



العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي وتأثيرها على تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية

حنان راتب حسن عبد الحليم
طالبة دكتوراه في جامعة سيدي محمد بن عبد الله، المغرب

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة التأثيرات الاجتماعية والثقافية على النساء العاملات في هذا القطاع، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (326) امرأة. أظهرت النتائج أن العادات والتقاليد تمثل عقبة كبيرة أمام تطور المرأة في الأجهزة الأمنية، حيث تؤثر سلباً على فرص ترقيتها وثقتها بقدراتها المهنية، مما يحد من قدرتها على الاندماج الفعال في بيئة العمل. كما كشفت النتائج أن الضوابط الاجتماعية والدينية تؤثر بشكل مباشر على الأداء المهني للمرأة، حيث تضعف من فرصها في الترقية مقارنة بزملائها الرجال. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، من أهمها تعزيز حملات توعية مجتمعية لتغيير المفاهيم التقليدية حول دور المرأة في المجال الأمني، وإطلاق برامج تدريبية لرفع مهارات النساء العاملات وزيادة ثقتهن بقدراتهن. كما دعت إلى تطوير سياسات داخل المؤسسات الأمنية تكفل تكافؤ الفرص بين الجنسين في الترقيات والمناصب القيادية، بالإضافة إلى تقديم دعم نفسي واجتماعي للنساء في مواجهة التحديات الاجتماعية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: المرأة في الأجهزة الأمنية، العادات والتقاليد، الترقى المهني، المجتمع الفلسطيني، تطور المرأة.



Traditions, Customs, and Social Norms and their Impact on the Development of Women in Palestinian Security Agencies

Hanan Abdel Halim

PhD student at Sidi Mohamed Ben Abdellah University, Morocco

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of traditions, customs, and social norms on the development and performance of women working in the Palestinian security forces. The researcher adopted a descriptive-analytical approach to examine the social and cultural influences on women in this sector and used a questionnaire as a tool to collect data from a sample of (326) women. The results revealed that traditions and customs present a significant barrier to the advancement of women in security services, as they negatively affect their chances of promotion and confidence in their professional abilities, limiting their ability to effectively integrate into the workplace. The findings also showed that social and religious norms directly impact women's professional performance, weakening their opportunities for promotion compared to their male colleagues. Based on these results, the study offered several recommendations, including enhancing community awareness campaigns to shift traditional perceptions of women's roles in the security sector and launching training programs to improve the skills of female employees and boost their confidence. It also called for the development of policies within security institutions to ensure equal opportunities between genders in promotions and leadership positions, along with providing psychological and social support to women in overcoming societal and professional challenges.

Keywords: women in security forces, traditions and customs, professional advancement, Palestinian society, women's development.



المقدمة

تؤثر العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي بشكل كبير على تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث إن هذه الجوانب الاجتماعية تلعب دوراً أساسياً في تحديد مدى قدرة المرأة على الانخراط في هذا المجال المهني غير التقليدي. تتأثر الأدوار الوظيفية التي تُتاح للمرأة بتوقعات المجتمع منها (Albotmeh & Irsheid, 2013)، والتي غالباً ما تميل إلى تقييد دور المرأة في الأدوار التقليدية مثل الأمومة ورعاية الأسرة، مما يحد من قدرتها على تولي وظائف أمنية أو ذات مسؤوليات عالية في هذا القطاع (عبد الرحمن، 1986). تتطلب البيئة الأمنية العمل تحت ضغوط كبيرة ومسؤوليات حساسة، وهو ما يتعارض مع التصورات الاجتماعية التقليدية التي تضع المرأة في إطار محدود من الأدوار المقبولة اجتماعياً (عواد، 2010).

العادات والتقاليد تساهم بشكل مباشر في تشكيل نظرة المجتمع إلى عمل المرأة في القطاع الأمني. فالمرأة التي تختار هذا المسار المهني تجد نفسها في مواجهة ضغوط كبيرة ناتجة عن التوقعات الاجتماعية المتعلقة بواجباتها التقليدية (Bhuvaneswari & Thirumoorthi, 2019). العرف الاجتماعي هو جزء لا يتجزأ من هذه التحديات، حيث يعدّ مجموعة من القواعد غير الرسمية التي تفرض على الأفراد في المجتمع الالتزام بها، وتصبح المرأة في هذا السياق محاطة بقيود مجتمعية غير مكتوبة تؤثر على ثقافتها بنفسها وقدرتها على التكيف مع متطلبات العمل الأمني (غني، 2009).

إضافة إلى ذلك، فإن القيم الدينية والاجتماعية في المجتمع الفلسطيني غالباً ما تساهم في تعزيز الفجوة بين الجنسين في العمل الأمني. هذه القيم تضع المرأة في أدوار تقليدية وتعيقها عن التطور المهني، خصوصاً في المجالات التي تتطلب شجاعة وقدرة على مواجهة المخاطر (Jabali, 2018). فالمرأة التي تعمل في الأجهزة الأمنية تحتاج إلى الدعم الاجتماعي لتجاوز هذه التحديات، حيث تظهر الدراسات أن التمسك بالعادات والتقاليد يؤدي إلى تضيق الفرص أمام النساء العاملات في هذا المجال (الطرو، 2009).

في النهاية، فإن تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية يتطلب التغلب على التحديات الناتجة عن العادات والتقاليد، والتي تحد من حريتها في اختيار مسارها المهني وتحقيق النجاح فيه. تعتمد هذه العملية بشكل كبير على قدرتها على التكيف مع التوقعات الاجتماعية، وتحدي القيود التي يفرضها العرف الاجتماعي، وهي أمور تحتاج إلى دعم مجتمعي ونفسي قوي لتحقيق التوازن بين أدوارها المهنية والاجتماعية (أبو عيطه، 2021).

