
					من ميزات العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية التقاعد المبكر	22
					عمل المرأة في الشرطة علامة على تطور وتقدم المجتمع	23
					لا يمكن للمجتمع الاستغناء عن عمل الشرطة النسائية	24
					الإقبال على عمل المرأة في الشرطة النسائية يتزايد	25
					أثبتت المرأة العاملة في الشرطة الفلسطينية جدارة وكفاءة عالية	26
					أرى ان المرأة المتزوجة العاملة في مجال الشرطة افضل تلبية لمتطلبات زوجها من غيرها	27
					أعيش كشرطية في جو اسري متماسك	28
					ارى ان المرأة العاملة في الشرطة اكثر انضباطا في مواعيدها	29
					ارى ان عمل المرأة في سلك الشرطة ساهم في تحسين المستوى المادي للأسرة	30
					عمل المرأة في مجال الشرطة النسائية واجب وطني واجتماعي	31
					المرأة الشرطية اكثر اندماجا في المجتمع من غيرها من العاملات	32
					اعتقد ان المرأة الشرطية اكثر كفاءة في مواجهة مشكلات الحياة من غيرها من النساء	33
					يجب ان تحظى المرأة في الشرطة النسائية بامتيازات أكثر	34
					أفضل ان يكون المسؤولين عني من النساء	35
					تراعي الانظمة الشرطية المرأة في الاجازات والدوام	36
					يزداد احترام المجتمع للمرأة العاملة في سلك الشرطة	37
					الأنظمة الشرطية تراعي خصوصية المرأة	38
					عملي في الشرطة ادى إلى زيادة طموحي وتفجير طاقاتي	39
					لا توجد لدي مشكلة أثناء وجود عملية نقل من محافظة لأخرى	40

القسم الرابع:

ضعي اشارة (X) في المكان المناسب الذي يمثل إجابتك:

الرقم	الفقرات	درجة الاستجابة				
		معارضة بشدة	معارضة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة
41	عمل المرأة في مجال الشرطة يمكن ان يكون سبب في عنوتها					
42	يتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع انوثة المرأة					
43	عمل المرأة في مجال الشرطة يؤدي إلى خلافات دائمة بينها وبين زوجها					
44	عمل المرأة في الشرطة زاد من غرورها وتعاليتها على الناس					
45	المرأة العاملة في الشرطة والمتزوجة أكثر تسلطاً في المنزل من زوجها					
46	عمل المرأة في الشرطة النسائية يؤدي إلى اهمال المرأة لبيتها وأولادها					
47	عمل المرأة في الشرطة يضر بصحتها الجسدية والنفسية					
48	اعتقد أن المرأة العاملة في الشرطة ليس لديها وقت فراغ لتربية أبنائها وهذا يساعد على انحرافهم					
49	هناك نفور من المجتمع نحو العاملات في سلك الشرطة					
50	يعزف الشباب من الزواج من العاملات في سلك الشرطة اكثر من غيرهن					
51	أرى أن افضل مكان للمرأة هو البقاء في المنزل والقيام بأعماله					
52	الرجال اكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي					
53	عمل المرأة في الشرطة يؤثر سلباً على سمعتها					
54	عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة للتحرش والمضايقة من المجتمع اكثر من غيرها					
55	جمال المرأة الشرطية يسبب لها المشاكل					
56	بسبب تزايد أعداد المقبلات على العمل زادت الشرطة من المواصفات المطلوبة					
57	عمل المرأة في الشرطة تعبيراً عن مساواتها بالرجل					

