

Artical History

Received/ Geliş
17.07.2019

Accepted/ Kabul
15.08.2019

Available Online/yayınlanma
01.09.2019.

The reality of gender mainstreaming in the palestinian national security forces

واقع إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني الفلسطيني

راشد عبد العزيز احمد حامد - طالب دكتوراه

جامعة صفاقس

RASHED A.A. HAMED
PhD STUDENT IN SOCIOLOGY
UNIVERSITY OF SFAX

الملخص

هدف البحث التعرف إلى قضايا النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني الفلسطيني والتي لها الأثر البالغ بالمساهمة في تحقيق التنمية، باعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع التي توليها قيادة قوات الأمن الوطني في فلسطين أهمية كبرى لما لها من انعكاسات على نتائج الأداء على مستوى القوات وبالتالي على موضوع التنمية المستدامة في فلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق الاستبيان على عينة عشوائية منتظمة من منتسبين ومنتسبات الأمن الوطني بواقع 230 من المبحوثين موزعين على منطقة الدراسة، يتناول البحث موضوع النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني الفلسطيني من منظور الدور لكل من الرجل والمرأة في القوات بغض النظر عن العرق والدين واللون والجنس مع تعزيز دور المرأة، ولتحقيق ذلك لا بد من وجود سياسات إدارية وقانونية ووسائل في مراكز صنع القرار من شأنها ضمان توفير فرص التدريب والتوظيف وتوزيع المهام الوظيفية والمساواة في الرواتب لكلا الجنسين والضممان الصحي والاجتماعي والانجازات، مع مراعاة عناصر العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

وتوصلت الدراسة إلى أن انتساب المرأة إلى قوات الأمن الوطني يساهم في تحقيق التنمية بدرجة كبيرة من خلال الاساليب والادوار التي تقوم بها المرأة في داخل قوات الأمن الوطني، مع وجود بعض الجوانب التي

تحتاج إلى العمل بدرجة أكبر خاصة على محوري المساهمة في تحسين المستويات السياسية والاقتصادية والثقافية للمرأة الفلسطينية عند انتسابها لقوات الأمن الوطني، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحسين نقاط الضعف التي برزت في المجالات المختلفة في هذه الدراسة خاصة فيما يتعلق بالأساليب والأدوار التي تقوم بها المرأة وتمارسها في الأمن الوطني مقارنة بالزملاء الذكور وغيرها من التوصيات المهمة. الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، تمكين المرأة، إدماج النوع الاجتماعي، قوات الأمن الوطني الفلسطيني.

Abstract

The aim of the research is to identify the gender issues in the Palestinian National Security Forces, which have a significant impact on the contribution to development. This is one of the most important issues that the leadership of the national security forces in Palestine attach to the importance of their impact on the performance of the performance at the level of the forces. The researcher used the analytical descriptive method and applied the questionnaire to a random random sample of members and national security employees by 230 respondents. The study deals with gender in the Palestinian National Security Forces The role of men and women in the forces regardless of race, religion, color and gender, while enhancing the role of women. In order to achieve this, there must be administrative, legal and means policies in decision-making centers that will ensure the provision of training, employment, Health and social security and achievements, taking into account the elements of justice, equality and equal opportunities between men and women.

The study found that the women's enrollment in the national security forces. For Palestinian women when they join the national security forces

The recommendations were To work on improving the weaknesses that have emerged in the various areas in this study, especially with regard to the methods and roles played by women and practiced in national security compared to male colleagues, and conducting a range of activities, courses and awareness campaigns in the national security to raise awareness of the importance of gender and social diversity within the national security forces.

Keywords: Women's Empowerment, Integration, Gender, Palestinian National Security Forces.

المدخل:

إن تحديات العصر المعرفي فرضت على التربية متطلبات جديدة تمكن الفرد من استيعاب عناصر المعرفة ومستلزماتها، وان التغيير السريع في حجم المعلومات والمعارف في مختلف العلوم، وخاصة العلوم الإنسانية، جعل العلاقة بين المرأة والرجل تحظى باهتمام الباحثين حيث تشير غالبية الدراسات أن الرجل يقع في مكان الصدارة في العديد من المجتمعات الإنسانية وان طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة تختلف من مجتمع لآخر، بفعل العوامل الثقافية لكل مجتمع بالإضافة إلى طبيعة الوسائل التكنولوجية في المجتمع الأمر الذي يدفع نحو البحث حول المعطيات الاجتماعية والاقتصادية التي تمنح الرجل متانة وسلطة أقوى من المرأة. ويشير الروسان (2003)، انه في ظل هذه التحولات العالمية تعالت أصوات العديد من الهيئات الإنسانية، والهيئات العاملة في مجال حقوق الإنسان داعية للتخلص من التمييز الذي تتعرض له المرأة في المجتمع بشكل عام وفي مجال العمل في المؤسسة الأمنية بشكل خاص والمرأة الفلسطينية التي تمثل قطاعا واسعا داخل المجتمع الفلسطيني كغيرها من نساء العالم تطمح نحو تحقيق مستقبل يعطي للمرأة حقوقها مساواة مع الرجل في مناحي الحياة المختلفة الأمر الذي دفعني إلى البحث عن التغييرات في تصورات الأفراد داخل المؤسسة الأمنية في قوات الأمن الوطني الفلسطيني حول الصورة للنوع الاجتماعي، والأهمية القصوى في التنمية التي من المتوقع منها أن تؤدي إلى أوضاع حياتية أفضل للجميع وفي مختلف المجالات، فهو مفهوم ثقافي نسبي لأنه يختلف من زمان إلى زمان ومن مجتمع إلى آخر ويشكل نظرة المجتمع لأدوار وإمكانيات وحقوق وواجبات كل من المرأة والرجل.

تهدف عملية التنمية إلى تحسين نوعية حياة المجتمع وأفراده، وتوجه اهتمام خاص إلى الفئات التي تعاني من الفقر والتمييز. وهي من خلال برامجها وأنشطتها تعمل على تأكيد المساواة بين الجنسين في العائدات والحقوق والواجبات، لذا فهي تعنى بتوفير الآليات والأساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرصة متساوية ومتكافئة في التمتع بكافة حقوقه الإنسانية، ومن خلال ذلك تعمل على تضيق الفجوة النوعية او الجندرية، لذا من أجل العمل على تقليل هذه الفجوة وتحقيق المساواة، حيث أن الكثير من الأدوار يتم توزيعها على أساس ذكورة أو أنوثة الإنسان في حين أنه لا علاقة لهذه الأدوار بالتكوين البيولوجي وينطلق مفهوم النوع الاجتماعي والتنمية من أن المرأة تدمج في عملية التنمية في مواقف ثانوية تابعة للرجل، و ترجع الأسباب التي تكمن وراء هذه الأدوار الثانوية إلى علاقات النفوذ والسلطة التي تربط الرجل بالمرأة سواء في المجتمع أو في الأسرة.

أهمية الدراسة:

وتأتي أهمية هذا البحث في انه يقف على نتائج وتوصيات تفيد صانع القرار في القيادة العليا على مستوى قوات الأمن الوطني الفلسطيني ورئاسة الوزراء والرئاسة أثناء صياغة الخطط الإستراتيجية الخاصة باليات العمل في المؤسسة الأمنية والعسكرية الفلسطينية والأخذ بعين الاعتبار تمكين المرأة وتعزيز وتفعيل دورها ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة التعرف إلى ما يلي:

1. الوقوف على واقع إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني في فلسطين.
2. رصد اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو دمج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني ومؤشرات الأداء على برامج التنمية في فلسطين.
3. الوقوف على مدى مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني على برامج التنمية في فلسطين.
4. تحليل أساليب وأدوات إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني في فلسطين.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني الفلسطيني لدى جميع المنتسبين والمنتسبات فيها، وفي إبراز أهمية زيادة مشاركة المرأة وانخراطها في سوق العمل جنباً إلى جنب مع الرجل، كما تكمن المشكلة في ظل العديد من الضغوط التي قد تتعرض لها المرأة في بيئة العمل، والتمييز التي قد تتعرض له من قبل أصحاب القرار في العمل، التمييز بين الرجل والمرأة في مجال الحقوق المالية إضافة إلى وجهة نظر القيادة من منح المرأة المناصب القيادية العليا وفي وصولها إلى الموارد المتاحة، والمشاركة في الدورات والبعثات، بالإضافة إلى معرفة اتجاهات كل من المنتسبين والمنتسبات نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.

أسئلة الدراسة: أجابت هذه الدراسة بالإجابة على العديد من الأسئلة وهي:

1. ما هي مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني؟
2. ما هي الأساليب والأدوات المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني؟
3. ما هي اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً؟

4. ما هي اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً؟

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج التالي:

المنهج الوصفي: تعتمد الدراسة على جمع المعلومات من خلال الاستبانة والمقابلات والملاحظة كما تستخدم التحليل الإحصائي لتحليل البيانات والوصول الى نتائج فيها النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

مجتمع الدراسة:

قوات الأمن الوطني الفلسطيني في المحافظات الشمالية لدولة فلسطين وهي (محافظة جنين، محافظة نابلس، محافظة طولكرم، محافظة طوباس، محافظة سلفيت، محافظة قلقيلية، محافظة أريحا والأغوار، محافظة رام الله والبيرة وضواحي القدس، محافظة بيت لحم، محافظة الخليل).

