



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة

مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية "دراسة حالة"

إعداد الطالب

علاء محمد أحمد الغماري

إشراف الأستاذ الدكتور

ماجد محمد الفيرا

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال - تنمية بشرية

ربيع ثاني 1433 هـ - مارس 2012 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ﴾
﴿الأنعام - 82﴾

﴿وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ
كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ
بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ﴾
﴿النحل - 112﴾

إهداء

إلى والديّ الكريمين حفظهما الله تعالى

إلى إخواني وأخواتي الأعزاء

إلى روح أخي الشهيد عامر رحمه الله

إلى زوجتي الغالية أم مصعب

إلى أبنائي الأعزاء حنين ومصعب ومحمد وسجود وعامر

إلى المرابطين على ثرى فلسطين الحبيبة

إلى حماة الوطن والعقيدة

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى أرواح جميع شهداء فلسطين رحمهم الله تعالى

C C C C
ô ô

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،،، أما بعد...

فإنني أشكر الله العليّ القدير أولاً وآخرأ على توفيقه لي بإتمام هذه الدراسة فهو ﷻ أحق بالشكر والثناء وأولى بهما.

انطلاقاً من قول رسول الله ﷺ ﴿ لا يشكر الله من لا يشكر الناس ﴾، (كما ورد في سنن أبي داود برقم 4811، كتاب الأدب / باب في شكر المعروف)، واعترافاً مني بأهل الفضل الذين علموني الكثير، فإنني أتوجه بخالص شكري وتقديري لكل من أسدى لي علماً أو قدم لي رأياً أو توجيهاً أو نصحاً أو ساهم بأي شكلٍ من الأشكال على إنجاز هذا البحث وخروجه إلى النور.

أخص بهذا الشكر الأستاذ الدكتور/ ماجد محمد الفراء الذي أشرف على هذه الدراسة على ما قدمه لي من توجيهات وإرشادات ونصائح، وما لقيت منه من حسن المتابعة والإشراف، إذ لم يبخل عليّ بشيءٍ من علمه الوافر، وجهده المتواصل، ووقته الثمين . كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى عضوي لجنة المناقشة والحكم على الرسالة على قبولهم مناقشة الرسالة وهما:

1. د. إبراهيم محمود حبيب
2. د. يوسف عبد بحر

كما لا أنسى أن أشكر أخي الكبير حبيب قلبي الأستاذ/ ممدوح خضر فروانة نائب مدير المكتبة في الجامعة الإسلامية على جهوده الكبيرة في مساعدتي على إخراج هذا الجهد المتواضع إلى النور، والشكر موصول لسيادة اللواء عرابي كلوب على جهوده ونصحه وإرشاده لي طيلة فترة إعداد هذه الدراسة.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى إدارة الجامعة الإسلامية بغزة ذلك الصرح العلمي الشامخ لما لها من جهود عظيمة في خدمة طلبة العلم والمجتمع.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية، وإلى دراسة العوامل المؤثرة في عملية التوزيع للأفراد كالعوامل الأمنية، السياسية، الجغرافية، الديموغرافية، الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، والعوامل الإدارية ومدى تأثير كل من هذه العوامل في هذه العملية.

و كذلك إلى التعرف على المعايير الدولية الضابطة لعملية التوزيع، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لهذه الدراسة واشتمل مجتمع الدراسة على الرتب السامية (رائد فما فوق) والبالغ عددهم 284 رتبة سامية على مستوى القطاع وبلغت عينة الدراسة 122 ضابط، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها

- أن جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة تؤثر بدرجات متفاوتة، ولكنها متداخلة مع بعضها.
- أن "سخونة العلاقة مع الاحتلال من قصف وتوغل واغتيالات" هي أهم محدد لعملية توزيع أفراد الشرطة وذلك ضمن العوامل الأمنية المؤثرة. وفي المقابل فإن "التطور التكنولوجي للمعلومة الأمنية" حصل على أدنى نسبة كمحدد لعملية التوزيع المذكورة آنفاً.
- أن "وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة" هي أهم محدد لعملية التوزيع ضمن العوامل السياسية في حين أن "دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي" كانت في آخر درجات العوامل السياسية المؤثرة في عملية التوزيع.
- أن "الكثافة السكانية العالية لقطاع غزة" هي من أهم العوامل الجغرافية والديموغرافية المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة.
- أن "تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي" هو محدد فعال من ضمن العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة في عملية التوزيع.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها

- ضرورة التزام الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الداخلية بشكل خاص بدراسة جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة عند إعدادهم لأي هيكلية مستقبلية أو حتى عند استقطاب وتعيين أفراد جدد.
- ضرورة استئناس الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الداخلية بشكل خاص بالمعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة.
- العمل على وجود نظم ولوائح داخلية تضبط عملية توزيع أفراد الشرطة، وعملية اختيارهم وترقياتهم.
- العمل على تطوير هذه النظم واللوائح بما يتناسب مع المعايير الدولية والمستجدات في العمل الشرطي والتنمية البشرية ليتحقق أفضل وأجود النتائج.
- أفراد أو إنشاء وحدة خاصة في جهاز الشرطة لمتابعة وتطبيق وضبط عملية توزيع أفراد الشرطة ووضع العدد المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب.
- الاستعانة بخبراء أو متخصصين في مجال تخطيط القوى العاملة من حيث تحديد الأعداد اللازمة للمستقبل ومدى كفاءتها في الوضع والمكان الذي تعمل فيه.

Abstract

This study aimed to identify the case of the distribution operation of police personnel in police stations in Gaza City and its central departments. And also to identify the influencing factors on the distribution process for police personnel, such as security, political, geographic, demographic, social, cultural, economic and managerial factors and the degree of influence of each one of them.

It aimed also to identify the international standards which control the distribution process, and detect statistical significant differences at $\alpha \leq 0.05$) between the opinions of sample members about the influencing factors on the distribution of the police personnel in the Gaza Strip due to the variables (age, educational qualification, rank, job title, years in police service).

The researcher used the descriptive and analytical approach because of its relevance and suitability for this study. The community of study included 284 from the High-level ranks (major and above) in Gaza Strip. And the study sample was 122 officers, questionnaires were distributed to them using a stratified systematic random sample.