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور المرأة وأدائها في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. تعد هذه العوامل الاجتماعية من أبرز العقبات التي تواجه المرأة في تحقيق التقدم المهني في هذا القطاع، حيث تلعب العادات والتقاليد دوراً رئيسياً في تشكيل الأدوار المقبولة اجتماعياً للنساء (Albotmeh & Irsheid, 2013)، والتي غالباً ما تحد من انخراطهن في مجالات عمل غير تقليدية، مثل الأجهزة الأمنية. هذه الضوابط الاجتماعية تؤثر بشكل مباشر على نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة في المجال الأمني، مما يعوق تقدمها المهني ويحد من قدرتها على التكيف مع متطلبات العمل في هذا القطاع.

تشير الدراسات السابقة إلى تأثير العادات والتقاليد على أدوار المرأة في المجتمع الفلسطيني، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على المرأة في قطاعات مثل التعليم أو الصحة، دون التطرق بشكل كافٍ إلى النساء العاملات في الأجهزة الأمنية. على سبيل المثال، تناولت دراسات مثل دراسة عبد الرحمن (1986) دور الضوابط الاجتماعية في تقييد أدوار النساء في المجتمع الفلسطيني، لكنها لم تتطرق بشكل مباشر إلى تأثير هذه العوامل على النساء في المجال الأمني. كما ركزت دراسات أخرى، مثل دراسة غني (2009)، على تأثير القوانين العرفية والضوابط الاجتماعية في الحد من الفرص المهنية للمرأة، لكنها لم تقدم تحليلاً ميدانياً لتجارب النساء في الأجهزة الأمنية.

وبالتالي، تكمن الفجوة البحثية في قلة الأبحاث التي تتناول تأثير العادات والتقاليد بشكل مباشر على النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث أن الدراسات السابقة مثل (Albotmeh & Irsheid, 2013;)



في قطاعات أخرى. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التي تقدم تحليلاً ميدانياً معمقاً لتجارب النساء في الأجهزة الأمنية، مما يجعل من الضروري إجراء دراسة تركز على التحديات التي تواجهها المرأة في هذا القطاع الحيوي وكيفية تأثير الضغوط الاجتماعية على أدائها المهني وتطورها الوظيفي (عواد، 2010؛ الطروة، 2009).

سؤال الدراسة الرئيس:

ما هو تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية على فرص الترقى والتطور المهني للمرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

2. ما هو تأثير الضوابط الاجتماعية والدينية على قبول المرأة في بيئة العمل الأمني ومدى تأثيرها على تقديراتها المهنية؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على التأثيرات الاجتماعية والثقافية التي تعيق تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تقدم فهماً أعمق للعوامل التي تؤثر على أداء المرأة في هذا القطاع الحيوي. تعتبر العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي من العوامل الرئيسية التي تحد من مشاركة المرأة في الوظائف الأمنية، وتؤثر على قدرتها في تحقيق التقدم المهني. تسعى الدراسة إلى معالجة الفجوة الموجودة في الأدبيات السابقة، من خلال تقديم تحليل شامل للأبعاد المختلفة للضوابط الاجتماعية وتأثيرها على دور المرأة في المؤسسات الأمنية، مما يساهم في تحسين فهم دور العوامل الثقافية في تشكيل بيئة العمل للنساء في هذا القطاع.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على أداء وتطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، من خلال دراسة كيفية تأثير العوامل الاجتماعية المختلفة على تطور المرأة المهني في هذا المجال. تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى ميدانية عن تجارب النساء العاملات في الأجهزة الأمنية، وتحديد التحديات التي تواجههن، كما تهدف إلى تقديم توصيات من شأنها أن تساهم في تمكين المرأة من تحقيق تطور مهني أكبر، وذلك من خلال التغلب على القيود المجتمعية التي تعيق مشاركتها الكاملة في هذا القطاع.

الإطار النظري

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التأثيرات المختلفة للعادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور وأداء المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تلعب العوامل الاجتماعية دوراً كبيراً في تحديد حدود مشاركة المرأة في المجالات المهنية غير التقليدية مثل الأجهزة الأمنية. مع أن المرأة الفلسطينية قد شهدت تطوراً ملحوظاً في مختلف المجالات، إلا أن العادات والتقاليد المحلية تظل تشكل تحدياً أمام تحقيقها للتطور المهني في هذا القطاع، مما يعوق قدرتها على تولي مناصب قيادية أو التأثير بشكل كبير في السياسات الأمنية (عبد الرحمن، 1986). يركز هذا الإطار النظري على فهم طبيعة هذه التأثيرات الاجتماعية وكيفية انعكاسها على أداء وتطور المرأة في الأجهزة الأمنية.

العادات والتقاليد وأثرها على الأدوار الوظيفية للمرأة:

تلعب العادات والتقاليد في المجتمعات المحافظة دوراً رئيسياً في تحديد الأدوار المقبولة للمرأة في مختلف المجالات (Jabali, 2018)، ولا يختلف الحال في فلسطين، حيث تؤثر هذه التقاليد بشكل مباشر على نظرة المجتمع إلى المرأة التي تسعى للعمل في الأجهزة الأمنية. وفقاً لدراسة أجراها غنيم (2009)، فإن العادات



العرفية في المجتمع الفلسطيني تفرض قيوداً واضحة على الأدوار الاجتماعية التي يمكن للمرأة أن تلعبها، مما يؤدي إلى تهميشها في بعض القطاعات مثل الأمن. ويتضح ذلك من خلال تجنب الأسر السماح لبناتها بالانخراط في مجالات تتطلب قدراً كبيراً من المسؤولية والمخاطر، وذلك بسبب التصورات المجتمعية التقليدية التي تربط بين المرأة والأدوار المنزلية.