عينة الدراسة:

أخذت العينة بطريقة العينة العشوائية حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة (6260) منتسب ومنتسبة، وبلغ عدد عينة الدراسة (230) منتسب ومنتسبة. مجموع افراد العينة = 230 (150 منتسب، 80 منتسبة).

أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة تتكون من قسمين، القسم الاول هو للبيانات العامة الجنس وعدد سنوات الالتحاق بالأمن الوطني والمؤهل العلمي والرتبة. أما القسم الثاني فهو محاور الدراسة والفقرات وتحتوي على 4 محاور وفق أسئلة الدراسة وهي مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني، الأساليب والأدوات المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني، واتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً، واتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً. وجاءت تحت هذه المحاور 42 فقرة تساهم في قياس هذه المحاور وفق مقياس ليكرت الخماسي أوافق بشدة، أوافق، حيادي، أعارض، أعارض بشدة، وخصصت لجميع المنتسبين والمنتسبات في قوات الامن الوطني الفلسطيني في المناطق والدوائر والمديريات والشعب المختلفة وفي الرتب العسكرية المختلفة.

صدق الأداة وثباتها:

للتحقق من صدق اداة الدراسة الظاهرية، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وبعد اجراء التعديلات الملائمة خرجت الاستبانة بصورتها النهائية

هيكل الدراسة: تم تقسيم هذا البحث إلى خمسة فصول كما يلي:

الفصل الأول: خلفية الدراسة وتتضمن مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وأساليبها وحدودها الزمنية والمكانية والتعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة ومنهجيتها وصعوبات الباحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري ويتضمن وهو كل ما كتب عن موضوع الدراسة في الدوريات والكتب والمجلات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع النوع الاجتماعي وتناولت نفس متغيرات الدراسة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة باستخدام المنهج الوصفي والتحليلي، ويحتوي على أدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينيتها ومتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية والدراسة التحليلية بعد المعالجة الإحصائية.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

الدراسات السابقة

- **دراسة داوود (2013)** هدفت هذه الدراسة الى التعرف على التطورات الجندرية لدى طلبة وطلاب الجامعة الاردنية حول مفهوم النوع الاجتماعي وأبعاده ومدى وضوح الفرق بين الجندر والجنس من منظور طلابي واستخدمت الباحثة المنهج المسحي الاجتماعي بالعينة الطبقية وتشكل مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الجامعة الاردنية المسجلين في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا للعام الدراسي 2012 - 2013 في جميع التخصصات العلمية والانسانية وبلغ حجم العينة (848) طالب وطالبة وتشكل نسبة الذكور منها (248) طالب ونسبة الاناث (564) ولتحقيق الدراسة تم استخدام اداة الدراسة (الاستبانة) وظهرت النتائج ان التطورات الجندرية للطلاب والطالبات بالدرجة الاولى غير تقليدية بنسبة (36.3%) للطلاب و(30.3%) للطالبات ثم بالتوازي الجندري بالدرجة الثانية بنسبة (33.4%) للطلاب و(21.4%) للطالبات وتقليدية بالدرجة الثانية (30.3%) للطلاب و(15.8%) للطالبات.

- **دراسة (جرادين) (2007)** هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الخبرة والنوع الاجتماعي في عادات العقل لدى طلبة الجامعة وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة مؤتة حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصية وبلغ حجم العينة (947) على مستوى الكلية وعينة عنقودية طبقية على مستوى الشعبة وكانت اداة

الدراسة الاستبانة وأظهرت نتائج الدراسة ان هناك فروق ذات دلالات احصائية يعزى لمتغير الخبرة، وفروق ذات دلالات احصائية تعزى لمتغير الكلية وهناك فروق ذات دلالات احصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. - دراسة الخطيب (2006) هدفت هذه الدراسة الى استكشاف علاقة الجندر بالسلطة في المؤسسة حيث تم دراسة (23) حالة من مستخدمين ومستخدمات فقدوا اعمالهم في مؤسسات اهلية وخاصة وكانت اداة الدراسة هي المقابلة واظهرت نتائج الدراسة ان المستخدمين يعيشون في المؤسسة حالتين غير منفصلتين في الحالة الاولى تحتفي تأثير الجندر في التفاوض نظرا لخضوع كل المستخدمين باختلافاتهم الفردية لبيئة مرئية ومتداخلة من الرقابة حيث يشعر المستخدمون بأنهم مراقبون حتى في غياب رب العمل من زملائهم ويعيشون حالة من القلق لأنهم يخضعون لقوانين رب العمل وليس لقوانين الدولة.

- دراسة الجعافرة (2005) هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة استخدام المرشد التربوي لفنيات المقابلة الارشادية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي للمرشد وخبرته وتخصصه وكانت اداة الدراسة هي المقابلة وتكونت عينة الدراسة من (158) مرشد ومرشدة في مديرية التربية والتعليم في اقليم الجنوب في الاردن للعام الدراسي (2004-2005) وأظهرت نتائج الدراسة ان المرشد يستخدم غالبية فنيات المقابلة الإرشادية كما وجد فروقا ذات دلالات احصائية لمتغير التخصص لصالح تخصص الارشاد على جميع ابعاد الدراسة - التخصص - الجندر، كما لم تظهر نتائج الدراسة فروقا ذات دلالات احصائية لمتغير النوع الاجتماعي على جميع ابعاد الدراسة، كما وجد فروقا بين المتغيرات الثلاث تعزى للتفاعل بين (النوع الاجتماعي، الخبرة، التخصص).

- دراسة القيسي (2004) هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن علاقة التعليم المنظم ذاتيا في التحصيل ومدى اختلافه باختلاف النوع الاجتماعي والكلية لدى طلبة جامعة مؤتة ولتحقيق الهدف تم استخدام مقياس شوارتز وجديدلر لإستراتيجيات التعليم المنظم ذاتيا، وتكون مجتمع الدراسة من (16154) طالب وطالبة من جامعة مؤتة للعام الدراسي (2003-2004) اما عينة الدراسة تكونت من (400) طالب وطالبة وتم اختبارهم بالطريقة الطباقية العنقودية وأظهرت النتائج ان هناك فروق ذات دلالات احصائية في تحليل الطبقة تعزى لاختلاف مستوى التعليم المنظم ذاتيا لصالح مستوى التعليم المرتفع وأظهرت النتائج ايضا انه لا توجد فروق ذات دلالات احصائية في اداء الطلبة على مقياس التعليم المنظم ذاتيا تعزى لمتغير الجنس. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الرجوع للأدب النظري واستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالنوع الاجتماعي اهمها دراسة داود (2013) ودراسة الخطيب (2006) ودراسة جرادين (2007)، وجد الباحث ان هناك تطابق بين معظم

الدراسات التي تم استعراضها والدراسة الحالية من حيث موضوع الدراسة والأهداف واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة العينة والمكان وكذلك أثر دمج النوع الاجتماعي على برامج التنمية.

المبحث الاول:

من الحقائق البديهية التي ترد في معظم الأدبيات والتقارير الخاصة بالنساء أن "المرأة تكون نصف المجتمع الكوني ولذلك لا يمكن لأي مجتمع أن يتقدم ويتطور ونصفه عاطلا ومعطلا وضعيف" حيث أن عدد سكان العالم لعام 2017 قد بلغ 7.53 مليار نسمة حسب بيانات البنك الدولي، شكلت الإناث ما نسبته 3.73 مليار نسمة أي بنسبة 49.53% من سكان العالم¹، فالمرأة نصف العنصر البشري لهذا الكون، ونصف الموارد البشرية لأي مجتمع، مما يصعب تهميشها أو تهميش دورها في مجتمع يسعى لمواكبة متطلبات الحياة المعاصرة.

احتلت قضية النوع حيزاً واسعاً نتيجة لانعكاس المعاناة الواقعة على المرأة والتي تتمثل في التمييز المححف وحرمانها من المساهمة الفاعلة في عملية التنمية، وتعاطف الاهتمام بقضايا نوح المرأة وتمكينها وإدماجها في مجالات التنمية بشكل كبير في الربع الأخير من القرن الماضي، وعقدت هيئة الأمم المتحدة أربع مؤتمرات لهذا الشأن كان أولها مؤتمر المكسيك الذي عُقد في مدينة مكسيكو (عاصمة المكسيك) في الفترة الواقعة بين 1975/7/2 - 6/19 وذلك برعاية الأمم المتحدة بناء على القرار الصادر عن جمعيتها العامة في 1972/12/18 برقم 3010 (الدورة 27) وحدد عام 1975 عاماً للمرأة تكثف فيه الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بينها وبين الرجل، وانخراطها في مساعي التنمية، وإسهامها الفاعل في دعم السلام العالمي، وقد وضع المجلس الاجتماعي والاقتصادي التابع للأمم المتحدة في 1974 /5/16 برنامجاً للعام المذكور تضمن عقد مؤتمر دولي للمرأة تحت شعار " المساواة والتنمية والسلام ".² وفي وقت لاحق، وبدعوة من المؤتمر، أعلنت السنوات 1976 - 1985 بوصفها عقد الأمم المتحدة للمرأة، وأنشأت صندوق التبرعات للعقد، في عام 1979، اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو " ، والتي غالباً ما توصف بأنها الشرعية الدولية لحقوق المرأة، وتحدد الاتفاقية في موادها الثلاثين، صراحة التمييز ضد المرأة وتضع برنامجاً للعمل الوطني لإنهاء هذا التمييز. وتستهدف الاتفاقية الثقافة والتقاليد بوصفها قوى مؤثرة في تشكيل الأدوار بين الجنسين والعلاقات الأسرية، وهي أول معاهدة لحقوق الإنسان التي تؤكد على الحقوق الإنجابية للمرأة.