The study results include the followings:

- All factors affect the distribution process of police personnel in variant degrees, but they are also integrated with each.
- "The hot relationship with the Israeli occupation "shelling, incursions and assassinations" are the most important factor for the distribution of police personnel as part of the influencing security factors. In contrast, "the technological development of information security" received the lowest percentage parameter to the distribution process which mentioned above.
- That "the existence of military doctrine among the police officers is in line with the general policy of the government" is the most important factors on distribution process within the political factors, while "The effective role of the Legislative Council in controlling the police performance" was in the last degrees of political factors affecting the distribution process.
- "The high density of population in Gaza Strip" is the most important factors among the geographic and demographic ones which impacts on the distribution process of the police personnel.
- "The impact of high unemployment among the Gazan society" is effective factor among the social and the cultural factors affecting the distribution process.

The study recommendations include the followings

- Palestinian government in general and the Ministry of Interior in particular, should put in consideration all the factors affecting the distribution process of police personnel when preparing for any future structure or even when the recruitment and appointment of new members.
- Palestinian government in general and the Ministry of the Interior in particular should put in consideration the international standards which control the distribution process of police personnel.
- Internal rules and regulations control must be existed to control the distribution of police personnel, and the process of selection and promotion.
- Working to develop like these rules and regulations in line with international standards and the developments in police work and human development to achieve the best results.

Establishing a special unit in the police department to follow up, and control distribution process of police personnel. And to put the appropriate number of police personnel in the right place at the right time

- Palestinian government in general and the Ministry of the Interior in particular should cooperate with the experts or specialists in the field of manpower planning in terms of identifying the needed numbers of police
- Palestinian government in general and the Ministry of the Interior in particular should for the future and to extent their competence is in the situation and the place in which they work.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	
أ	آية قرآنية	
ب	الإهداء	
ت	الشكر والتقدير	
ث	الملخص باللغة العربية	
ح	الملخص باللغة الانجليزية	
د	قائمة المحتويات	
ز	قائمة الجداول	
ش	قائمة الأشكال	
ش	قائمة الملاحق	
الفصل الأول (الإطار العام للدراسة)		
2	مقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	1.2
4	فرضية الدراسة	1.3
4	متغيرات الدراسة	1.4
5	أهمية الدراسة	1.5
6	أهداف الدراسة	1.6
7	حدود ونطاق الدراسة	1.7
الفصل الثاني (إدارة وتنمية الموارد البشرية)		
9	المبحث الأول (المفاهيم الأساسية لتنمية الموارد البشرية)	
9	المقدمة	2.1
9	التعريفات	2.2
10	أهمية إدارة الموارد البشرية	2.3
11	أهداف إدارة الموارد البشرية	2.4
12	المبحث الثاني (وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية)	
12	المقدمة	2.5
13	وظائف إدارة الموارد البشرية	2.6
13	التحليل الوظيفي	2.6.1

رقم الصفحة	الموضوع	
14	تخطيط الموارد البشرية	2.6.2
16	الاستقطاب	2.6.3
17	الاختيار	2.6.4
18	التدريب	2.6.5
19	تقييم الأداء	2.6.7
الفصل الثالث (جهاز الشرطة الفلسطينية)		
23	المبحث الأول (نظرة عامة على الشرطة).....	
23	تعريف الشرطة	3.1
23	نظام الشرطة في المجتمع الجاهلي	3.2
24	نظام الشرطة في العهد الإسلامي	3.3
25	تعريف تنظيم إدارة الشرطة	3.4
25	وظائف جهاز الشرطة	3.5
26	أولاً الوظيفة الإدارية للشرطة	3.5.1
27	ثانياً الوظيفة القضائية للشرطة	3.5.2
27	ثالثاً الوظيفة الاجتماعية للشرطة	3.5.3
28	رابعاً الوظيفة السياسية	3.5.4
29	خامساً الوظيفة الاقتصادية	3.5.5
29	التخطيط في الشرطة	3.6
31	مفهوم الأمن	3.7
33	حق الأمن في الإسلام	3.8
33	مرتكزات مقومات الأمن	3.9
34	الأمن في الدولة الإسلامية	3.10
35	المبحث الثاني (الشرطة الفلسطينية).....	
35	الشرطة أثناء الانتداب البريطاني	3.11
36	الشرطة في قطاع غزة في العهد المصري	3.12
37	الشرطة خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي	3.13
38	الشرطة الفلسطينية منذ اتفاق أوسلو وحتى الآن.....	3.14
39	حالة الشرطة اليوم	3.15

رقم الصفحة	الموضوع	
40	واقع أعداد عناصر الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة في ضوء المعايير الدولية	3.16
40	أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة	3.17
الفصل الرابع (الدراسات السابقة)		
43	الدراسات العربية	4.1
52	الدراسات الأجنبية	4.2
54	التعليق على الدراسات السابقة	4.3
الفصل الخامس (العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة)		
57	التنظيم في الشرطة	5.1
57	أسس التنظيم الشرطي	5.2
61	العوامل المؤثرة في عملية تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة في محافظات غزة	5.3
61	العوامل الأمنية	5.3.1
63	العوامل السياسية	5.3.2
65	العوامل الجغرافية والديموغرافية	5.3.3
69	العوامل الاجتماعية والثقافية	5.3.4
71	العوامل الاقتصادية	5.3.5
73	العوامل التنظيمية والإدارية	5.3.6
الفصل السادس (شرطة محافظة غزة أرقام و إحصائيات (دراسة مقارنة)		
82	الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض	6.1
85	شرطة مدينة باريس	6.2
87	أجهزة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية	6.3
89	شرطة محافظة غزة	6.4
الفصل السابع (منهجية الدراسة)		
98	أسلوب الدراسة	7.1
99	مجتمع الدراسة	7.2
99	عينة الدراسة	7.3
101	أدوات الدراسة	7.4
102	صدق الاستبيان	7.5
103	ثبات الاستبانة	7.6
الفصل الثامن (تحليل النتائج واختبار الفرضيات)		

رقم الصفحة	الموضوع	
113	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية	8.1
118	ثانيا تحليل فقرات الاستبانة	8.2
132	اختبار فرضيات الدراسة	8.3
	(النتائج والتوصيات)	
139	النتائج	9.1
140	التوصيات	9.2
141	المراجع	9.3