في هذا السياق، يشير عبد الرحمن (1986) إلى أن هذه الضوابط الاجتماعية لا تقتصر على منع المرأة من دخول بعض المجالات فقط، بل إنها تؤثر أيضاً على تطورها المهني بعد دخولها مجال العمل. تُعتبر المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية مثلاً على تلك التي تواجه تحديات مجتمعية بسبب الدور التقليدي الذي يفرضه المجتمع على النساء. وبناءً عليه، تجد المرأة صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل المهني والالتزامات الأسرية، مما يؤثر على أدائها العام في بيئة العمل الأمني.

الضوابط الاجتماعية والدينية وتأثيرها على المرأة:

إلى جانب العادات والتقاليد، تلعب الضوابط الاجتماعية والدينية دوراً في تشكيل موقف المجتمع تجاه المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية. تشير دراسة الطروة (2009) إلى أن الضوابط الدينية في المجتمع الفلسطيني تؤثر بشكل كبير على نظرة المجتمع إلى دور المرأة، حيث تفرض هذه الضوابط قيوداً إضافية تجعل من الصعب على النساء تولي أدوار قيادية في المجالات الأمنية. تعزز القيم الدينية في بعض الأحيان الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع، مما يجعل من الصعب قبول المرأة العاملة في بيئات ذكورية تهيمن عليها القيم التقليدية.

من جهة أخرى، يوضح غنيم (2009) أن الضوابط الاجتماعية والدينية لا تؤثر فقط على نظرة المجتمع إلى المرأة، بل تؤثر أيضاً على ثقتها بقدراتها المهنية. تواجه المرأة التي تعمل في الأجهزة الأمنية تحديات في بناء الثقة بقدراتها بسبب التمييز المجتمعي الذي يفرض عليها شعوراً بالضغط النفسي والاجتماعي، مما يؤثر سلباً على أدائها الوظيفي.

تأثير العرف الاجتماعي على تطور المرأة المهني:

يُعد العرف الاجتماعي من أكثر العوامل تأثيراً على مسار تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. يُعرّف العرف على أنه مجموعة من القواعد غير المكتوبة التي تحكم سلوك الأفراد في المجتمع، وتؤثر على فرص النساء في تولي مناصب قيادية أو الارتقاء في السلم الوظيفي (Costello & Laub, 2020). وفقاً لدراسة أبو عيطة (2021)، يفرض العرف الاجتماعي في المجتمعات الفلسطينية قيوداً قوية على المرأة، خاصة في الوظائف التي تتطلب شجاعة ومواجهة التحديات مثل العمل في الأجهزة الأمنية.

تشير الدراسات السابقة إلى أن العرف الاجتماعي يعزز من التصورات النمطية التي تضع النساء في أدوار محددة. وهذا ينعكس في المؤسسات الأمنية حيث تواجه النساء صعوبات في التقدم والترقي بسبب القيود الاجتماعية التي تمنعهن من تحقيق التميز المهني (Barsoum, 2010). يوضح الطروة (2009) أن النساء في الأجهزة الأمنية يواجهن تحديات إضافية في تطوير مسيرتهن المهنية بسبب عدم تقبل المجتمع لوجود المرأة في بيئات عمل تتطلب مواجهة المخاطر والقيام بأدوار قيادية.

التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة في الأجهزة الأمنية:

إلى جانب العوائق الاجتماعية، تواجه المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية تحديات نفسية واجتماعية تؤثر على أدائها المهني. تشير دراسة إسماعيل (2022) إلى أن النساء العاملات في الأجهزة الأمنية يتعرضن لضغوط نفسية نتيجة التحديات التي تفرضها العادات والتقاليد، بالإضافة إلى عدم وجود دعم مجتمعي كافٍ. هذه الضغوط قد تؤدي إلى شعور المرأة بالإرهاق النفسي والاجتماعي، مما يؤثر سلباً على أدائها في بيئة العمل. علاوة على ذلك، يؤثر الضغط المجتمعي على رضا المرأة عن بيئة العمل وعلى مستوى قبولها من قبل زملائها في العمل (أبو عيطة، 2021).



تأثير العادات والتقاليد على الأداء الوظيفي:

تتضح التأثيرات السلبية للعادات والتقاليد على الأداء الوظيفي للمرأة من خلال دراسات متعددة تناولت تأثير الضوابط الاجتماعية على مختلف الجوانب المهنية. على سبيل المثال، أشارت دراسة أجراها الطروة (2009) إلى أن العادات والتقاليد الاجتماعية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي للنساء العاملات في الأجهزة الأمنية. يواجه النساء العاملات تحديات تتعلق بكيفية التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وهو ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى تراجع الأداء الوظيفي مقارنة بالرجال العاملين في نفس المجال.