¹إحصائية البنك الدولي، نُشر بتاريخ 2017، تمت مشاهدته بتاريخ 2019/3/14 www.albankaldawli.org
²الموسوعة الفلسطينية، www.palestinapedia.net، (نُشر بتاريخ : أكتوبر 28، 2015)

وبعد خمس سنوات من مؤتمر المكسيك، تم عقد المؤتمر العالمي الثاني المعني بالمرأة في كوبنهاغن في عام 1980. ودعا برنامج العمل الذي خرج به المؤتمر إلى اتخاذ تدابير وطنية أقوى لضمان ملكية المرأة على ممتلكاتها وسيطرتها عليه، فضلا عن إدخال تحسينات في مجال حقوق المرأة فيما يتعلق بالميراث وحضانة الأطفال وفقدان الجنسية.

ولادة الحركة النسوية العالمية

في عام 1985، عقد المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلام في نيروبي، وضع المؤتمر الاستراتيجيات التطلعية للمرأة حتى عام 2000، وكان مؤتمر بكين 1995 والذي طرح المحاور الأساسية للعمل على قضايا النساء، ووضع النقاط على الحروف وحدد آليات وأساليب للعمل، وطور مفاهيم بما يتناسب مع مستجدات العصر وطبيعته، وجاء انعقاد المؤتمر في وقت كانت الحركة من أجل المساواة بين الجنسين قد اكتسبت فيه اعترافا عالميا، وشارك 15 000 ممثلا من ممثلي المنظمات غير الحكومية في منتدى للمنظمات غير حكومية مواز.

ويجدر بالذكر هنا أن إعلان الامم المتحدة للسنوات 1976-1985 عقدا للمرأة، ساهم مساهمة فاعلة، وقد شهد العقدان الاخيران تراكما في الدراسات النظرية والتطبيقات التنموية التي تهدف ليس لإدماج المرأة في العمل الاقتصادي وحسب وإنما لإعادة النظر في اتساق القيم والتطبيقات المجتمعية ذات العلاقة بوضع المرأة والأدوار المختلفة التي تلعبها في المجتمع والاقتصاد.

النظريات النسوية والتمييز الجنسي النسوية (Feminism)

هي "الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة مع الرجل، لا لسبب إلا لأنها امرأة في المجتمع الذي تُنظَّم شؤونه وتُحدد أولوياته حسب رؤية الرجل واهتماماته" فالنسوية عبارة عن أيديولوجية لها ثلاثة ملامح رئيسية وهي: إلغاء كافة أشكال التمييز المبنية على الجندر، والعامل البيولوجي لا يضع المرأة بمرتبة أدنى، والعمل على تغيير وتحسين وضع المرأة في كافة المجالات.

واختلفت النظريات النسوية في تفسير الاختلاف بين الجنسين واضطهاد المرأة، ومن أهم هذه النظريات :
● النسوية الليبرالية Feminism Liberal : ترى أن التمييز الجنس يسبب رئيسي لعدم المساواة وأن الاختلاف بين الجنسين هو نتيجة التنشئة الاجتماعية للفرد فمنذ لحظة الولادة تتم معاملة الإناث والذكور بطريقة مختلفة، وتفترض هذه النظرية أن الإنسان عقلائي والمرأة فرد له حق كالأخرين وبالتالي ليس هناك مبرر للتمييز، وأن الفروقات البيولوجية ليست هي المسؤولة عن الاختلاف بين الجنسين بل إن التنشئة الاجتماعية والأدوار الجندرية التي يعطيها المجتمع للذكور والإناث هي المسؤولة عن هذا الاختلاف، وتطالب النسوية

الليبرالية بالمساواة الجندرية في الفرص للذكور والإناث في جميع مؤسسات التنشئة الاجتماعية وفي العائلة والمدرسة كما تطالب بالتقليل من التمييز الجندري الثقافي وإصدار القوانين التي تضمن المساواة في الحقوق بين الذكور والإناث.

● النسوية الماركسية: Feminism Marxist : وترى النسوية الماركسية ان سبب اضطهاد المرأة يعود إلى ظهور النظام الأبوي (سيطرة الرجل على العملية الإنتاجية والاقتصادية (والتحول إلى النظام الرأسمالي).

● النسوية الاشتراكية: Feminism Socialist: ترى أن اضطهاد المرأة ناتج عن التمييز الجنسي وبالتالي تستطيع المرأة أن تتحرر من خلال القضاء على النظام الرأسمالي والنظام الأبوي والمساواة بين الجنسين في ظل نظام اجتماعي اقتصادي خال من الاستغلال.

● النسوية الراديكالية: Feminism Radical : ترى أن الاضطهاد الجنسي هو الأساس وأن هذا الاضطهاد مصدره الرجل وليس النظام الاقتصادي، وأن النظام الأبوي في المجتمع يدرب الرجال على اضطهاد النساء ويعاملهن بشكل دوني، وأن هناك بعض المؤسسات التي تعيد إنتاج النظام الأبوي، ومنها العائلة والمؤسسات التعليمية والدينية، وترى هذه النظرية أن تحرر المرأة يكون بمواجهة النظام الأبوي.³ نلاحظ مما سبق أن النظريات النسوية، بالرغم من اختلافها في تفسير التمييز الجنسي واضطهاد المرأة، ترى أن هذا التمييز والاضطهاد ليس طبيعياً بل هو نتيجة البناء الاجتماعي وأن مؤسسات التنشئة الاجتماعية - وخاصة الأسرة - تسهم بشكل كبير في التمييز الجنسي واختلاف الأدوار الجندرية.⁴

منهاج عمل مؤتمر بكين بشأن المرأة والنوع الاجتماعي (جندر)

أكد منهاج عمل ييجين حقوق المرأة وحقوق الإنسان والتزم باتخاذ إجراءات محددة لضمان احترام هذه الحقوق، ووفقاً لاستعراض شعبة الأمم المتحدة للمرأة للمؤتمرات العالمية الأربعة. ومن المفاهيم التي انبثقت عن مؤتمر بكين مفهوم (النوع الاجتماعي) "الجندر" حيث تكرر مصطلح الجندر في وثيقة مؤتمر بكين 233 مرة وكان لا بد من الوقوف بشكل أوضح عند دلالة هذا المصطلح والوقوف على معناه في لغته التي صك فيها، والتعرف على ظروف نشأته، وتطوره الدلالي، إذ رُفِضَ التعريف انه فقط ذكر/أنثى، وأصرت الدول على وضع تعريف يشمل: "الحياة غير النمطية كسلوك اجتماعي ورفضت دول أخرى ذلك" وظل المصطلح يتداول على أنه "جندر" من دون تعريف نهائي له، فما هو؟

⁴الخاروف، أمل والبدور طروب، بحث منشور بعنوان (الأدوار الجندرية التي يكتسبها الشباب في الأسرة الأردنية دراسة ميدانية في مدينة الطفيلة) العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 33، العدد 3، 2006.

أستخدم لفظ الجندر من قبل آن اوكلي⁵ وغيرها من المهتمات في السبعينيات، وذلك لوصف خصائص الرجال والنساء المحددة إجتماعياً مقابل الخصائص المحددة بيولوجياً، وقد رأت اوكلي أن الشعوب والثقافات تختلف بشكل كبير في تحديدها لسمات الذكورة والانوثة، وبالتالي فإن الفصل بين مفهومي الجنس والجندر يختلف من ثقافة إلى أخرى⁶.

ويُعد مصطلح النوع الاجتماعي أحد المصطلحات السوسيولوجية (الاجتماعية)، ويقابله باللغة الإنجليزية مصطلح الجندر (GENDER) وقد كان ولا يزال مصطلح جندر محل خلاف وجدل خصوصاً في العالم العربي منذ ان دخل هذا المفهوم إلى المجتمعات العربية والإسلامية مع وثيقة مؤتمر القاهرة لسكان عام 1994 وقد يلاقي خلطاً وغموضاً وتعقيداً بين ما هو جنس أو نوع بيولوجي، وما هو نوع اجتماعي، ويُفهم - خطأ - بأن النوع الاجتماعي يختص بالنساء دون الرجال، بينما هو في الحقيقة يشار به إلى النساء والرجال معاً وأدوارهما المشتركة والتي تحتل التبادل، إذن فالنوع الاجتماعي هو كل ما له علاقة في المجتمع والثقافة والنظم الاجتماعية، وهو غير ثابت أو محدد فطرياً بجنس بعينه، ويمكن القول بأن مصطلح جندر أو النوع الاجتماعي هو مفهوم إجتماعي ثقافي يسعى إلى تتبع علاقات القوى بين الجنسين في سياقها الثقافي والإجتماعي والإقتصادي، وتحليل مظاهره⁷.