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	
36	عدد أفراد الشرطة منذ نوفمبر 1947 وقبل انتهاء الانتداب البريطاني	3.1
41	متوسط أعداد الشرطة مقابل عدد السكان في قطاع غزة	3.2
67	عدد أفراد الشرطة لكل 100000 مواطن في بعض دول العالم	5.1
90	العدد الإجمالي لأفراد الشرطة العاملين في قطاع غزة من جميع الإدارات المركزية	6.1
91	أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة إلى عدد السكان	6.2
92	العدد الإجمالي لأفراد الشرطة العاملين في محافظة غزة فقط من جميع الإدارات	6.3
93	أعداد عناصر الشرطة في محافظة غزة إلى عدد السكان	6.4
93	أعداد عناصر ومراكز الشرطة في محافظات قطاع غزة وفي محافظة غزة	6.5
93	أعداد عناصر الشرطة في مراكز محافظة غزة	6.6
94	تفصيل أعداد عناصر الشرطة في مراكز محافظة غزة حسب الرتب	6.7
94	نسبة عدد الضباط إلى عدد الأفراد في محافظة غزة	6.8
95	مقارنة بين أعداد الشرطة في مدينة غزة وبعض الولايات المتحدة الأمريكية	6.9
100	عدد الرتب الشرطية العليا ((الرتب السامية)) في محافظات قطاع غزة	7.1
102	درجات مقياس ليكرت الخماسي	7.2
104	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العامل الأمني" والدرجة الكلية للمجال	7.3
105	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل السياسية" والدرجة الكلية للمجال	7.4
106	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الجغرافية والديموغرافية" والدرجة الكلية للمجال	7.5

رقم الصفحة	اسم الجدول	
107	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية " والدرجة الكلية للمجال	7.6
108	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية " والدرجة الكلية للمجال	7.7
109	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل التنظيمية والإدارية " والدرجة الكلية للمجال	7.8
110	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة.	7.9
111	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	7.10
113	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	8.1
114	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	8.2
114	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	8.3
115	توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة	8.4
116	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	8.5
117	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة الشرطية	8.6
118	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية	8.7
119	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العامل الأمني "	8.8
121	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل السياسية "	8.9
123	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الجغرافية والديموغرافية "	8.10
125	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية "	8.11
127	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية "	8.12
129	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل التنظيمية والإدارية "	8.13
131	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة	8.14
133	نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - العمر	8.15
134	نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - المؤهل العلمي	8.16
135	جدول يوضح نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - الرتبة	8.17
136	جدول يوضح نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - المسمى الوظيفي	8.18
137	جدول يوضح نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - سنوات الخدمة الشرطية	8.19

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	
13	شكل يوضح وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية	2.1
89	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض	6.1
86	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة باريس	6.2

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	موضوع الملحق	رقم الملحق
151	قائمة بأسماء المحكمين للإستبانة	1
152	أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية	2
157	أسئلة المقابلة	3

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1.1 مقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 فرضية الدراسة
- 1.4 متغيرات الدراسة
- 1.5 أهمية الدراسة
- 1.6 أهداف الدراسة
- 1.7 حدود ونطاق الدراسة

1.1 مقدمة

يعد العنصر البشري من أهم الموارد الرئيسية لأي عملية إنتاجية سواء أكان ذلك في المنظمات الخدمية أو الصناعية أو العامة التابعة للدولة. والاستثمار في تنمية العنصر البشري أمر هام وضروري لما للعنصر البشري من أهمية قصوى، فهي الثروة الحقيقية والرئيسة للأمم. والأمم المتقدمة أيقنت تلك الحقيقة، فأحسنّت التخطيط الاستراتيجي، ونفذت برامج محددة لتنمية هذه الثروة البشرية على مدار عقود من الزمان، ونجحت فيما خطت ونفذت. فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد، والإبداع، والاختراع، والابتكار، والتطوير، يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وألا يجعلها عائقاً نحو النمو والتقدم، عن طريق الاستغلال الأفضل إن لم يكن الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والإنتاجية، فضلاً عن الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية والاستثمارات المتاحة (المدهون وآخرون، 2009، ص 136).

إن الموارد الطبيعية والأموال المتوافرة لدولة ما — رغم أهميتهما وضرورتهما الكبرى — لا يغنيان أبداً عن العنصر البشري الكفاء، والماهر، والفعال، والمدرّب، والمعد إعداداً جيداً مبنياً على أسس علمية دقيقة، وهذه حقيقة راسخة على مر العصور والأزمان، فالأموال والموارد الطبيعية لا ينتجان منتجاً بذاتهما، فالبشر بخصائصهم التي خلقهم الله سبحانه وتعالى عليها هم القادرون على استخدام هذه الموارد بنسب متفاوتة من حيث الكفاءة والفعالية في العمليات الإنتاجية، للحصول على السلع والخدمات التي تعمل على تحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الفسيولوجية للفرد، بهدف الوصول إلى تحقيق الرفاهية أو الحياة الكريمة للفرد والمجتمع، ومن ثم التقدم الاقتصادي للدولة، وللاقتصاد العالمي ككل (عيسى، 2007، ص 2).

فيعتبر البشر المتغير المحوري في كل المنظمات، والذي بدونه تفقد الأصول المادية قيمتها تماماً. إن أي منظمة تتكون من بشر، وبالتالي فإن الحصول عليهم وإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطاً ضرورياً لكي تستطيع المنظمة الوصول إلى غاياتها، ويصبح بالتالي من اللازم على أي منظمة أن تخطط وتنظم وتقيم مواردها البشرية، أي أن عليها إدارتها (سلطان، 2005، ص 9).

ونظراً لأن طبيعة العمل في قطاعات الشرطة والأمن تختلف اختلافاً كبيراً عن طبيعة العمل في غيره من المرافق المدنية، إذ هو في طبيعته سلسلة من صراع دائم ضد الجريمة والمجرم، يلزم فيمن يتصدى لدخول حلبته صفات خاصة تؤهله لخوض غماره والفوز فيه، ويكتنف هذا العمل مواقف مشحونة بالتعقيد، يحتاج الأمر في مواجهتها السيطرة عليها إلى قدر كبير من سعة الحيلة، وضبط النفس، وتفهم لنوازع البشرية، لهذا تولي الشرطة العصرية

اهتماماً بالغاً بعنصرها البشري سواء في اختياره وإعداده أو في توفير الاستقرار النفسي له باعتباره الركيزة الأساسية في نجاح مهمته (المراسي، 1995، ص19).

ولن ننسى أن الشرطة هي أداة الدولة في صون الأمن وإقرار النظام وتنفيذ القوانين التي تسنها لصالح الجماعة، وأيضاً حق الدولة في أن تفرض على الأفراد قيوداً تحد بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام (عمر، 1997، ص9).

وتماشياً مع أهمية إدارة الأفراد إدارة سليمة، ولكي يتم الاستفادة من طاقاتهم مجتمعة لابد جهاز الشرطة أن يولي الاهتمام الكبير في تحسين وتجويد عملية توزيع أفرادها لكي يضمن تأديتهم لمهامهم بالجودة المطلوبة وفي الوقت المناسب. حيث تلعب عملية توزيع الأفراد دوراً هاماً في هذا المجال، حيث أن التوزيع السليم والمبني على الخطط والرؤى الإستراتيجية يوصل وبلا شك إلى أفضل النتائج في أداء العمل الشرطي.