				58	المرأة الشرطية اكثر واقعية في حكمها على الأمور مقارنة بغيرها
				59	أولاد النساء العاملات في الشرطة أكثر تقدما في دراستهم
				60	العمل في سلك الشرطة النسائية أفضل للمرأة من أي عمل اخر
				61	المرأة العاملة في سلك الشرطة أكثر ثقة بنفسها من غيرها من النساء
				62	يكون العمل في سلك الشرطة النسائية مقبولا عندما يكون بعيدا عن الرجال
				63	الأعمال المكتبية افضل للمرأة العاملة في سلك الشرطة من الأعمال الميدانية
				64	تلجأ المرأة للعمل في سلك الشرطة لعدم توفر فرصة عمل اخرى
				65	لا يؤثر عمل المرأة في سلك الشرطة على تماسك الأسرة
				66	عمل المرأة في الشرطة زاد من معرفتها ودفاعها عن حقوقها
				67	معظم العاملات في الشرطة كن سابقا من النشيطات في التنظيمات الفلسطينية
				68	افضل ان اعمل قريبا من منطقة سكني
				69	الشرطيات اكثر تفهما للاحداث المنحرفين
				70	المرأة الشرطية اكثر فعالية وقبولا في عملية تاهيل الاحداث
				71	عمل المرأة الشرطية اصبح ضرورة حتمية للمجتمعات
				72	الثقافة الفلسطينية تحتم وجود شرطيات للتعامل مع النساء
				73	وجود المرأة في شرطة المرور مظهر حضاري
				74	الرواتب والامتيازات للعاملات في الشرطة الفلسطينية افضل من القطاع الحكومي
				75	التقاعد المبكر في جهاز الشرطة يغري المرأة للعمل في هذا المجال
				76	ساعات الدوام الرسمي في الشرطة أقل من المؤسسات الحكومية الأخرى

انتهى

Palestinian National Authority
Ministry of interior
Police/ Personnel Department



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة
المخاطبة
المديرية العامة للشرطة
التنظيم والإدارة

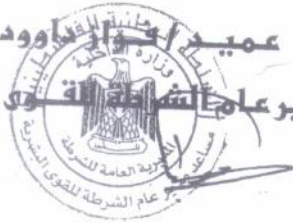
حفظهم الله

السادة / مدراء الإدارات المختصة
السادة / مدراء شرطة المحافظات

مظاهرة العامة للشرطة
إدارة القوى التشريعية
21-12-2010
صاخر
الرقم: ١٢٦١٥/١٥

- بناءً على تعليمات السيد اللواء / حازم عطا الله - مدير عام الشرطة
اجراءاتكم بتسهيل عمل الملازم اول / سرين عبد فايز دراغمه - من مرتب
المخابرات العامة / طوباس حول توزيع استبيان على العاملات في الشرطة
الفلسطينية .
- على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا الامر كل فيما يخصه .

عميد ~~الضباط~~ ~~القوى~~ ~~التشريعية~~
مساعد مدير عام ~~الشرطة~~ ~~القوى~~ ~~التشريعية~~
بشرب



فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
94	رسالة تحكيم الاستبانة.....	1.3
95	الاستبانة بصورتها النهائية.....	2.3
101	كتاب تسهيل مهمة من السيد اللواء "حازم عطا الله".....	3.3

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
29	الهيكلية العامة للشرطة الفلسطينية (مكتب العلاقات العامة في المديرية رطة الفلسطينية 2011).....	1.2

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
2.1	التوزيع النسبي لموظفي القطاع العام حسب المنطقة، والمسمى الوظيفي، والجنس حتى شهر 3 لعام 2005(جهاز الاحصاء المركزي، 2005).....	21
1.3	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....	48
2.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر.....	48
3.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العسكرية.....	49
4.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة في جهاز الشرطة الفلسطينية.....	49
5.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن.....	50
6.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمل في نفس المحافظة.....	50
7.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية الحالية	51
8.3	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية قبل الانتساب إلى جهاز الشرطة.....	51
9.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء للمتزوجات.....	52
10.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل.....	52
11.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير أوقات الدوام.....	53
12.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحصول على شهادة جامعية للمرأة	53
13.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير تفضيل العمل مع.....	52
14.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الضمانات المالية عند الإصابة.....	54
15.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية.....	54
16.3	توزيع عينة الدراسة حسب سبب العمل في مجال الشرطة.....	55
أ-1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال	60

	الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي	
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي	1.4-ب
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال الحوافز مرتبة بشكل تنازلي حسب المتوسط الحسابي	1.4-ج
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعوقات النفسية.	2.4-أ
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعوقات الشخصية التي تقيس الضغط الاجتماعي على المرأة العاملة في الجهاز الشرطي	2.4-ب
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعوقات الاسرية.	2.4-ج
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الإستجابة لمجال المعوقات الثقافية.	2.4-د
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة الاستجابة لمجال معوقات بيئة العمل	2.4-ذ
70	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في درجة واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وجهة نظر العاملات في جهاز الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية تعزى لمتغير الحصول على شهادة جامعية.	3.4
70	المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات حسب متغير العمر.	4.4-أ
71	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب	4.4-ب

متغير العمر.