منهجية الدراسة

تُعرّف المنهجية على أنها مجموعة من القواعد والأساليب التي يتبعها الباحثون في أحد المجالات العلمية أو التخصصات، لضمان أن يكون البحث منظماً ومنهجياً (Sekaran & Bougie, 2016). ولتحليل تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف دقيق لظاهرة معينة بهدف دراستها وفهمها بعمق. كما يتضمن استخدام المنهج التحليلي، الذي يعتمد على مهارات التفكير النقدي لتحليل الحقائق والمعلومات ذات الصلة، بهدف فهم العلاقات السببية بين متغيرين أو أكثر، مما يساعد في استكشاف التأثيرات المحتملة لثقافة التكيف والتحول الرقمي على المرونة التنظيمية.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية والبالغ عددهن (2108) كما هو موضح في الجدول رقم (1) التالي:

الجدول رقم (1): مجتمع الدراسة

الرقم	المؤسسة	العدد
1	هيئة التنظيم والإدارة	7
2	الامن الوطني	306
3	الشرطة	470
4	مخابرات	372
5	الامن الوقائي	302
6	استخبارات	65
7	حرس رئاسي	61
8	الضابطة الجمركية	92
9	الدفاع المدني	87
10	الخدمات الطبية	165
11	الامداد والتجهيز	15
12	التسليح العام	4
13	القضاء العسكري	54
14	هيئة التدريب العسكري	44
15	المالية العسكرية	64
	المجموع	2108



وتم استخدام معادلة ستيفن ثامبسون التالية لحساب حجم العينة (Thompson, 2012):

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

حيث ان:

- N: حجم المجتمع، والذي تمثل في عدد الموظفين في الوزارات والمراكز محل الدراسة والبالغ عددهم (2108)
- Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)
- d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)
- P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

ومن خلال تعويض المعطيات السابقة في المعادلة نجد ان حجم العينة بلغ (326) وهو ما نسبته (15.5%) وقامت الباحثة بتوزيع الاستبيان الكترونيا وحصلت على (351) استجابة موزعة في الجدول رقم (3.2) التالي:

جدول رقم (2): خصائص افراد العينة الديموغرافية

النسبة	التكرار	خصائص افراد عينة الدراسة
الرتبة العسكرية		
15.01%	53	رتبة عريف فأقل
20.36%	71	من رتبة رقيب لرتبة مساعد اول
43.10%	151	من رتبة ملازم لرتبة نقيب
21.65%	76	من رتبة رائد فأعلى
100%	351	المجموع
المؤهل العلمي		
22.83%	80	ثانوية عامة فأقل
11.26%	40	دبلوم متوسط
53.17%	187	بكالوريوس
21.65%	76	دراسات عليا
100%	351	المجموع
سنوات الخبرة		
16.24%	57	أقل من 5 سنوات
20.80%	73	من 5 الى أقل من 10 سنوات
41.88%	147	من 10 الى أقل من 15 سنة
21.08%	74	أكثر من 15 سنة
100%	351	المجموع

الجدول رقم (2) يوضح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة حول تأثير الضبط الاجتماعي على أداء المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تُظهر البيانات أن النساء يتركزن بشكل كبير في الرتب المتوسطة مثل ملازم ونقيب بنسبة (43.10%)، مع تواجد محدود في الرتب العليا بنسبة (21.65%)، مما يشير إلى تحديات في الوصول إلى المناصب القيادية. في الجانب التعليمي، تمتلك الغالبية العظمى من النساء شهادة البكالوريوس بنسبة (53.17%)، بينما الحاصلات على دراسات عليا يشكلن (21.65%)، مما يعكس رغبة في التطور الأكاديمي. أما توزيع النساء حسب مكان العمل، فيُظهر أن جهاز الشرطة هو الأكثر استقطاباً بنسبة (22.30%)، يليه جهاز المخابرات بنسبة (17.65%)، بينما تمثل الخدمات الطبية والضابطة الجمركية نسباً أقل. في النهاية، تبرز الفروقات في الخبرة العملية، حيث أن النساء ذوات الخبرة من 10 إلى أقل من 15 عاماً يشكلن الفئة الأكبر



بنسبة (41.88%)، مما يدل على استمرارية المرأة في العمل الأمني رغم التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجهها، وخاصة فيما يتعلق بالترقيات والتوزيع غير المتوازن في القطاعات الأمنية المختلفة.

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة ولقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي والمتدرج بالاعتماد على الدراسات السابقة الذي يعتبر من المقاييس الأكثر شيوعاً حيث يطلب فيه من المستجوب أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على الخيارات المحددة، بحيث يكون كما يلي: (5: اتفق الى حد كبير)، (4: أوافق)، (3: أوافق الى حد ما)، (2: اتفق الى حد ما) وأخيراً (1: لا أوافق على الإطلاق).

صدق الأداة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي.

كما قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة مناسبة لقياس ما صممت لقياسه، ومن جهة أخرى تم التحقق من صدق أداة الدراسة بحساب مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية كما هو موضح في الجدول رقم (3) التالي:

جدول رقم (3): مصفوفة الارتباط بيرسون Pearson Correlation

الرقم	مجالات الدراسة ومحاورها	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي	9	0.777
3	أداء المرأة العاملة في الأجهزة الفلسطينية	11	0.917

يوضح جدول رقم (3) مصفوفة الارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة المختلفة، حيث تشمل الدراسة محورين رئيسيين هما: ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي (9 فقرات) وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية (11 فقرة). يبين الجدول أن معامل كرونباخ ألفا لضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي هو 0.777، مما يشير إلى مستوى مقبول من الاتساق الداخلي للأسئلة المتعلقة بهذا المجال. أما بالنسبة لمحور أداء المرأة العاملة، فقد حقق معامل كرونباخ ألفا قيمة مرتفعة بلغت 0.917، مما يدل على درجة عالية من الموثوقية في قياس أداء المرأة. تشير هذه النتائج إلى أن كلا المحورين يتمتعان باتساق داخلي جيد، مما يعزز من مصداقية الاستبيان المستخدم في الدراسة.