في عام 1998 صدرت وثائق مؤتمر روما حول إنشاء المحكمة الجنائية الدولية ورد فيها مادة تقول: إن كل تفرقة أو عقاب على أساس الجندر يشمل جريمة ضد الإنسانية، وعرفت منظمة الصحة العالمية الجندر " انه المصطلح الذي يفيد استعماله وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية لا علاقة لها بالاختلافات العضوية، أما الموسوعة البريطانية فعرفت ما يسمى بالهوية الجندرية بالقول: " إن الهوية الجندرية هي شعور الإنسان بنفسه كذكر أو أنثى، وفي الأعم الأغلب فإن الهوية الجندرية تكون واحدة ولكن هناك حالات لا يرتبط فيها شعور الإنسان بخصائصه العضوية، ولا يكون فيها توافق بين العضوية والهوية الجندرية ومن حيث النتيجة يمكن القول أن تعريف مفهوم النوع الاجتماعي مختلف الأدوار والحقوق والواجبات لكل من الرجال والنساء في المجتمع والعلاقات بينهم والطرق التي تحدد بها خصائصهم وسلوكياتهم وهوياتهم التي تحكمها عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية مختلفة وتأثير هذه العلاقة على مكانة المرأة والرجل في المجتمع.

⁵ عالمة اجتماعيات بريطانية بارزة، نسوية، وكاتبة، أستاذة ومؤسسة ومديرة وحدة أبحاث العلوم الاجتماعية بمعهد التعليم بجامعة كاليفورنيا

⁶ حوسو، عصمت (الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية)، دار الشروق (2009)

⁷ كمال، هالة، النوع الاجتماعي، التنوع الثقافي والخصوصية الثقافية.

كما ورد في تقرير التنمية البشرية 2007 ان عالم الاجتماع إميل دو كهايم عرف التنشئة الاجتماعية بأنها عملية ينتقل فيها الإنسان من كائن اجتماعي وفقا للمعايير والقيم والأدوار والعلاقات السائدة في مؤسسات مجتمعه، لذلك فإن شخصية الفرد تتشكل نتيجة تراكمات وخبرات تأصلت به وتفاعل هذا الفرد مع بيئته، مما يشكل الأساس في تحديد السلوك الإنساني للفرد، وهنا يمكن تحديد الفارق الأساسي بين الجنس والجندر بالقول أن الجنس حالة نولد بها وهي ثابتة، في حين الجندر هي حالة نكتسبها وبالتالي فهي متغيرة. وقد تنبه الباحثون والمخططون إلى أهمية دور المرأة وضرورة إشراكها في عملية التنمية وأجمعوا على أن عدم وجودها في مجال التنمية سيؤدي إلى فشل المشاريع التنموية وبرزت منذ سبعينات القرن الماضي ثلاث مناهج أساسية خاصة بذلك وهي:

- المرأة في التنمية: ينطلق هذا المنهج من أن المرأة كانت غائبة تماما عن مجالات التنمية وغير موجودة في تفكير المخططين مما أدى إلى فشل المشاريع التنموية، لذا لا بد من تدارك ذلك في التخطيط التنموي من خلال توفير الاحتياجات الرئيسية اليومية من طعام ودواء وتعليم.
- المرأة والتنمية: يعتمد هذا المنهج أن المرأة هي متواجدة أصلا في المجتمع وفي المشاريع التنموية ولكنها غير متساوية مع الرجل لذلك يجب إعطائها نفس الفرص بالتساوي.
- النوع الاجتماعي والتنمية: هذا المنهج يعتمد على أن التركيز على النساء فقط يتجاهل المشكلة الأساسية التي تخص مكانة المرأة المتدنية بالنسبة للرجل، وهذا المنهج يعترف بالمرأة كعنصر فاعل ويسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال مدخل التمكين.

العوامل المؤثرة في النوع الاجتماعي:

يتغير الجندر بتغير الزمان والمكان وقد اختلفت الأدوار المسندة لكلا الجنسين مع مرور الزمن ولم تعد مهمة المرأة تحدها الوظيفة الإنجابية فقط ودخلت العديد من مجالات العمل التي كانت حكرا على الرجال وتطور معها أسلوب حياتها ونمط تفكيرها مع التطور العام في المجتمع تقنيا وعلميا وفكريا ففي حين كان الإرضاع وظيفة بيولوجية بحثة لا بديل عنها إلا من مرضعة أخرى "امرأة" صار بالإمكان الاستعاضة عن ذلك بتوفير زجاجة الحليب المناسب، وفي بعض المجتمعات كانت النساء تعملن كمزارعات يمتلكن الثيران ويحرثن الحقول، بينما مجتمعات أخرى تعتبر ذلك مخالفاً، ومن هنا فإن الجندر يتأثر بالتحول الثقافي للمجتمع، من خلال عملية التهيئة الاجتماعية وثقافة المجتمع المعني والثقافات السائدة، حيث يتلقى الصبيان التشجيع على التصرف بطريقة تبرز السمات الذكورية لهم، كالخشونة، واللعب في الشارع، وطبيعة الألعاب، وحرية الحركة والجلوس، بينما تتلقى البنات عكس ذلك، أي إبراز الصفات الأنثوية لديهن، كالرقعة، واللعب داخل المنزل،

وملازمة الأم، وطبيعة الألعاب، ارتداء الثياب المناسبة، وإتخاذ وضعية الجلوس المناسبة .
الأدوار الجندرية :

يمكن تقسيم أنماط العمل في أي مجتمع إلى ثلاث فئات رئيسية تدخل فيها أدوار النساء جميعها وهو ما يشار إليه بالدور الثلاثي للنساء وهي :

الدور الإنجابي: حيث لا يقتصر على إنجاب الأولاد فقط بل يشمل رعاية الأسرة وتحضير الطعام، وتنظيم المنزل، وجلب المياه، والتسوق وهو ذو قيمة وأهمية بالغة ولا يمكن الاستغناء عنه، مع ذلك لا يدخل في اعتباره عملا يدر دخلا مباشرا.

الدور الإنتاجي: يشمل إنتاج السلع والخدمات والاستهلاك والتجارة والزراعة، وعندما يسأل الإنسان ماذا تعمل فإن الإجابة في الغالب تتصل بالعمل الإنتاجي (المأجور) الذي يدر دخلا، ويمارسه الرجال والنساء على حد سواء، لكن النساء سوف تختلف أعمالهن ووظائفهن تبعاً للتقسيم الجندري للعمل، وغالبا عمل النساء يكون أقل وضوحا ويصنف أنه أقل قيمة من عمل الرجال.

الدور المجتمعي: يشمل التنظيم الاجتماعي للخدمات والمناسبات (احتفالات، شعائر، أنشطة سياسية) وهو عمل طوعي وضروري لتنمية المجتمع خاصة من الناحيتين الثقافية والروحية وينخرط فيه جميع الرجال والنساء، وهنا أيضا قد يبرز دور الرجل أكثر، وتعتبر مشاركة النساء في كلا الدورين الإنتاجي والمجتمعي مهمة إضافية غالبا ما تكون عبئا على حساب العمل في المهام الأخرى كالدور الإنجابي .

من أهم أسس مفهوم النوع الاجتماعي إعادة توزيع الأدوار المشار إليها سابقا من منطلق المشاركة وإتاحة الفرص المتساوية للوصول إلى الموارد والمواد، واكتشاف القدرات والمهارات للجميع (نساء ورجالا) لتعود بالنفع على المجتمع كل المجتمع، والعمل على إعادة بناء العلاقات بين النساء والرجال على أساس المساواة الجندرية، بحيث يتساوى الجنسان فيما يتعلق بالعلاقة بينهما، والجدير ذكره بأنه من المسلم به أن الصوت المسموع أكثر هو الصوت الأكثر صخباً، والشرط العملي لدمج التحليل الجندري هو استشارة النساء والاستماع إليهن بحيث يمكن فهم أدوارهن وحاجتهن بشكل أفضل، فإحدى المقاربات تتمثل في تصميم مشاريع وبرامج لجعل حياة النساء أكثر يسرا وسهولة سواء أكانت مشروع زراعي بحيث تؤخذ حاجات النساء لتنفيذ المشروع بشكل أفضل، كتأمين المعدات الأفضل، والبذار الأفضل، وتقديم المشورة والنصيحة، كذلك زيادة إمكانية حصول النساء على الأراضي والقروض، وإن التنمية إن حصلت تشمل جميع أفراد المجتمع نساء ورجالا تبعاً لحاجاتهم الفردية.