- 5.4 نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات متغير العمر، في
72 مجال الحوافز
- 6.4-أ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة
73 في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير الرتبة
- 6.4-ب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة
73 في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير الرتبة
- 7.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار
مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق
74 بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب
متغير الرتبة.
- 8.4-أ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة
75 في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وفق متغير مكان
السكن
- 8.4-ب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات واقع عمل المرأة
75 في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات من وفق متغير مكان
السكن
- 94 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار
مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق
76 بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب
متغير مكان السكن.
- 10.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الفاعلية واقع عمل
75 المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات وفق متغير
الحالة الاجتماعية
- 11.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار
77 مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق عمل
المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعوقات بحسب متغير

الحالة الإجتماعية.

- 12.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعيقات بحسب متغير اوقات الدوام. 78
- 13.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعيقات وفق متغير اوقات الدوام 78
- 14.4 المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعيقات حسب متغير طبيعة العمل 79
- 15.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway-ANOVA) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية: الدوافع والمعيقات حسب متغير طبيعة العمل. 80
- 16.4 نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات متغير طبيعة العمل، في مجال المعوقات 80
- 17.4 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في درجة الفاعلية تعزى لمتغير العمل في نفس المحافظة 81

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
أ	اقرار
ب	الشكر والعرفان
ج	ملخص الدراسة
هـ	الملخص بالانجليزية
1	الفصلالأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
1	1.1 مقدمة
4	2.1 مشكلة الدراسة
5	3.1 أهمية الدراسة
5	4.1 مبررات الدراسة
6	5.1 أهداف الدراسة
6	6.1 أسئلة الدراسة
7	7.1 فرضيات الدراسة
8	8.1 منهجية الدراسة
8	9.1 حدود الدراسة
9	10.1 عينة الدراسة
9	11.1 هيكلية الدراسة
10	12.1 مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الاطارالنظري والدراسات السابقة
11	1.2 مقدمة
11	2.2 مشاركة المرأة في المجتمع
14	3.2 الدور التقليدي لمشاركة المرأة الفلسطينية في المجتمع

15المشاركة السياسية للمرأة في المجتمع	4.2
16 دور المرأة الفلسطينية النضالي بعد ثورة 1936م	5.2
17 المرأة ووثيقة الاستقلال الفلسطينية	6.2
20 المرأة الفلسطينية وصنع القرار	7.2
22 العمل الشرطي والمرأة	8.2
22 العمل الشرطي	1.8.2
24 الرتب العسكرية في جهاز الشرطة الفلسطينية	28.2
24 واقع عمل المرأة في العمل الشرطي	3.8.2
26 الشرطة النسائية أهمية ودورها في المجتمع الفلسطيني	4.8.2
28 التنظيم والهيكلية في جهاز الشرطة الفلسطينية	9.2
29 الهيكلية العامة للشرطة الفلسطينية	10.2
28 المهمات والأدوار	.1.10.2
32	توزيع الشرطيات الفلسطينيات حسب الرتب و المهام حسب ما ورد من مكتب الاعلام التابع للشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية للعام -2011	11.2
 2010 كمايلي	
33 معيقات عمل المرأة الفلسطينية	12.2
38 الدراسات السابقة	13.2
38 الدراسات الفلسطينية	1.13.2
39 الدراسات العربية	2.13.2
42 الدراسات الاجنبية	3.12.2
45 التعليق على الدراسات السابقة	4.12.2

47 الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

47 المقدمة	1.3
47 منهج الدراسة	2.3
47 مجتمع الدراسة	3.3
47 عينة الدراسة	4.3
54 أداة الدراسة	5.3

54	صدق الأداة.....	6.3
57	إجراءات الدراسة.....	7.3
57	المعالجات الإحصائية.....	8.3
59	الفصل الرابع : نتائج الدراسة.....		
59	المقدمة.....	1.4
59	النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها.....	2.4
58	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة والذي ينص على: ما هو واقع عمل المرأة في جهاز الشرطة الفلسطينية- الدوافع والمعوقات؟	1.2.4
69	النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها.....	3.4
81	تلخيص النتائج.....	4.4
86	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.....		
86	الاستنتاجات.....	1.5
87	التوصيات.....	2.5
88	المقترحات البحثية.....	3.5
89	المراجع.....		
102	فهرس الملاحق.....		
103	فهرس الاشكال.....		
104	فهرس الجداول.....		
108	فهرس المحتويات.....		