التوزيع الطبيعي للبيانات

يُعد التوزيع الطبيعي أحد التوزيعات الإحصائية المهمة التي تتسم بمنحنى الجرس المتمثل حول المتوسط، ويُقاس من خلال معامل الالتواء والتفرطح لفهم خصائص توزيع البيانات. يُقاس معامل الالتواء مدى انحراف البيانات عن التماثل، حيث يكون موجباً إذا مالت البيانات إلى اليمين وسالباً إذا مالت إلى اليسار، بينما يُقاس معامل التفرطح ارتفاع أو تسطح قمة التوزيع مقارنة بالتوزيع الطبيعي. استخدمت الباحثة هذه الاختبارات لتحليل توزيع البيانات ومدى انحرافها عن التوزيع الطبيعي، مما يساعد في تحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة بناءً على شكل توزيع البيانات.



الجدول رقم (4): معاملات الالتواء والتفرطح

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء		التفرطح	
			الإحصاء	الخطأ المعياري	الإحصاء	الخطأ المعياري
ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي	3.5285	0.80031	-0.857	0.147	0.701	0.292
أداء المرأة العاملة في الأجهزة الفلسطينية	3.4833	0.86962	-0.972	0.147	0.868	0.292

يتضح من الجدول رقم (4) السابق أن متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تراوحت قيمة الدرجة المعيارية (Z) ضمن الحد المقترح ($3.29 \pm$) (Hatem et al., 2022)، وهذا التوزيع الطبيعي يشير إلى أن البيانات ليست متشتتة بشكل كبير، مما يسهم في إمكانية إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية بشكل متقدم وتحديد العلاقات بين المتغيرات بدقة أكبر.

التحليل الوصفي الاحصائي لضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي

من أجل قياس ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي لمنتسبات الأجهزة الأمنية محل الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تخص هذا المتغير والبالغ عددها (9) فقرة كما هو موضح في الجدول رقم (5) التالي:

جدول رقم (5): التحليل الوصفي الاحصائي لمتغير ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي

ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية
1	تتوقع عائلتي مني الالتزام بالدور التقليدي للمرأة في المنزل، مثل تحضير الطعام والعناية بالأطفال، على حساب مهنتي في الأجهزة الأمنية.	3.93	0.969	78.68%	4
2	أعرض لانتقادات من المحيطين بي بسبب عملي في الأجهزة الأمنية لعدم توافقه مع التقاليد المحلية التي تعتبر هذا العمل غير ملائم للنساء.	3.87	0.852	77.35%	7
3	أشعر أنه لا يمكنني التعبير بحرية عن آرائي في مكان العمل، مثل المشاركة في الاجتماعات أو إبداء الرأي في القرارات الهامة.	3.48	0.500	69.54%	9
4	يتم تفضيل الرجال في مناصب القيادة، مما يحد من فرص المهنة في الترقية والحصول على مناصب إدارية.	3.60	0.692	72.05%	8
5	يفرض عليّ تحديات إضافية في التوفيق بين عملي والتزاماتي العائلية، مثل ضرورة حضور المناسبات العائلية وتلبية متطلبات العائلة الممتدة.	4.20	0.632	83.97%	2
6	المجتمع يعتبر وظيفتي في الأجهزة الأمنية غير ملائمة للمرأة، مما يخلق ضغطاً عليّ للتخلي عن وظيفتي أو تغييرها إلى مهنة تقليدية أكثر قبولاً.	3.93	0.969	78.68%	5
7	لا يمكنني اتخاذ قرارات مهنية مستقلة، مثل اختيار المهام التي أريد العمل عليها أو السعي لتحقيق طموحاتي المهنية.	3.98	0.947	79.60%	3
8	أحتاج إذن الرجل للخروج عند استدعائي لمهمة بعد ساعات العمل الرسمية أو للالتحاق بدورة تدريبية.	4.24	0.949	84.77%	1
9	أشعر أنني أعرض للتمييز في العمل كوني امرأة.	3.92	0.975	78.41%	6
المستوى الكلي لمتغير ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي		3.9058	0.70631	مرتفع	

يقدم الجدول رقم (5) تحليلاً إحصائياً وصفيًا لمتغير ضوابط العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي وتأثيره على المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث يتضح أن البنود الأكثر تأثيراً تشمل الحاجة إلى إذن الرجل



للمشاركة في المهام بعد ساعات العمل، بتسجيل أعلى متوسط حسابي (4.24) وأهمية نسبية (84.77%)، مما يبرز قيوداً اجتماعية تحد من استقلالية المرأة المهنية. تأتي تحديات التوفيق بين العمل والتزامات العائلة في المرتبة الثانية، حيث سجلت أهمية نسبية (83.97%)، وتعكس الصراع بين متطلبات العمل والعائلة. من ناحية أخرى، يعكس البند المتعلق بانتقادات المجتمع لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية أهمية نسبية (78.68%)، مما يبرز الضغوط الاجتماعية على النساء لتغيير مساراتهن المهنية. أما شعور المرأة بالتهميش في مكان العمل، فقد سجل أهمية نسبية (78.41%)، ما يشير إلى أن النساء يعانين من العزلة في بيئات العمل الأمنية. بالمجمل، بلغ المتوسط الحسابي لمتغير ضوابط العادات والتقاليد (3.9058)، مما يشير إلى أن هذه الضوابط تفرض قيوداً واضحة على تطور المرأة في هذا القطاع.