الحاجات العملية والحاجات الإستراتيجية في الجندر

وتكون الحاجات العملية حاجات آنية وقصيرة المدى، تخص بعض النساء وليس جميعهن، ترتبط بأمر يومية حياتية مثل الطعام والصحة، والتعليم ويمكن أن تتعرف عليها جميع النساء ومن الممكن معالجتها، وتستفيد من هذه المعالجة المشاركات وتحسن ظروفهن، ولكنها لا تطال ولا تغير الأدوار والعلاقات التقليدية. أما الحاجات الإستراتيجية في الجندر: فهي حاجات طويلة المدى نسبياً، تشترك فيها أغلب النساء، ترتبط بموقع المرأة مجتمعيًا (أعلى، أدنى خضوع، نقص موارد، ثقافة، عنف.. الخ)، وغالبًا ما تعجز النساء عن التعرف على أسس المشاكل أو تتمكن من الحل، وتحتاج معالجتها إلى مزيد من الوعي والمعرفة والثقة بالنفس والتعليم، وتعزيز التجمعات النسائية، بحيث تكون النساء ناشطات ومؤهلات لصنع قرار وتسلم مراكز، وبالتالي أن تكن قادرات على تغيير العلاقات والأدوار التقليدية.

تحليل البيانات

1. الجنس

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

م.	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
1.	ذكر	173	75.2%
2.	أنثى	57	24.8%

يبين الجدول رقم (1) نسبة أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي، حيث بلغ عدد التكرارات لفئة الذكر (173) من مجموع أفراد العينة وبلغت نسبتهم (57.2%) كما بلغ عدد التكرارات لفئة الأنثى (57) من مجموع أفراد عينة الدراسة وبنسبة (24.8%). وقد شكلت فئة الذكر نسبة عالية جداً بالمقارنة مع فئة الأنثى ويرى الباحث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وهذه النسبة لم تتجاوز (24.8%) وهذه النتيجة تعود من وجهة نظر الباحث إلى أن نسبة المنتسبات الإناث قليلة بالمقارنة مع الذكور في قوات الأمن الوطني. وهذا يعزى إلى أن السياسات المتبعة تؤثر في عملية التجنيد والتوظيف في قوات الأمن الوطني كما يعود إلى ثقافة النساء بالانتساب لقوات الأمن الوطني وطبيعة الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في المؤسسة الأمنية.

2. فترة سنوات الخدمة لقوات الأمن الوطني.

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة سنوات الخدمة في قوات الأمن الوطني.

م.	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
1.	5 سنوات فأقل	34	14.8%
2.	6-10 سنوات	35	15.2%
3.	11-15 سنة	69	30%
4.	16 سنة فأكثر	92	40%

يبين الجدول رقم (2) : عدد سنوات الخدمة لأفراد عينة الدراسة العاملين في قوات الأمن الوطني وبلغ عدد التكرارات للفئة (من 1-5) (34) شخص من مجموع أفراد عينة الدراسة ونسبتهم (14.8) في حين بلغ عدد التكرارات للفئة من (6-10) سنوات و(35) من مجموع أفراد عينة الدراسة ونسبتهم (15.2) كما وبلغ عدد التكرارات للفئة (من 11-15) سنة (69) شخص وشكلت نسبتهم (30%) كما وشكلت تكرارات آخر فئة وهي (من 16) فأكثر(92) شخص ونسبتهم (40%) ويرى الباحث أن أعلى نسبة سنوات الخدمة لعينة الدراسة تمثلت في الفئة من (16) فأكثر حيث شكلت أعلى نسبة . ويرى الباحث أن عينة الدراسة التي أجابت على أسئلة الدراسة لديها خبرة عالية جدا من خلال سنوات الخدمة التي قضتها في العمل ضمن قوات الأمن الوطني وهذا يفيد الدراسة في الحصول على إجابات دقيقة ومهنية وواضحة.

3. المستوى التعليمي

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

م.	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
1.	ثانوية عامة فما دون	39	17%
2.	دبلوم متوسط	20	8.7%
3.	بكالوريوس فأعلى	171	74.3%

يبين الجدول رقم (3) المستوى التعليمي لعينة الدراسة حيث بلغ عدد التكرارات للفئة (ثانوية عامة فأقل) (39) شخص وبنسبة (17%) وبلغ عدد التكرارات للفئة (دبلوم متوسط) (20) شخص بنسبة (8.7%) وبلغ عدد التكرارات للفئة (بكالوريوس فأعلى) (171) شخص وبنسبة (74.3%) ويتضح من خلال هذه

النسب أن النسبة الأعلى هي لفئة بكالوريوس فأعلى والتي شكلت (74.3%) وهذا يعني أن معظم عينة الدراسة لديها مؤهلات أكاديمية عليا تبدأ من بكالوريوس فأعلى.

4. الرتبة

جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة.

م.	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
1.	جندي- رقيب أول	14	6.1 %
2.	مساعد- ملازم	38	16.5 %
3.	ملازم أول- مقدم	166	72.2 %
4.	عقيد فأعلى	12	5.2 %

يبين الجدول رقم (4) الرتب التي تمثل عينة الدراسة حيث بلغ عدد التكرارات للرتب (جندي-رقيب أول) (14) شخص ونسبة (6.1%) من عينة الدراسة الكلية وبلغ عدد التكرارات للفئة (مساعد-ملازم) (38) شخص ونسبة (16.5%) وبلغ عدد التكرارات للفئة (ملازم أول - مقدم) (166) شخص بنسبة (72.2%) كما بلغ عدد التكرارات للفئة (عقيد فأعلى) (12) شخص ونسبة (5.2%) وهذا يعني أن أعلى نسبة من عينة الدراسة التي شاركت بالإجابة على أسئلة الدراسة كانت من الفئة (ملازم أول - مقدم) بنسبة (72.2%) وكانت اقل نسبة لفئة (عقيد فأعلى) حيث كانت (5.2%).

المعالجة الإحصائية لأسئلة الدراسة:

تم تفريغ الإجابات في برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS واستخراج المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الحماسي بحيث أعطيت موافق بشدة 5 درجات، وموافق 4 درجات، ومحايد 3 درجات، ومعارض درجتان، ومعارض بشدة درجة واحدة، وكان مفتاح التصحيح على النحو الآتي:

الدرجة	القيمة
قليلة	2.2-1
متوسطة	3.4-2.21
كبيرة	5-3.41

السؤال الأول: ما هي مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني؟

جدول رقم (5) مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني.

م.	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1.	يراعي جهاز الأمن الوقائي الصفات الجسدية للمرأة في تحديد الأدوار والوظائف	1.001	4.21	كبيرة
2.	أعطت القيادة مناصب قيادية عليا للمرأة	1.009	4.36	كبيرة
3.	تقوم المرأة بأدوار عسكرية ميدانية	1.112	4.38	كبيرة
4.	تشارك المرأة في الأعمال المكتبية بما تشمله من كتابات ومراسلات وغيرها.	.871	4.31	كبيرة
5.	تشارك المرأة في القضايا الميدانية المرتبطة بالتعامل مع الإناث.	.964	4.18	كبيرة
6.	تشارك المرأة في فعاليات وأنشطة مرتبطة بالإناث داخل الأمن الوطني.	.781	4.22	كبيرة
7.	تختلط المرأة مع الزملاء الرجال في المهام الميدانية.	.998	4.25	كبيرة
8.	تقوم بأعمال تعبوية في مجال المرأة كالنشرات والمحاضرات التوعوية	.792	4.33	كبيرة
9.	تحصل المرأة على مهام علمية دراسية ترفع التحصيل الدراسي لها.	.818	3.8	كبيرة
10.	تناسب الوظائف والأدوار التي توكل للمرأة مع السمات النفسية لها.	1.100	4.01	كبيرة
11.	تعزز الوظائف والأدوار التي تقوم بها المرأة قدرتها على التعامل مع المواقف المختلفة في ميدان العمل.	1.240	4.16	كبيرة
12.	تحاكي الوظائف والأدوار التي تقوم بها المرأة نظيرتها التي يقوم بها الذكور بدرجة مختلفة.	.973	4.08	كبيرة
	المجموع	.972	4.19	كبيرة

يبين الجدول رقم (5) نتائج إجابات العاملين في قوات الأمن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني وتشير نتائج التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني بلغ (4.19) وتشير نتائج الإجابات في الفقرة التي تنص على مراعاة جهاز الأمن الوقائي الصفات الجسدية للمرأة في تحديد الأدوار والوظائف أن المتوسط الحسابي بلغ (4.21) وانحراف معياري (1,00) وهذا المؤشر أعلى من المتوسط الحساب الكلي وهو إيجابي كما وتنص الفقرة: أعطيت القيادة مناصب قيادية عليا للمرأة أن المتوسط الحسابي بلغ (4.36) وانحراف معياري (1,00) وهو مؤشر إيجابي والفقرة التي تنص على: تقوم المرأة بأدوار عسكرية ميدانية أن المتوسط الحسابي بلغ (4.38) وانحراف معياري (1,1) وهو مؤشر إيجابي والفقرة التي تنص على تشارك المرأة في الأعمال المكتبية بما تشمله من