لذا لا بد من الإشارة هنا إلى أنه ينبغي على كل جهاز شرطة أن يضع الخطط المتقنة، ويدرس المعطيات الواقعية عند قيامه بتوزيع أفرادها في مهامهم وأقسامهم ومراكزهم، وأن يأخذ في الحسبان العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر بطريقة أو بأخرى، أو تؤثر بدرجة ما في عملية التوزيع وذلك حتى يضمن أن يتم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وكذلك وضع العدد المناسب من أفراد الجهاز في المكان المناسب لتأديتهم مهامهم في الوقت المناسب على أكمل وجه.

1.2 مشكلة الدراسة

إن مؤسسة الشرطة الوطنية الفلسطينية هي العمود الفقري للمؤسسة الأمنية الفلسطينية وحالها حال كل مؤسسات السلطة الوطنية تخضع وتتأثر بالوضع الفلسطيني برمته في المنطقة. ولقد تم البدء في تشكيل الشرطة منذ اليوم الأول الذي بدأ فيه تشكيل السلطة الفلسطينية، ومرت الشرطة بكافة المراحل التي مرت بها السلطة صعوداً ونزولاً وتأثرت بكافة المؤثرات والعوامل المحلية والخارجية التي فرضت نفسها على السلطة والشعب الفلسطيني. ومع بداية تسلم حركة المقاومة الإسلامية - حماس - السلطة في عام 2007م كانت بداية العمل في جهاز الشرطة في غاية الصعوبة، وكان التحدي الأصعب لها هو الحفاظ على جهاز الشرطة واستمرار عمله حيث هو الركيزة الأساسية في تثبيت أمن الوطن والمواطن. وبالفعل فقد تم انخراط الشباب في العمل الشرطي وقد بدأت الشرطة تسير بوتيرة مقبولة حتى وصلت إلى ما وصلت إليه اليوم.

وأمام هذا الواقع الصعب أخذت وزارة الداخلية الفلسطينية قراراً بتطوير هذا الجهاز واستمراره رغم الصعاب ولم يكن أمامها سوى الحفاظ على الجانب البشري فيه والتواصل في تماسكه والحفاظ على هيكلته وتوزيعه برؤيتها الخاصة في ظل تدمير مقرات الشرطة وفي ظل وجود إمكانيات قليلة. وهكذا استطاعت هذه المؤسسة أن تبقى حية في هذه الظروف الصعبة.

وتأتي هذه الدراسة في هذا السياق – تطوير جهاز الشرطة – حيث تعرف واضعي الخطط وصناع القرار في جهاز الشرطة بأهمية عملية توزيع أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة في ظل هذه الظروف الصعبة، ومدى ارتباط جودة التوزيع بجودة الأداء، وكذلك تلفت انتباههم إلى بعض العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في هذه العملية وذلك حتى يكتب لخططهم النجاح ولجهاز الشرطة التفوق والتميز في أدائه. حيث ركزت هذه الدراسة على إبراز مدى تأثير تلك العوامل على عملية التوزيع.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي

ما العوامل المؤثرة على توزيع الأفراد في مراكز الشرطة والإدارات المركزية في محافظة غزة؟
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية

- ما المعايير الدولية التي تضبط عملية توزيع أفراد الشرطة في دول أخرى؟
- ما الأنظمة والمعايير الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة؟
- ما دور وزارة الداخلية الفلسطينية في تطبيق وتطوير تلك المعايير ؟

1.3 فرضية الدراسة

وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة فرضية الدراسة كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية).

1.4 متغيرات الدراسة

المتغير التابع

- واقع توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.

المتغيرات المستقلة

- أولاً: العوامل الأمنية
- ثانياً: العوامل السياسية
- ثالثاً: العوامل الجغرافية والديموغرافية
- رابعاً: العوامل الاجتماعية والثقافية
- خامساً: العوامل الاقتصادية
- سادساً: العوامل الإدارية

1.5 أهمية الدراسة:

— تتبع أهمية الدراسة من خلال تناولها مؤسسة كبيرة ومهمة للمجتمع الفلسطيني، حيث لا يوجد تنمية وتطوير دون استقرار أمني والذي يزداد نتيجة وجود جهاز شرطة فعال.

— كما تكمن أهمية الدراسة في أنها الدراسة الأولى حسب علم الباحث في قطاع غزة تدرس العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة، بجانب ذلك ندرة الدراسات التي تتناول دراسة قطاعات الشرطة الفلسطينية. ولكن يود الباحث أن يؤكد بأنه بصدد رصد مشكلة موجودة في قطاع غزة وليس مفترضة أو ما سيكون عليه لاحقاً، بالإضافة إلى ذلك ينوه الباحث إلى أن فرد الشرطة يعنى به — في هذه الدراسة — هو الشرطي أو الضابط على حد سواء تبعاً للمعايير الدولية في التصنيف. وكذلك جهاز الشرطة يعني جهاز الشرطة المدني ولا يقصد أي جهاز أمني آخر كالأمن الوطني أو الأمن الداخلي أو غير ذلك من أجهزة.

كما تتبع أهمية الدراسة من خلال الفوائد التي يمكن تحقيقها لأكثر من جهة على النحو التالي

أولاً أهمية الدراسة بالنسبة لوزارة الداخلية الفلسطينية

- ستساعد نتائج الدراسة وزارة الداخلية في التعرف على واقع توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية والعوامل المؤثرة فيه، مقارنة بالمعايير الدولية لعملية التوزيع.
- ستوفر الدراسة رؤية واضحة لوزارة الداخلية بالتعرف على المعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكزهم.
- ستوفر الدراسة فرصة أكبر ونظرة أشمل لوزارة الداخلية لكي تقف على الصورة الحقيقية لواقع عملية توزيع عناصر الشرطة في مواقعها، والتعرف على الإيجابيات وتعزيزها وكذلك السلبيات ومحاولة تصويبها.

- ستساعد نتائج الدراسة القائمين على جهاز الشرطة على فهم العلاقة التي تربط بين جودة عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وبين تطوير الأداء وتعزيز مكانة الشرطة لدى الشعب.
- إثراء المكتبة العربية .

ثانياً: أهمية الدراسة بالنسبة للباحث

يأمل الباحث في أن تسهم دراسته هذه في زيادة معرفته العلمية والعملية في المجال الشرطي والأمني، خاصة أنه يعمل ضابطاً في الأجهزة الأمنية الحالية. كما يأمل أن تكون بداية لدراسة أو دراسات أعمق وأشمل سواء له أو لغيره في المستقبل.