التحليل الوصفي الاحصائي لأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية

من أجل قياس ضوابط أداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية محل الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تخص هذا المتغير والبالغ عددها (11) فقرة كما هو موضح في الجدول رقم (6) التالي:

جدول رقم (6): التحليل الوصفي الاحصائي لمتغير أداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية

ترتيب الأهمية	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية
5	72.32%	0.690	3.62	1 أشعر بأنني أحقق أهدافي المهنية بفعالية في عملي الحالي رغم الضغوط الاجتماعية التي أواجهها، مثل التوقعات العائلية بالتخلي عن العمل لصالح الأسرة.
4	72.72%	0.482	3.64	2 أتمكن من التعامل بكفاءة مع ضغوط العمل اليومية، حتى مع القيود القانونية المفروضة عليّ، مثل صعوبة الحصول على إجازات مرضية أو لرعاية الأطفال.
11	64.77%	0.949	3.24	3 أجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية بسبب التوقعات العائلية التقليدية، مثل ضرورة تواجد المرأة في المنزل لرعاية الأطفال.
1	74.70%	0.442	3.74	4 أساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف الفريق والمؤسسة، على الرغم من التحديات الأخلاقية التي أواجهها، مثل تفضيل الرجال في توزيع المهام والمسؤوليات.
3	72.72%	0.482	3.64	5 أستطيع إدارة وقتي بكفاءة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بالرغم من القيود الدينية المفروضة، مثل الالتزام بأوقات الصلاة والملابس المحتشمة.
7	70.33%	0.700	3.52	6 أواجه تحديات مستمرة تؤثر على جودة أدائي في العمل بسبب الضغوط الاقتصادية، مثل الحاجة إلى العمل لساعات إضافية لتلبية احتياجات الأسرة.
2	72.72%	0.482	3.64	7 ألقى تقديرًا مناسباً لجهودتي وإنجازاتي في العمل، رغم التمييز الاجتماعي الذي أواجهه، مثل الانتقادات بسبب عملي في مجال غير تقليدي للنساء.
6	70.33%	0.700	3.52	8 أتمكن من الابتكار والتجديد في أداء مهامي الوظيفية بفضل الدعم القانوني المتاح، مثل وجود سياسات تشجع على التطوير المهني والتدريب المستمر.
9	65.17%	0.794	3.26	9 أجد أن بيئة العمل تدعمني في تحقيق النجاح المهني، رغم التحديات الأخلاقية، مثل وجود ثقافة عمل تعترف بجهودتي وتقدر مساهماتي.
8	65.96%	1.062	3.30	10 أشعر بأنني جزء من فريق عمل متعاون ومشجع، حتى مع القيود الاجتماعية المفروضة، مثل التوقعات بأن المرأة يجب أن تكون أقل مشاركة في الأنشطة الجماعية.
10	64.77%	0.949	3.24	11 أواجه صعوبات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الإنتاجية بسبب التزاماتي العائلية، مثل ضرورة التواجد في المنزل لرعاية الأطفال أو تلبية احتياجات الأسرة.



متوسط	0.64903	3.481	المستوى الكلي لمتغير أداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية
الجدول رقم (6) يقدم تحليلاً إحصائياً لمتغير أداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث يقيس تأثير مجموعة من العوامل على كفاءتها في تحقيق أهدافها المهنية. أظهر البند الأكثر أهمية أن المرأة تساهم بفعالية في تحقيق أهداف الفريق والمؤسسة رغم التمييز في توزيع المهام، بمتوسط حسابي (3.74) وأهمية نسبية (74.70%)، مما يعكس التزامها العالي رغم التحديات. تلت ذلك البنود المتعلقة بتقدير الجهود وإدارة الوقت بمتوسط حسابي (3.64) وأهمية نسبية (72.72%)، مما يشير إلى تحديات التوازن بين العمل والحياة الأسرية. في المقابل، البند الأقل أهمية كان حول التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، بمتوسط (3.24) وأهمية نسبية (64.77%)، مما يعكس صعوبة النساء في التعامل مع توقعات المجتمع التقليدية. في المجمل، بلغ المتوسط الحسابي لأداء المرأة (3.481)، مما يدل على أن مستوى الأداء كان متوسطاً، مع وجود تحديات اجتماعية وقانونية تؤثر على الإنتاجية والنجاح المهني.			

الإجابة على سؤال الدراسة الرئيس

ما هو تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي على تطور وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ للإجابة على هذا التساؤل تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression) كما هو موضح في الجدول رقم (7) التالي:

جدول رقم (7): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

بيتا	R ²	ف	ت	الفا	القرار
-0.536	0.391	2.921	-2.001	0.001	معنوية

وفقاً لنتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول رقم (7)، يتضح أن العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي لها تأثير سلبي ومعنوي على تطور وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. قيمة معامل بيتا السالب (-0.536) تشير إلى أن هذه العوامل الاجتماعية تحد من تطور وأداء المرأة في هذا المجال. معامل التحديد (0.391) يوضح أن (39.1%) من التغير في أداء وتطور المرأة يمكن تفسيره من خلال تأثير العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي. كما أن قيمة ف (2.921) وقيمة ت السالبة (-2.001) تدلان على أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001)، مما يعني أن التأثير السلبي لهذه العوامل على أداء المرأة هو تأثير معنوي. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي تشكل عائقاً أمام تطور وأداء المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تحد من فرص تطورها المهني وتضعف من قدرتها على تحقيق النجاح المهني مقارنة بزملائها الرجال.

الإجابة على السؤال الفرعي الأول

كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية على فرص الترقى والتطور المهني للمرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression) كما هو موضح في الجدول رقم (8) التالي:



جدول رقم (8): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى

بيتا	R ²	ف	ت	الفا	القرار
-0.302	0.333	3.67	-2.917	0.007	معنوية

تشير نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول رقم (8) إلى أن العادات والتقاليد الاجتماعية لها تأثير سلبي ومعنوي على فرص الترقى والتطور المهني للمرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. قيمة معامل بيتا السالب (-0.302) توضح أن العادات والتقاليد الاجتماعية تقلل من فرص المرأة في الترقى والتطور المهني. معامل التحديد (0.333) يعني أن (33.3%) من التغير في فرص الترقى والتطور المهني يمكن تفسيره من خلال تأثير العادات والتقاليد الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، قيمة ف التي بلغت (3.67) وقيمة ت السالبة (-2.917) تشير إلى أن هذا التأثير السلبي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.007)، مما يؤكد وجود تأثير سلبي واضح للعادات والتقاليد على مسار تطور المرأة المهني. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن العادات والتقاليد الاجتماعية تشكل عقبة حقيقية أمام ترقية وتطور المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تقلل من فرص حصولها على المناصب القيادية مقارنة بزملائها من الرجال.