كتابات ومراسلات وغيرها" أن المتوسط الحسابي بلغ (4.31) وبانحراف معياري (0.87) وهو مؤشر إيجابي والفقرة التي تنص على : تشارك المرأة في القضايا الميدانية المرتبطة بالتعامل مع الإناث أن المتوسط الحسابي بلغ (4.18) وبانحراف معياري (0.964) وهو مؤشر إيجابي والفقرة التي تنص على : تشارك المرأة في فعاليات وأنشطة مرتبطة بالإناث داخل الأمن الوطني أن المتوسط الحسابي بلغ (4.22) وبانحراف معياري (0.78) وهو مؤشر إيجابي كما وتشير نتائج إجابات العاملين في قوات الأمن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني أن الفقرة التي تنص تحتلط المرأة مع الزملاء الرجال في المهام الميدانية أن المتوسط الحسابي بلغ (4.25) وبانحراف معياري (0.99) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي وهو مؤشر إيجابي كذلك وتنص الفقرة : تقوم بأعمال تعبوية في مجال المرأة كالنشرات والمحاضرات التوعوية أن المتوسط الحسابي بلغ (4.33) بانحراف معياري (0.79) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي وهو مؤشر إيجابي كذلك وتنص الفقرة تحصل المرأة على مهام علمية دراسية ترفع التحصيل الدراسي لها أن المتوسط الحسابي (3.81) وبانحراف معياري (0.82) وهو مؤشر سلبي لأنه أقل من المتوسط الحسابي الكلي، كما وتشير الفقرة التي تنص على : تتناسب الوظائف والأدوار التي توكل للمرأة مع السمات النفسية لها أن المتوسط الحسابي (4.01) وبانحراف معياري (1.1) وهو مؤشر سلبي وتنص الفقرة تعزز الوظائف والأدوار التي تقوم بها المرأة قدرتها على التعامل مع المواقف المختلفة في ميدان العمل أن المتوسط الحسابي بلغ (4.16) وبانحراف معياري (1.2) وهو مؤشر سلبي وهذا يعطي أن النتائج غير مرضية وجاءت أعلى من المتوسط الحسابي الكلي أو حوله . لكن على الرغم من أنها أقل من المتوسط الحسابي الكلي بحسب الجدول، إلا أن المتوسط الكلي والمتوسط الفردي لهذه الفقرات يتمتع بدرجة كبيرة من تحقيق مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني. ويرى الباحث أن مواصفات الادوار والمناصب التي تقوم بها المرأة في اجهزة الامن الوطني تتمتع بدرجة كبيرة من الثقة والمسؤولية، ومناسبة بدرجة كبيرة لخصائص المرأة الفيزيائية والاجتماعية، وتتناسب مع المجالات التي يمكن لها العمل فيها، فقد تميزت بكونها تساهم في الاعمال والانشطة والفعاليات والمهام والادوار الميدانية والفكرية والاكاديمية والتعليمية والبحثية العلمية بدرجة كبيرة، إلا أن هنالك تفاوتاً بينها كلما اقتربت من العمل الميداني المرتبط بالأعمال المحفوفة بالمخاطر الجسدية.

السؤال الثاني: ما هي الأساليب والأدوات المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني؟

جدول رقم (6) الأساليب والأدوات المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني.

م.	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1.	يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق الدراسة المختلفة داخل الأمن.	.919	3.76	كبيرة
2.	يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق التدريب الميداني المختلفة.	.939	3.81	كبيرة
3.	يتم دمج المنتسبات مع الذكور في دورات تدريبية خارجية.	.971	3.67	كبيرة
4.	يتم دمج المنتسبات مع الذكور في منح دراسية خارجية.	1.056	4.26	كبيرة
5.	يتم تشجيع المنتسبات من خلال توفير ظروف أمن اجتماعي وحماية عالية المستوى في داخل الأمن.	1.074	4.02	كبيرة
6.	يتم توفير مرافق خاصة لمنتسبات الامن الوطني في معسكرات التدريب.	.959	4.71	كبيرة
7.	تتم معاملة المنتسبات بالتساوي والعدل مع المنتسبين في الأمن.	1.025	4.21	كبيرة
8.	تقدم إدارة القوات مميزات خاصة للمنتسبات بمراعاة الظروف الأسرية لهم عند الحاجة.	1.360	4.16	كبيرة
	المجموع	1.04	4.08	كبيرة

يبين الجدول رقم (6) نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول الأساليب والأدوات المستخدمة في ادماج النوع الاجتماعي في قوات الامن الوطني وتشير نتائج التحليل الاحصائي لإجابات عينة الدراسة ان المتوسط الحسابي الكلي للأساليب والادوار المستخدمة في ادماج النوع الاجتماعي بلغ (4.08) وهي درجة كبيرة وتشير نتائج الإجابات التي تمثل المؤشر المتدني عن المتوسط الحسابي الكلي في الفقرات التالية :-

تشير الفقرة التي تنص على : يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق الدراسة المختلفة داخل الأمن ان المتوسط الحسابي (3.76) وانحراف معياري (0,92) والفقرة التي تنص على : يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق التدريب الميداني المختلفة ان المتوسط الحسابي (3.81) وانحراف معياري (0,94) والفقرة التي تنص على يتم دمج المنتسبات مع الذكور في دورات تدريبية خارجية ان المتوسط الحسابي (3.67) وانحراف معياري (0,97) والفقرة التي تنص على يتم تشجيع المنتسبات من خلال توفير ظروف أمن اجتماعي وحماية عالية المستوى في داخل الأمن ان المتوسط الحسابي (4.02) وانحراف معياري(1.0). وقد

تمتعت هذه الفقرات بدرجة كبيرة من الممارسة من وجهة نظر المبحوثين على الرغم من كونها أقل من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 4.08.

كما وتشير نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول واقع الأساليب والأدوات المستخدمة في ادماج النوع الاجتماعي في قوات الامن الوطني ان الفقرة التي تنص على يتم دمج المنتسبات مع الذكور في منح دراسية خارجية ان المتوسط الحسابي بلغ (4.26) بانحراف معياري (1,0) وهو مؤشر إيجابي وان الفقرة التي تنص على يتم توفير مرافق خاصة لمنتسبات الامن الوطني في معسكرات التدريب ان المتوسط الحسابي بلغ (4.71) بانحراف معياري (0.95) وهو مؤشر إيجابي وهذا يعني ان هذه النتائج إيجابية ومرضية وجاءت النتائج اعلى من المتوسط الحسابي الكلي الذي بلغ (4.08) . ويرى الباحث ان الأساليب والإدارة المستخدمة في ادماج النوع الاجتماعي بدرجات متفاوتة، فكانت أعلاها توفير مرافق خاصة للمنتسبات في معسكرات التدريب، ودمج المنتسبات مع منح الدراسة الخارجية للذكور، ومعاملة المنتسبات بالتساوي والعدل مع المنتسبين الذكور، وتقديم مميزات خاصة لمراعاة الظروف الأسرية للمنتسبات، اما أقل الممارسات في الدرجة فقد كانت دمج المنتسبات مع الذكور في التدريبات الخارجية، ودمجهم في المرافق الدراسية المختلفة، والدمج في مرافق التدريب الخارجي، فهذه كانت أقل الممارسات والأساليب المستخدمة في الدمج على الرغم من تمتعها بدرجة كبيرة من الممارسة.

السؤال الثالث: ما هي اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً

جدول رقم (7) اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً

م.	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1.	يعزز دورها في مجال مكافحة الجرائم بمختلف أنواعها.	.903	3.61	كبيرة
2.	يزيد وعي المرأة بدورها المهم في المجتمع الفلسطيني.	.840	3.84	كبيرة
3.	التقليل من العنف ضد المرأة.	.918	4.06	كبيرة
4.	يشجع المرأة على أن تكون فعالة في مؤسسات الوطن وتقودها.	.888	3.72	كبيرة
5.	يرفع مستوى الوعي لدى المرأة بأهمية التعاون في مجال النوع الاجتماعي.	.906	4.01	كبيرة
6.	يساهم في تقليل الفجوة الثقافية بين الإناث والذكور.	.786	4.08	كبيرة
7.	يشجعها للمطالبة بحقوقها الاجتماعية المختلفة.	.781	4.12	كبيرة

كبيرة	4.01	.754	تصح المرأة أكثر وعياً بالنواحي القانونية لعلاقتها مع البيئة المحيطة.	8.
كبيرة	4.06	1.052	يتيح لها التعبير عن رأيها بحرية.	9.
كبيرة	4.00	.923	يعزز استقلالية المرأة في مختلف المجالات.	10.
كبيرة	4.11	.967	يصبح الذكور أكثر تقديراً لقدرات المرأة ومهاراتها في الحياة اليومية.	11.
كبيرة	4.00	.894	يساعد المرأة في نقل الأثر الإيجابي للوعي إلى أفراد المجتمع.	12.
كبيرة	4.01	.962	يساهم في مساعدة المرأة على تطوير شخصيتها القيادية.	13.
كبيرة	3.97	0.89	المجموع	

يبين الجدول رقم (7) نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً وتشير نتائج التحليل الاحصائي لإجابات عينة الدراسة ان المتوسط الحسابي الكلي لعملية تمكين المرأة العاملة في قوات الامن الوطني هو (3.97) وهي درجة كبيرة لكنها أدنى من باقي المحاور التي أجاب عنها المبحوثون في هذه الدراسة.