ثالثاً: الأهمية بالنسبة للباحثين والمهتمين بموضوع الدراسة

قد تحقق هذه الدراسة الفائدة المرجوة للباحثين والمهتمين بالمجال الشرطي، بتوفير المعلومات والبيانات والتحليلات والمعايير الدولية الخاصة بجهاز الشرطة الفلسطينية، وذلك لندرة البحوث المحلية التي تتناول التحليل الواقعي للأجهزة الأمنية العاملة على الساحة، وخاصة جهاز الشرطة.

كما يمكن أن تفتح هذه الدراسة آفاق جديدة للباحثين والمهتمين بجهاز الشرطة بإعداد دراسات وأبحاث تتعلق بجهاز الشرطة الفلسطينية.

1.6 أهداف الدراسة:

تنحصر أهداف الدراسة بما يلي:

- 1- دراسة واقع عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
- 2- دراسة العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
- 3- التعرف على المعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في المراكز.
- 4- تحديد المعوقات والصعوبات التي تحول دون تطبيق الأنظمة والمعايير المتعلقة بعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
- 5- تقديم حلول وأفكار مقترحة لتطوير وتحسين عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.

1.7 حدود ونطاق الدراسة:

1. الحد المكاني: قطاع غزة - مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية.
2. الحد البشري: ضباط الرتب السامية (رائد فما فوق) العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية التابع لوزارة الداخلية الفلسطينية.
3. الحد الزمني: واقع توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة خلال سنة 2011.

الفصل الثاني

إدارة وتنمية الموارد البشرية

المبحث الأول

المفاهيم الأساسية لتنمية الموارد البشرية

2.1 مقدمة

2.2 التعريفات

2.3 أهمية إدارة الموارد البشرية

2.4 أهداف إدارة الموارد البشرية

المبحث الثاني

وظائف إدارة الموارد البشرية

2.5 مقدمة

2.6 وظائف إدارة الموارد البشرية

2.6.1 التحليل الوظيفي

2.6.2 تخطيط الاحتياجات البشرية

2.6.3 الاستقطاب

2.6.4 الاختيار

2.6.5 التدريب

2.6.6 تقييم الأداء

المبحث الأول

المفاهيم الأساسية لتنمية الموارد البشرية

2.1 مقدمة

إن مصطلح تنمية الموارد البشرية — من مسماه — يشير إلى أن الإنسان هو الأداة والغاية في الوقت نفسه في أي عملية إدارية أو إنتاجية. حيث تعتبر التنمية البشرية نمو الاقتصاد وزيادة الإنتاج هو الوسيلة لضمان رفاهية الإنسان الذي هو في حد ذاته جوهر عملية التنمية ذاتها، أي بمعنى آخر هي تنمية الإنسان للإنسان بفعل وإرادة الإنسان نفسه. وقد تناول الكثير من علماء الإدارة والاقتصاد الحديث عن إدارة الموارد البشرية حيث يقول داركر "إن إدارة الأفراد وليست إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيس للإدارة التنفيذية" (الهوارى، 2002، ص 215).

وبفعل التطور الحاصل في جميع مجالات الحياة العامة والنظريات الإدارية، فقد تغيرت النظرة لمفهوم إدارة الموارد البشرية من نظرة تقليدية إلى نظرة حديثة حيث كان ينظر إلى البناء المادي للإنسان وقواه العضلية ومن ثم ركزت على الأداء الآلي للمهام التي يكلف بها، واتخذت أيضا التدريب المهني لإكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أدائه دون النظر إلى تنمية مهاراته الفكرية ولكن النظرة الحديثة اهتمت بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشكلات وتحمل المسؤوليات واهتمت بمستوى العمل وأيضا اهتمت بتنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان. (السلي، 2001، ص 43).

2.2 التعريفات:

يرى الباحث أنه من الجيد أن يقوم بتوضيح مفهوم وتعريف إدارة وتنمية الموارد البشرية حيث أن الكثير من الكتاب قد قاموا باستعراض تعريفاتهم حول معنى ومفهوم إدارة وتنمية الموارد البشرية والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

- "تلك المجموعة من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم" (جاب الله، 2005، ص 183).
- "مجموعات من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة والأفراد الذين يعملون بها". (كشواي، 2006، ص 12).

- "مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها علي أكمل وجه". (ديسلر، 2003، ص34).

- وتعرف أيضا بأنها "واجب أساسي من واجبات المدير العصري أي أن تحسين أداء الأفراد لها يجب أن لا يترك لاعتبارات الصدفة أو العفوية، وإنما هو عمل يجب أن يخطط وينظم ويوجه ويراقب بدقة وموضوعية ليتحقق من ورائه الأهداف المنتظرة". (النجار ، 1992، ص18).

- "أو أنها ذلك الجزء من الإدارة المتعلق بالعاملين وبعلاقاتهم في المنظمة، الذي يهدف إلي رفع مستوي كفاءة العاملين وتحقيق العدالة فيما بينهم". (أبو شيخة، 2000، ص17).

ويمكن أن يعرف الباحث إدارة الموارد البشرية بأنها مصطلح يؤكد على أهمية العنصر البشري لزيادة كفاءته وإنتاجه منذ لحظه اختياره ليصبح عضواً بالمنظمة ومروراً بكل مراحل التنمية والتطوير لهذا العنصر الهام وحتى انتهاء عمله في المؤسسة (بتقاعد أو خلافه) وتأمين متطلبات حياته حتى بعد انفصاله عنها.

2.3 أهمية إدارة الموارد البشرية:

تغيرت النظرة إلى إدارة وتنمية الموارد البشرية في الوقت الحالي حيث أصبحت من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة.

وهناك أسباب كثيرة تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارة المسؤولة بالمنظمات المعاصرة إلى إدارة الموارد البشرية واهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارية متخصصة وأيضاً كفرع من فروع علم الإدارة، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي (السلطان، 2003، ص32).

1- التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد يجعل من العسير التفريط بالقوى العاملة التي تم استقدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستقرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة ومسؤولة.

2- ارتفاع تكلفة العمل الإنساني حيث تمثل الأجور نسبة عالية ومتزايدة من تكاليف الإنتاج في جميع المنظمات، الأمر الذي حتم الاهتمام بضغط تكلفة العمل وزيادة إنتاجية العاملين من خلال البحث والدراسة والإدارة الجيدة التي يقوم بها جهاز متخصص في شئون العاملين.

3- ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة العامة أمام العاملين أدى ذلك إلى تغيير خصائص القوى العاملة، وتطلب هذا الوضع الجديد وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.

2.4 أهداف إدارة الموارد البشرية:

يمكن أن نحدد أهداف إدارة الموارد البشرية كنشاط يكمن ملاحظته وقياسه من خلال تحديد الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية ألا وهو الاستمرار في توفير الموارد البشرية بطريقة علمية بالكفاءة المطلوبة والكفاءة المطلوبة. ويمكن القول أيضاً بأن الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية هو إيجاد قوة عمل مستقرة وفعالة، أي تكوين مجموعة من العناصر البشرية القادرة على العمل والراغبة في إحداث قوة الدفع الأساسية للمنظمة في الوقت الحاضر والمستقبل. ومن هذا الهدف الشامل نوجز الأهداف الفرعية التالية (بربر، 1997، ص12).

- 1- تكوين قوة عمل مستقرة ومنتجة.
- 2- تنمية الموارد البشرية وتطوير أدائها.
- 3- تعويض أفراد الموارد البشرية عن جهودهم ماديًا ومعنويًا.
- 4- صيانة الموارد البشرية والمحافظة على سلامتها ومستوى مهارتها في الأداء.
- 5- المحافظة على الموارد البشرية ذات الكفاءة وتأمين مساهمتها المستمرة في نجاح أهداف المنظمة.

المبحث الثاني

وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية

2.5 مقدمة

تعد إدارة وتنمية الموارد البشرية ورعايتها من أهم ما يستحوذ اهتمام المؤسسات والمنظمات سواء العامة أو الخاصة ويرجع ذلك إلى كون الموارد البشرية تمثل العنصر الأهم من عناصر الإنتاج، "ولعل من الأسباب التي تدفع أيضا الدول النامية إلى الاهتمام بالقوى البشرية هي الإحساس بانخفاض الإنتاجية، وعدم التوازن بين الطلب والعرض في بعض التخصصات وانتشار ظاهرة البطالة بكثافة، والرغبة في تطوير القوى العاملة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة" (عبد الباقي، 2000، ص13).

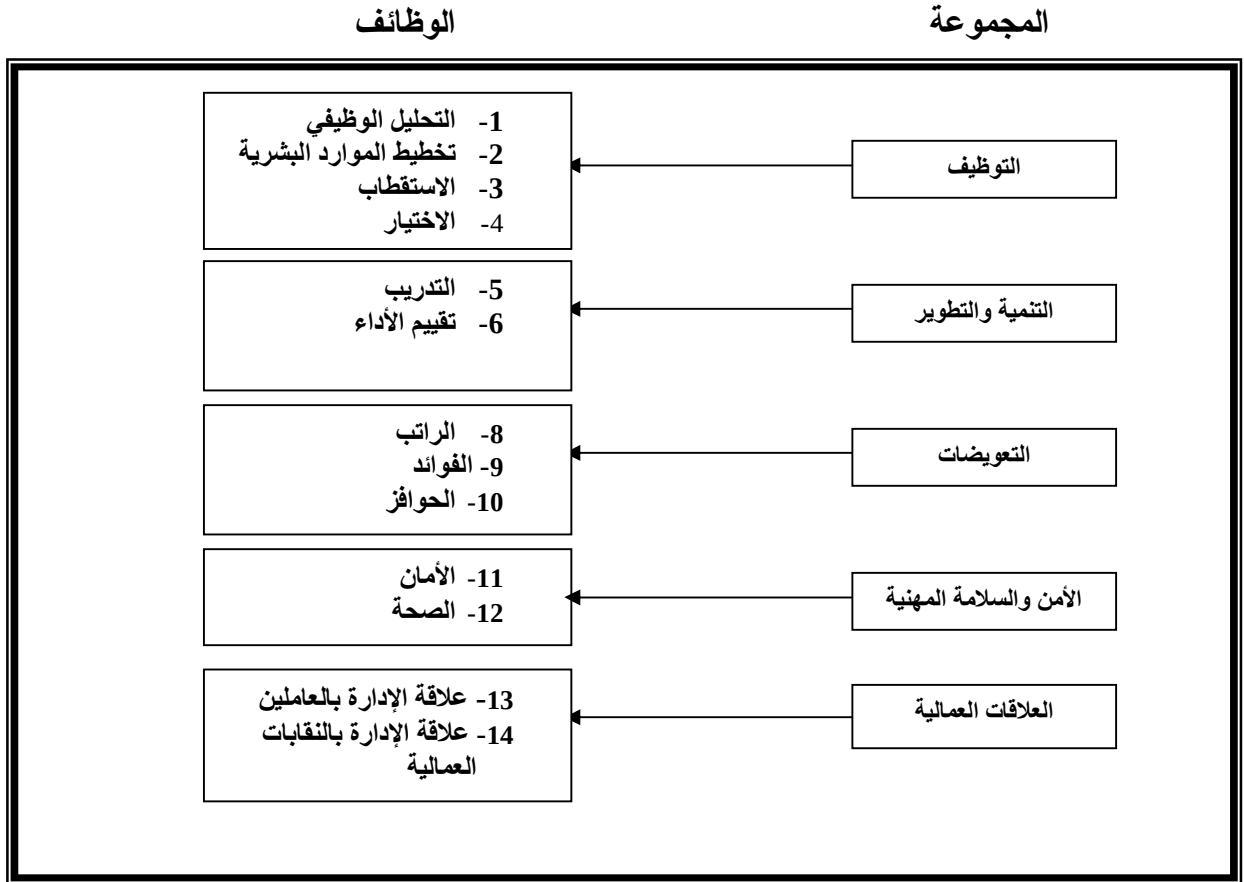
وتتأثر المنظمة أو المؤسسة بشكل مباشر وقوي بالتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبيئة الموجودة بها، "ولذلك لابد من وضع خطوط عامة رئيسية لوظيفة إدارة الموارد البشرية بما يسمح بإضافة كل ما يستجد من وظائف (زويلف، 2003، ص 27). ومن الجدير ذكره أن هذه الوظائف تشتمل على تحليل الوظيفة، تخطيط الموارد البشرية، البحث والاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الفوائد والتعويضات، وفي النهاية الصحة والسلامة العمالية.