الإجابة على السؤال الفرعي الثالث

ما هو تأثير الضوابط الاجتماعية والدينية على قبول المرأة في بيئة العمل الأمني ومدى تأثيرها على ثقافتها بقدراتها المهنية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression) كما هو موضح في الجدول رقم (9) التالي:

جدول رقم (9): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

بيتا	R ²	ف	ت	الفا	القرار
-0.291	0.364	3.201	-2.910	0.003	معنوية

تشير نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول رقم (9) إلى أن الضوابط الاجتماعية والدينية لها تأثير سلبي ومعنوي على قبول المرأة في بيئة العمل الأمني وعلى ثقافتها بقدراتها المهنية. قيمة معامل بيتا السالب (-0.291) توضح أن هذه الضوابط تحد من قبول المرأة في بيئة العمل وتؤثر سلباً على ثقافتها بقدراتها المهنية. معامل التحديد (0.364) يعني أن (36.4%) من التغير في قبول المرأة وثقافتها بقدراتها يمكن تفسيره من خلال تأثير الضوابط الاجتماعية والدينية. بالإضافة إلى ذلك، قيمة ف (3.201) وقيمة ت السالبة (-2.910) تدلان على أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.003)، مما يؤكد وجود تأثير سلبي معنوي لهذه الضوابط. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الضوابط الاجتماعية والدينية تشكل عقبة أمام قبول المرأة في بيئة العمل الأمني وتؤثر سلباً على ثقافتها بقدراتها المهنية، مما يجعل من الصعب عليها الاندماج بشكل فعال في العمل وتحقيق تطورها المهني.

مناقشة النتائج

تشير النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي إلى أن العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي تشكل تحديات كبيرة أمام تطور المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. هذه النتائج تظهر أن العوامل الاجتماعية تلعب دوراً مؤثراً في تحديد فرص المرأة في الترقى والتطور المهني، حيث تعمل كعائق أمام تحقيقها لأهدافها المهنية. التحديات التي تواجهها المرأة في هذا السياق تتجلى بشكل واضح في تأثير هذه العادات والتقاليد على قدرتها على التطور الوظيفي، وهو ما يتماشى مع العديد من الدراسات التي تناولت دور العادات والتقاليد في تحديد مسار المرأة المهني في مجتمعات محافظة مثل المجتمع الفلسطيني.

أحد أبرز النتائج التي تم التوصل إليها هو التأثير السلبي للعادات والتقاليد على أداء المرأة وتطورها في الأجهزة الأمنية. تشير النتائج إلى أن العادات والتقاليد تشكل عقبة حقيقية أمام النساء، حيث تقلل من فرصهن في الحصول



على مناصب قيادية وتحد من أدائهن المهني. هذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسات سابقة مثل دراسة عبد الرحمن (1986) التي أشارت إلى أن المرأة في المجتمعات العربية تعاني من قيود اجتماعية تحد من تطورها المهني، خاصة في المجالات التي تُعتبر غير تقليدية للنساء مثل المجال الأمني. تبرز هذه النتائج مدى تعقيد البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها المرأة الفلسطينية، حيث يجب عليها التكيف مع ضغوط مجتمعية تعيق فرصها في التطور الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن العادات والتقاليد الاجتماعية تؤثر بشكل مباشر على فرص الترقى والتطور المهني للمرأة. تبين أن هذه العوامل الاجتماعية تقلل من فرص المرأة في الترقية، وهو ما ينسجم مع نتائج دراسات سابقة تناولت دور العادات الاجتماعية في الحد من تطور المرأة المهني. دراسات مثل تلك التي أجراها الطروة (2009) أظهرت أن النساء العاملات في مجالات غير تقليدية يعانين من صعوبة في الحصول على الترقيات والمناصب العليا بسبب التوقعات المجتمعية المرتبطة بدور المرأة التقليدي. وبذلك، يمكن القول إن هذه النتائج تؤكد استمرار تأثير العادات والتقاليد في تقييد مسار المرأة المهني، حتى في المجالات التي تحتاج إلى مساهمة فعالة من الجنسين.

فيما يتعلق بتأثير الضوابط الاجتماعية والدينية على قبول المرأة في بيئة العمل وثقتها بقدراتها المهنية، أظهرت النتائج أن هذه الضوابط تحد من فرص المرأة في الحصول على الدعم المطلوب للاندماج بشكل فعال في بيئة العمل الأمني. هذه النتيجة تعكس ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل دراسة غنيم (2009)، التي أشارت إلى أن النساء في المجتمعات العربية يواجهن تحديات إضافية تتمثل في عدم الثقة بقدراتهن المهنية بسبب الضوابط الاجتماعية والدينية التي تعزز من أدوارهن التقليدية وتضعف من مشاركتهن في المجالات غير التقليدية. هذا الأمر يؤدي إلى تراجع في ثقة المرأة بنفسها ويزيد من صعوبة حصولها على القبول المجتمعي اللازم للاندماج في بيئة العمل الأمني.