وتشير نتائج الإجابات على عملية تمكين المرأة في قوات الامن الوطني كانت إيجابية في الفقرات التالية والتي تنص على التقليل من العنف ضد المرأة المتوسط الحسابي (4.06) وانحراف معياري (0.9) والفقرة التي تنص على يرفع مستوى الوعي لدى المرأة بأهمية التعاون في مجال النوع الاجتماعي وبلغ المتوسط الحسابي (4.01) وانحراف معياري (0,9) والفقرة التي تنص على : يساهم في تقليل الفجوة الثقافية بين الإناث والذكور وبلغ المتوسط الحسابي (4.08) وانحراف معياري (0.78) والفقرة التي تنص يشجعها للمطالبة بحقوقها الاجتماعية المختلفة المتوسط الحسابي (4.12) وانحراف معياري (0.78) والفقرة التي تنص على : تصبح المرأة أكثر وعياً بالنواحي القانونية لعلاقتها مع البيئة المحيطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.01) وانحراف معياري (0,75) والفقرة التي تنص على يتيح لها التعبير عن رأيها بحرية وبتوسط حسابي بلغ (4.06) واحراف معياري (1.0) والفقرة التي تنص على يعزز استقلالية المرأة في مختلف المجالات بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.92) والفقرة التي تنص على يصبح الذكور أكثر تقديراً لقدرات المرأة ومهاراتها في الحياة اليومية بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.96) والفقرة التي تنص على يساعد المرأة في نقل الأثر الإيجابي للوعي إلى أفراد المجتمع بمتوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.89) والفقرة التي تنص على يساهم في مساعدة المرأة على تطوير شخصيتها القيادية بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبانحراف معياري (0.96) وجاءت هذه المتوسطات الحسابية بنتيجة إيجابية ومرضية وهي اعلى من المتوسط الحسابي الكلي بلغ (3.97) .

كما يبين الجدول السابق نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول واقع تمكين المرأة التي كانت بمؤشرات سلبية أقل من المتوسط الحسابي الكلي مع أنها كانت بدرجة كبيرة من الوجود في نظر المبحوثين، وتتمثل في الفقرات التي تنص على يعزز دورها في مجال مكافحة الجرائم بمختلف أنواعها المتوسط الحسابي بلغ (3.61) وانحراف معياري (0,9) والفقرة التي تنص على يزيد وعي المرأة بدورها المهم في المجتمع الفلسطيني المتوسط الحسابي (3.84) وانحراف معياري (0,84) والفقرة التي تنص على يشجع المرأة على أن تكون فعالة في مؤسسات الوطن وتقودها المتوسط الحسابي (3.72) وانحراف معياري (0,88) وجاءت هذه المتوسطات الحسابية سلبية وهي أقل من المتوسط الحسابي الكلي لهذا المجال وهي نتائج غير مرضية

يرى الباحث أن تمكين المرأة في قوات الأمن الوطني إيجابي في معظم المجالات ويحقق درجة جيدة من التطور والتحسين وبتسارع كبير في المجالات التالية: (1) التقليل من العنف ضد المرأة. (2) إتاحة الفرصة لها للمشاركة في المنظومة الأمنية واتخاذ القرار. (3) تصبح المرأة فعالة في قيادة المؤسسات. (4) تعزيز استقلالية المرأة. (5) تصير المرأة أكثر قدرة على المطالبة بحقوقها (6) تمكّنها من تشكيل أندية اجتماعية. (7) الحصول على تقدير أعلى في المجتمع خاصة من الذكور. (8) زيادة وعي المرأة بالقوانين والعلاقة بينها وبين البيئة المحيطة بها. ويرى الباحث أن تمكين المرأة في قوات الأمن الوطني سلب في المجالات التالية: (1) مكافحة الجريمة. (2) الفعالية في المؤسسات الوطنية. (3) زيادة الوعي بالدور العام في المجتمع الفلسطيني. فهي جوانب بحاجة إلى عمل بدرجة أكبر على الرغم من توفرها بدرجة كبيرة، لكنها لم تصل إلى نظيراتها في هذا الحور، وهو ما يستدعي المزيد من العمل عليها.

السؤال الرابع: ما هي اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً؟

جدول رقم (8) اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً

م.	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1.	تساعد في رفع مستوى دخل الأسرة.	.915	4.41	كبيرة
2.	تقليل نسبة البطالة بين النساء.	.856	4.26	كبيرة
3.	تمكّنها من تكوين رأسمال لإنشاء مشاريع إنتاجية.	.898	4.18	كبيرة
4.	تساهم في استقلالية المرأة اقتصادياً.	1.181	4.20	كبيرة

كبيرة	4.19	.996	تساعد على انخراط المرأة في العمل الإنتاجي.	5.
كبيرة	4.16	.967	تعمل على تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.	6.
كبيرة	4.52	.941	زيادة وعي المرأة في العملية السياسية	7.
كبيرة	4.42	1.026	تجعلها شريكة في اتخاذ القرار السياسي.	8.
كبيرة	4.36	.936	تحفزها للمشاركة في الانتخابات.	9.
كبيرة	4.3	0.968	المجموع	

يبين الجدول رقم (8) نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً وتشير نتائج التحليل الاحصائي لإجابات عينية الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي للانتساب المرأة في قوات الامن الوطني يساهم في تحقيق التنمية بلغ (4.3) وهي درجة كبيرة، وتشير نتائج الإجابات أن انتساب المرأة في قوات الامن الوطني وانعكاسها على التنمية أقل من المتوسط الحسابي الكلي بمؤشر سلبي من حيث تقليل نسبة البطالة بين النساء وبلغت قيمة الوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.26) بانحراف معياري (0.85) والفقرة التي تمثل تمكينها من تكوين رأسمال لإنشاء مشاريع إنتاجية حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.18) وانحراف معياري (1.18) والفقرة التي تمثل المساهمة في استقلالية المرأة اقتصادياً حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.20) وانحراف معياري (0.89) و انخراط المرأة في العمل الإنتاجي حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.19) وانحراف معياري (0.96) و تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع الفلسطيني بحيث بلغ المتوسط الحسابي (4.16) وانحراف معياري (0.96) وجاءت هذه المتوسطات الحسابية بنتيجة سلبية وهي اقل من المتوسط الحسابي الكلي لهذا المجال، لكن تشير النتائج إلى أنه تتم ممارستها بدرجة كبيرة مما يعني أنها مؤشرات ظاهرة وواضحة لكنها بحاجة إلى العمل بمستويات أعلى.

ويبين الجدول السابقة كذلك نتائج إجابات العاملين في قوات الامن الوطني بالمحافظات الشمالية في الضفة الغربية حول مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً وتشير نتائج التحليل الاحصائي لإجابات عينة الدراسة ان جاءت جيدة في الفقرات التالية التي تنص على تساعد في رفع مستوى دخل الأسرة. حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.41) وانحراف معياري (0.91) والفقرة التي تنص زيادة وعي المرأة في العملية السياسية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.52) وانحراف معياري (0.94) والفقرة التي تنص على تقليل نسبة الاعاقة في المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.23) وانحراف معياري (0.94) والفقرة التي تنص على جعلها شريكة في اتخاذ القرار السياسي حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.42) وانحراف معياري (1.0) والفقرة التي تنص على تحفزها للمشاركة في الانتخابات حيث بلغ المتوسط

الحسابي الكلي (4.36) وانحراف معياري (0.93) والفقرة التي تنص على رفع معنويات النساء للمشاركة في العمليات الأساسية المختلفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.34) وانحراف معياري (1.06) وجميع هذه النتائج جاءت اعلى من المتوسط الحسابي الكلي .

ويرى الباحث ان انتساب المرأة لقوات الامن الوطني لا يساهم في تحقيق التنمية بما يكفي وبما هو مطلوب من خلال نتائج الإجابات التي توضح البنود التالية: (1) تقليل نسبة البطالة. (2) تمكين المرأة من تكوين رأس مال. (3) استقلالية المرأة. (4) الانخراط في العمل الإنتاجي. (5) تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.

وأما النتائج الإيجابية التي تعكس من خلال انتساب المرأة لقوات الامن يساهم في تحقق التنمية في فلسطين بدرجة كبيرة جاءت في الفقرات التالية: (1) رفع مستوى دخل الأسرة، (2) زيادة وعي المرأة في العملية السياسية (3) جعلها شريكة في اتخاذ القرار السياسي (4) تحفزها للمشاركة في الانتخابات.

النتائج:

بعد الاطلاع على نتائج تحليل فقرات الاستبيان، يمكن لنا الخروج بالاستنتاجات الآتية:

1- يساهم انتساب المرأة إلى قوات الامن الوطني في تحقيق التنمية بدرجة كبيرة من خلال الاساليب والادوار التي تقوم بها المرأة في داخل قوات الأمن الوطني، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى العمل بدرجة أكبر خاصة على محوري المساهمة في تحسين المستويات السياسية والاقتصادية والثقافية للمرأة الفلسطينية عند انتسابها لقوات الأمن الوطني.