و عند استخدام هذه الوظائف في المؤسسات أيا كان حجمها فإن عملية تحقيق أهداف المنظمة ستكون بالأمر اليسير، ويأتي ذلك من خلال ربط الوظائف جميعها ببعضها ببعض، وذلك حتى تكون هناك نتيجة ووجود تعاقب من وظيفة لأخرى وذلك من واقع قوائم الوظائف المطلوبة، يجري تحليل كل وظيفة على حدة. ويعد تحليل الوظائف مدخلا أساسيا لتحديد الحد الأدنى من المواصفات اللازمة للأداء السليم لمهام الوظيفة، وتعد وظيفة التحليل الوظيفي حجر الأساس أيضا لباقي الوظائف الأخرى التي لا تقل أهمية عنها ولكنها بمثابة معيار يستخدم لعملية التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب، الاختيار، التنمية والتطوير. وهي أيضا معيار لتحديد الأجور والمكافآت والمنافع وذلك كله سعيا وراء تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.

2.6 وظائف إدارة الموارد البشرية

و تقع في 5 مجموعات أساسية ولكن سيكتفي الباحث بالتحدث فقط عن المجموعة الأولى والثانية محل الدراسة والتي سيوضحها الشكل التالي:

شكل رقم (2.1) يوضح وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية



المصدر (صيام، 2007، ص11)

2.6.1 تعريف التحليل الوظيفي:

- إن تحليل الوظائف هو اختبار العمل وأجزائه التي يتكون منها والظروف التي يقوم من خلالها بدوره، وهذا يؤدي إلى توصيف الوظيفة والتي تحدد الهدف والنطاق والواجبات والمسؤوليات الخاصة بالعمل" (محمود، 2008، ص159).
- ويعرف بأنه " تحديد وتسجيل الأنشطة الهامة للعامل والمتطلبات الأساسية والحقائق البيئية للعمل المعني، وذلك من خلال الملاحظة والمقابلة والدراسة، أي تحديد الأنشطة التي يتكون منها العمل والمهارات والمعرفة والخبرات المطلوبة والمسؤوليات التي

يتحملها العامل لكي يتمكن من أداء العمل بنجاح والتي تميز العمل عن جميع الأعمال الأخرى" (ربايعة، 2003، ص 34).

- التحليل الوظيفي " هو الأجراء المستخدم في تحديد واجبات الوظيفة والمهارات الواجب توافرها في من يشغلها" (ديسلر، 2003، ص 108).
و يرى الباحث أن تحليل الوظيفة هو التعرف عليها بشكل متكامل لدراسة مكوناتها وربطها بعضها البعض بغرض فهم هذه الوظيفة وتوصيفها بشكل دقيق والاستفادة من ذلك في تحديد مواصفات العنصر البشري المناسب للقيام بها.

و للتحليل الوظيفي مخرجات وهي

1- الوصف الوظيفي: وهو قائمة بالواجبات الوظيفية والمسؤوليات والعلاقات وظروف العمل والمسؤوليات الإشرافية وهي تعد احد نواتج تحليل الوظيفة" (ديسلر، 2003، ص 108). وكذلك هو "الإجراء الذي يمكن المنظمة من وضع وصف للمهام والواجبات والمسؤوليات لكل وظيفة، ويفيد هذا الوصف كل من شاغل الوظيفة والمشرفين والذين سيشغلون الوظائف مستقبلاً. (نصرا لله، 2002، ص 53).

2- التوصيف الوظيفي: وهو "قائمة بالمتطلبات البشرية الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة مثل التعليم، المهارات، نمط الشخصية... الخ والتي تعد ناتج آخر من نواتج تحليل الوظيفة" (ديسلر، 2003، ص 108).

2.6.2 تخطيط الموارد البشرية:

2.6.2.1 التعريف

لا تتم عملية التخطيط لإدارة الموارد البشرية في معزل عن التعرف على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وذلك لوضع التنبؤات والافتراضات والتطورات لتلك الخطة. فنقطة بداية التخطيط هي التعرف على استراتيجيات ومحددات الخطة العامة للمنظمة.

— ويعرف ديسلر (2003، ص 149) تخطيط الموارد البشرية "هو عملية إعداد الخطط اللازمة لشغل أو لتجنب الفراغات الوظيفية المتوقعة، انطلاقاً من تحليل الوظائف الجديدة، أو المتوقع أن تكون شاغرة، وما إذا كان ستنتم شغلها بمرشحين من داخل المنظمة أو خارجها".

— وأيضاً تخطيط الموارد البشرية هو "عملية إدارية منهجية مستمرة تربط إدارة الموارد البشرية بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتهدف لتلبية احتياجات المنظمة من العمالة بالأعداد والخصائص (القدرات- الدوافع - والخصائص السلوكية) المتناسبة مع طبيعة وحجم

ونشاط أو أنشطة المنظمة، وبما يساعد على تحقيق أهدافها وذلك في فترة قادمة وفي بيئة ديناميكية سريعة التغير" (مصطفى، 2000، ص 77).

— ويعرفها ربابعة "بأنه إستراتيجية الحصول على الموارد البشرية واستخدامها وتطويرها ويكون ذلك بالإجابة على مايلي" (ربابعة، 2003، ص41).

ما الذي نطمح بالوصول إليه.

ما هو الوضع الحالي للقوى العاملة.

كيف يمكن تحقيق ما نطمح إليه.

- وفي تعريف آخر بأنه "عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة، وفي الوقت المناسب". وبعبارة أخرى فإن تخطيط الموارد البشرية "هو نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخلياً (الأفراد الموجودين فعلاً) وخارجياً (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة" (حسن، 2000، ص 75).

و يرى الباحث بان التخطيط في الموارد البشرية يهتم بأن يختار العنصر المناسب للوظيفة المناسبة لأداء الدور المطلوب منه بكفاءة عالية.

2.6.2.2 أهداف تخطيط الموارد البشرية

تهدف عملية تخطيط الموارد البشرية إلى مساعدة المؤسسة وذلك من خلال (ربابعة، 2000، ص41).

1. يساعد المؤسسة في تحديد ومعرفة متطلباتها من القوى العاملة.
2. تكشف مظاهر القوة والضعف في القوى العاملة.
3. حماية المؤسسة من أي تغيرات كما يساعد في وضع أسلوب للعلاج.
4. يساعد على التأكد من حسن استغلال الطاقة البشرية المتوفرة.

2.6.2.3 أهمية تخطيط الموارد البشرية

يساهم التخطيط الرسمي للموارد البشرية في تحقيق المنافع التالية للمنظمة (عباس، 2003، ص57).

- 1- يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة.
- 2- يساهم التخطيط بشكل ملموس في الخطة الإستراتيجية الشاملة للمنشأة، من خلال العمل على توفير الوسيلة لتحقيق الغايات المرجوة لتلك الخطة.