عند مقارنة هذه النتائج بالدراسات السابقة، نجد توافقاً كبيراً في التأكيد على أن العادات والتقاليد تلعب دوراً معيقاً أمام تطور المرأة في المجالات غير التقليدية. ومع ذلك، تختلف هذه النتائج في بعض النواحي عن دراسات أجريت في مجتمعات أخرى حيث يكون تأثير العادات أقل حدة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجرتها باحثات في تركيا (Aycan, 2004) أن العادات والتقاليد هناك لا تعوق المرأة بنفس القدر الموجود في المجتمعات العربية، ما يشير إلى أن تأثير العادات والتقاليد قد يختلف من مجتمع إلى آخر بناءً على تطور الأدوار الاجتماعية.

إلى جانب ذلك، تشير النتائج إلى أن التحديات المرتبطة بالعادات والتقاليد لا تقتصر فقط على الأداء المهني للمرأة، بل تؤثر أيضاً على ثقتها بقدراتها. هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسات مثل دراسة إسماعيل (2022)، التي أظهرت أن الضغوط الاجتماعية تؤدي إلى تآكل الثقة بالنفس لدى النساء العاملات في المجالات التي تتطلب مواجهات مستمرة مع المعايير الاجتماعية التقليدية. وبالتالي، تزداد صعوبة المرأة في تقديم أداء فعال ومؤثر في بيئة العمل الأمني نتيجة للتحديات الاجتماعية والنفسية التي تواجهها.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن العادات والتقاليد والعرف الاجتماعي تشكل عائقاً حقيقياً أمام تطور وأداء المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية. هذه النتائج تؤكد أن البيئة الاجتماعية والثقافية التي تعيش فيها المرأة تلعب دوراً كبيراً في تحديد فرصها المهنية وتحد من قدرتها على تحقيق النجاح المهني. وفي ضوء هذه النتائج، يصبح من الضروري العمل على توعية المجتمع بأهمية دعم المرأة في المجالات غير التقليدية وتوفير بيئة عمل متوازنة تمكّنها من التطور المهني وتحقيق أهدافها دون قيود اجتماعية تحد من حريتها المهنية.

التوصيات

بناءً على النتائج المستخلصة يمكن تقديم التوصيات العملية التالية لتطوير وضع المرأة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية:

1. تعزيز حملات توعية مجتمعية تهدف إلى تغيير المفاهيم التقليدية حول عمل المرأة في المجال الأمني وذلك من خلال وسائل الإعلام والندوات المجتمعية لإبراز دور المرأة وأهميته في هذا القطاع



2. إطلاق برامج تدريبية مكثفة تستهدف النساء العاملات في الأجهزة الأمنية لرفع مهاراتهم وزيادة ثقتهم بقدراتهن المهنية مما يساهم في تعزيز أدائهن ورفع فرص ترقيتهن
3. تطوير سياسات داخلية في المؤسسات الأمنية تكفل تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الترقيات والمناصب القيادية وتعمل على تقليل تأثير العادات والتقاليد على القرارات المهنية
4. تقديم دعم نفسي واجتماعي للنساء العاملات في هذا القطاع من خلال إنشاء وحدات إرشادية داخل المؤسسات الأمنية تهدف إلى تقديم الاستشارات والدعم المستمر للمرأة لمساعدتها في مواجهة التحديات الاجتماعية والمهنية

المراجع

1. أبو عيطة، أميرة عبد العال علي. (2021). إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى المرأة العاملة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، مصر.
2. إسماعيل، عمار فتحي موسى. (2022). الصحة النفسية كمؤشر لضبط العلاقة بين الصحة النفسية والاحترق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالخدمات الصحية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية الطبية للبحوث الطبية، (مصححة النفسية) 4(9)، 322-323.
3. الطروة، سحر. (2009). الضغوط النفسية لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظة الخليل. جامعة القدس المفتوحة، الخليل، فلسطين.
4. عبد الرحمن، أحمد. (1986). الضبط الاجتماعي: أسسه النظرية وتطبيقاته العملية. القاهرة: مكتبة النهضة الحديثة.
5. عواد، عالية. (2010). رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية. مجلة القدس العربي، منبر القدس، العدد (6438)، 19 شباط 2010.
6. غنيم، محمد أحمد. (2009). الضبط الاجتماعي والقانون العرفي: دراسة في الأنثروبولوجيا الاجتماعية. مصر: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية.
7. Albotmeh, S., & Irsheid, S. (2013). Barriers to female labour market participation and entrepreneurship in the occupied Palestinian territory .
8. Barsoum, G. (2010). When There is' No Respect'at Work: Job Quality Issues for Women in Egypt's Private Sector .*OIDA International Journal of Sustainable Development*, 1(1), 67-80 .
9. Bhuvaneswari, D., & Thirumoorthi, P. (2019). Work Life Balance among Women Police in Salem City, Tamil Nadu. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 793-79 .7
10. Costello, B. J., & Laub, J. H. (2020). Social control theory: The legacy of Travis Hirschi's causes of delinquency. *Annual Review of Criminology*, 3(1), 21-41 .
11. Hatem, G., et al. (2022). Normality testing methods and the importance of skewness and kurtosis in statistical analysis. *BAU Journal-Science and Technology*, 3(2), 7 .
12. Jabali, O. M. (2018). Palestinian women's participation in the labor force in the west bank: Realities, challenges, and solutions. *Perspectives on Global Development and Technology*, 17(5-6), 543-556 .
13. Safadi, N. S., et al. (2019). Life and job satisfaction among public-sector social workers in the occupied Palestinian territory. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 41-53 .
14. Sekaran, U., & Bougie ,R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*: john wiley & sons.
15. Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (Vol. 755): John Wiley & Sons.