2. هنالك مجموعة من الجوانب والمظاهر والممارسات التي يجب العمل على تحقيقها وتعزيزها وتحسين مستوياتها، ومن أهمها جعل التحاق المرأة بقوات الأمن الوطني يساعد في رفع مستوى دخل الأسرة، والعمل على المساهمة في أن تقل نسبة البطالة بين النساء، وأن تساعد المرأة في الانخراط في العمل الإنتاجي، وغيرها من الجوانب المتعلقة بالحياة الفردية للمرأة ضمن تفاعلها مع المجتمع.

3. يحقق انتساب المرأة إلى قوات الأمن الوطني مجموعة من الاثار الايجابية التي تتمثل في استقلال المرأة اقتصاديا، وتقليل نسبة الإعاقة، وزيادة النمو في المجالات الاقتصادية السياسية المختلفة، وزيادة الدافعية للمشاركة في العمليات السياسية المختلفة، وجعلها أكثر وعياً بالجوانب القانونية للمجتمع الذي تعيش فيه مما ينعكس بدوره على قدرتها في الدفاع عن نفسها وتحصيل حقوقها.

التوصيات:

- 1- العمل على تحسين نقاط الضعف التي برزت في المجالات المختلفة في هذه الدراسة خاصة فيما يتعلق بالأساليب والأدوار التي تقوم بها المرأة وتمارسها في الأمن الوطني مقارنة بالزملاء الذكور.
- 2- سن مجموعة من القوانين التي تشجع المرأة على الالتحاق بالأمن الوطني وممارسة الحياة الاجتماعية الطبيعية بما يناسب عادات المجتمع وفكره المحافظ والنمطي المعتاد.
- 3- إجراء مجموعة من الأنشطة والدورات والحملات التوعوية في صفوف الامن الوطني بهدف زيادة الوعي بأهمية الاهتمام بالنوع الاجتماعي وميزات التنوع الاجتماعي في داخل قوات الامن الوطني.
- 4- إنجاز مجموعة من المخططات والمشاريع والفعاليات التي تعتمد على مشاركة العنصر النسائي بشكل أساسي، والاعتماد على التفاعلية بين الذكور والإناث بشكل إيجابي.
- 5- إعداد حملات شعبية من أجل تشجيع العنصر النسائي على الانضمام إلى أجهزة الأمن وإقناع المجتمع بضرورة هذه المشاركة وأهميتها للمجتمع.

المصادر والمراجع

1. جرادين، سوسن تيسير. (2007) "أثر الخبرة الجامعية والكلية والنوع الاجتماعي في عادات العقل لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
2. الجعافرة، سهير فلاح حسن. (2005) "دراسة استخدام المرشد التربوي لفتيات المقابلة الارشادية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي للمرشد وخبرته وتخصصه"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
3. الخطيب، مُجَّد محمود. (2006) "علاقة النوع الاجتماعي بالتفاوض بالمؤسسة من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم". رسالة ماجستير، جامعة بيرزيت، فلسطين.
4. داوود، نور مصطفى مُجَّد. (2013) "تصورات طلاب وطالبات الجامعة الأردنية حول مفهوم وابعاد النوع الاجتماعي (الجندر)". رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.
5. القيسي، ربما ماجد. (2004) "علاقة التعليم ذاتيا في التحصيل ومدى اختلافه باختلاف النوع الاجتماعي والكلية لدى طلبة جامعة مؤتة"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.

الملاحق

ملحق رقم (1)

استبانة بحث علمي

أخواني\تي منتسبي\ات قوات الأمن الوطني...بعد التحية...
يهدف هذا الاستبيان إلى الوقوف على واقع إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني الفلسطيني.
ستقدم هذه الدراسة لاستكمال متطلبات انجاز بحث علمي. راجيا منكم التكرم بالإجابة عن الفقرات التي
تحتويها الاستبانة بموضوعية، علما بأن هذه المعلومات ستوظف لأغراض البحث العلمي فقط.
الباحث

راشد عبد العزيز احمد حامد

القسم الأول: بيانات عامة

ضع إشارة (X) أمام ما تنطبق عليه الحالة:

1. الجنس
- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | أنثى | <input type="checkbox"/> | ذكر |
|--------------------------|------|--------------------------|-----|
2. فترة الانتساب لقوى الامن:
- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 5 سنوات فأقل | <input type="checkbox"/> | (6-10) سنوات |
| <input type="checkbox"/> | (11-15) سنة | <input type="checkbox"/> | 16 سنة فأكثر |
3. المستوى التعليمي:
- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | ثانوية عامة فما دون | <input type="checkbox"/> | دبلوم متوسط |
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس فأعلى | | |
4. الرتبة
- | | | | |
|--------------------------|------------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | (جندي-رقيب أول) | <input type="checkbox"/> | (مساعد-ملازم) |
| <input type="checkbox"/> | (ملازم اول-مقدم) | <input type="checkbox"/> | عقيد فأعلى |

القسم الثاني: يحتوي فقرات الاستبيان:

ضع/ي إشارة (X) في المكان الذي يناسب رأيك

أعارض بشدة	أعارض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المحور الأول: مواصفات الأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في قوات الأمن الوطني	الترتيب
					يراعي جهاز الأمن الوقائي الصفات الجسدية للمرأة في تحديد الأدوار والوظائف	1
					أعطت القيادة مناصب قيادية عليا للمرأة	2
					تقوم المرأة بأدوار عسكرية ميدانية	3
					تشارك المرأة في الأعمال المكتبية بما تشمله من كتابات ومراسلات وغيرها.	4
					تشارك المرأة في القضايا الميدانية المرتبطة بالتعامل مع الإناث.	5
					تشارك المرأة في فعاليات وأنشطة مرتبطة بالإناث داخل الأمن الوطني.	6
					تختلط المرأة مع الزملاء الرجال في المهام الميدانية.	7
					تقوم بأعمال تعبوية في مجال المرأة كالنشرات والمحاضرات التوعوية	8
					تحصل المرأة على مهام علمية دراسية ترفع التحصيل الدراسي لها.	9
					تناسب الوظائف والأدوار التي توكل للمرأة مع السمات النفسية لها.	10
					تعزز الوظائف والأدوار التي تقوم بها المرأة قدرتها على التعامل مع المواقف المختلفة في ميدان العمل.	11
					تحاكي الوظائف والأدوار التي تقوم بها المرأة نظيرتها التي يقوم بها الذكور بدرجة مختلفة.	12
المحور الثاني: الأساليب والأدوات المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي في قوات الأمن الوطني.						
					يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق الدراسة المختلفة داخل الأمن.	1.
					يتم دمج المنتسبات مع المنتسبين في مرافق التدريب الميداني المختلفة.	2.
					يتم دمج المنتسبات مع الذكور في دورات تدريبية خارجية.	3.
					يتم دمج المنتسبات مع الذكور في منح دراسية خارجية.	4.

					5. يتم تشجيع المنتسبات من خلال توفير ظروف أمن اجتماعي وحماية عالية المستوى في داخل الأمن.
					6. يتم توفير مرافق خاصة لمنتسبات الامن الوطني في معسكرات التدريب.
					7. تتم معاملة المنتسبات بالتساوي والعدل مع المنتسبين في الأمن.
					8. تقدم إدارة القوات مميزات خاصة للمنتسبات بمراعاة الظروف الأسرية لهنّ عند الحاجة.
قابلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المحور الثالث: اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة اجتماعياً وثقافياً
					1. يعزز دورها في مجال مكافحة الجرائم بمختلف أنواعها.
					2. يزيد وعي المرأة بدورها المهم في المجتمع الفلسطيني.
					3. التقليل من العنف ضد المرأة.
					4. يشجع المرأة على أن تكون فعالة في مؤسسات الوطن وتقودها.
					5. يرفع مستوى الوعي لدى المرأة بأهمية التعاون في مجال النوع الاجتماعي.
					6. يساهم في تقليل الفجوة الثقافية بين الإناث والذكور.
					7. يشجعها للمطالبة بحقوقها الاجتماعية المختلفة.
					8. تصح المرأة أكثر وعياً بالنواحي القانونية لعلاقتها مع البيئة المحيطة.
					9. يتيح لها التعبير عن رأيها بحرية.
					10. يعزز استقلالية المرأة في مختلف المجالات.
					11. يصبح الذكور أكثر تقديراً لقدرات المرأة ومهاراتها في الحياة اليومية.
					12. يساعد المرأة في نقل الأثر الإيجابي للوعي إلى أفراد المجتمع.
					13. يساهم في مساعدة المرأة على تطوير شخصيتها القيادية.
أعارض بشدة	أعارض	حيادي	أوافق	أوافق بشدة	المحور الرابع: اتجاهات المنتسبين والمنتسبات في قوات الأمن الوطني نحو مساهمة إدماج النوع الاجتماعي في عملية تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً

					1. تساعد في رفع مستوى دخل الأسرة.
					2. تقليل نسبة البطالة بين النساء.
					3. تمكنها من تكوين رأسمال لإنشاء مشاريع إنتاجية.
					4. تساهم في استقلالية المرأة اقتصاديا.
					5. تساعد على انخراط المرأة في العمل الإنتاجي.
					6. تعمل على تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.
					7. زيادة وعي المرأة في العملية السياسية
					8. تجعلها شريكة في اتخاذ القرار السياسي.
					9. تحفزها للمشاركة في الانتخابات.