- 3- يؤدي توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات ومتطلبات المنظمة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم ومنظمتهم.
- 4- يعد التخطيط للموارد البشرية على مستوى المنظمة الأساس في وضع خطة الموارد البشرية على المستوى القومي وبصورة خاصة في المؤسسات التابعة للقطاع العام أو تلك المؤسسات العاملة في ظل النظام الاشتراكي.
- 5- يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة في الوقت المناسب، مما يؤدي إلى نجاح برامج تخطيط وتطوير المسار المهني للعاملين.

2.6.3 الاستقطاب:

2.6.3.1 تعريف الاستقطاب:

- "البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل منهم" (السالم، 2002).
- "عملية الاستقطاب تشير إلى ذلك النشاط الذي ينطوي على إيجاد أكبر عدد من المتقدمين المؤهلين ليتم اختيار الأفضل من بينهم لشغل وظائف المنشأة" (نصرالله، 2002، ص 107).
- ويرى الباحث بان الاستقطاب تعني البحث عن العمالة المناسبة وخبرتهم وترغيبهم في الانضمام إلى المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة بها

2.6.3.2 العوامل المؤثرة على نظام الاستقطاب: (السلطان، 2001، ص 117).

- 1- حجم المنظمة يعتبر من العوامل المؤثرة على نطاق نشاطها في جذب القوة العاملة التي تحتاج إليها فالمنظمة الكبيرة ستقوم بالتأكد عن البحث بمعدل اكبر من منظمة صغيرة.
- 2- الظروف المحيطة بسوق العمل في المنطقة التي تعمل فيها المنظمة تؤثر أيضاً على نطاق النشاط الاستقطابي الذي تقوم به.
- 3- الخبرة السابقة للمنظمة في مجال استقطاب القوى العاملة ومدى فاعلية جهودها الماضية في الجذب والحصول على احتياجاتها من عاملين أكفاء.
- 4- ظروف العمل والأجور والمزايا المختلفة التي توفرها منظمة تؤثر بلا شك على دوران العمل وبالتالي على الحاجة إلى الاستقطاب في المستقبل.
- 5- اتجاه المنظمة نحو النمو أو الانكماش فالمنظمات النامية التي تتوسع في نشاطها، بالذات تلك التي تتوسع بمعدل سريع ستجد في نفسها مضطرة للقيام بنشاط استقطابي.
- 6- طبيعة الوظائف المعروضة وسمعة المنظمة تستقطب العاملين بسهولة.

2.6.4 الاختيار:

2.6.4.1 تعريف الاختيار:

— "عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة" (السالم، 2002، ص85).

— "هي العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحين إلى فريقين فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة، وفريق ترفضه، وهي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقه المنظمة." (زويلف، 2002، ص 97).

— "المفاضلة بين عدد من الأفراد الذين تقدموا لشغل وظيفة معينة واختيار أفضلهم، وهو البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة واختيار أكثرها ملاءمة" (أبو شيخة، 2000).

ويمكن الباحث أن يعرف الاختيار بأنه إجراءات متبعة من قبل المؤسسة تجمع فيها المعلومات عن المتقدم لشغل وظيفة معينة بحيث يتم انتقاء أفضل العناصر المتقدمة ليتم تعيينها بالمنظمة .

2.6.4.2 العوامل التي تؤثر بعملية الاختيار كنظام (الهيبي، 2003، ص131).

هناك مجموعتان من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية وتنقسم إلى:

- العوامل الداخلية وهي التي ترتبط بالمنظمة وهي كالتالي
- 1- نوع وطبيعة المنظمة من حيث أنها ذات نشاط (صناعي، سلمي، أو صناعي، خدمي).
- 2- استخدام التقنيات الحديثة في عملية الاختيار.
- 3- الوقت المتاح أما المنظمة أي كلما كان الوقت المتاح أما المنظمة لإجراء عملية الاختيار اكبر كلما كانت إجراءات الاختيار متعددة ودقيقة.
- العوامل الخارجية وهي العوامل التي ترتبط بالبيئة الخارجية وهي كالتالي
- 1- خصائص سوق العمل من حيث الطلب والعرض والتركيبية العمرية والخصائص المهنية للمؤهلات.
- 2- القوانين والأنظمة واللوائح الخاصة.
- 3- شروط النقابات والاتحادات العمالية كشرط الأقدمية أو المهارة الذي تفرض بعض النقابات.

2.6.5 التدريب:

2.6.5.1 تعريف التدريب:

- "هو الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل بها" (المدهون وآخرون، 2009، ص 135).

- "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عمله" (عبد الباقي، 2001، ص 183).

- "التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابليات الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن فهم التعلم والأخذ بها من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفعالة" (شحادة وآخرون، 2000، ص 51).

وفي تعريف آخر بأن "التدريب هو نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس" (ويلز، 2005، ص 40).

2.6.5.2 أهمية وأهداف التدريب:

قد تتشابه أو تتداخل أهمية وأهداف التدريب، فالتدريب ضرورة هامة لانتظام وضمان الأداء المطلوب للأفراد وللمنظمة بغرض تحقيق معدل مرتفع لكفاءة الإنتاجية في المنظمة.

- وأيضا يشير المدهون، وآخرون، 2009، ص 136) "بأن الهدف من وراء التدريب يتمحور في الأمور التالية: تنمية المهارات، وصقل القدرات، وزيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات، وتغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها، بما يضمن تحقيق التغيرات المطلوبة في السلوك والكفاءة نحو الأفضل وفي القدرة على التعامل مع العمل، وصولاً لتحقيق أهداف المنظمة كماً ونوعاً، وصولاً لتحقيق أهداف الأفراد العاملين ورغباتهم".

ولعله عند الحديث عن الأهمية يجب الأخذ بعين الاعتبار الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين وللمنظمة ولتطوير العاملين وللمنظمة ولتطوير العلاقات الإنسانية (شحادة وآخرون، 2000، ص 52).

- 1- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي ويساعد في ربط أهداف العاملين بأخذ المنظمة.
- 2- يؤدي توضيح السياسات العامة للمنظمة وخلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية.
- 3- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية ويساعد في تجديد وإثراء المعلومات.
- 4- يطور الدافعية لأداء ويساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- 5- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين وتطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.

2.6.6 تقييم الأداء:

2.6.6.1 تعريف تقييم الأداء:

- "هو دراسة وتحليل أداء العاملين وملاحظة سلوكهم تصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً الحكم بإمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية له وظيفة أخرى" (عبد الباقي، 1999، ص 258).
- وهو "عملية قياس موضوعية ومستوى ما تم إنجازه من عمل، بالمقارنة بحكم ومستوى العمل المستهدف كماً ونوعاً، في صورة علاقة نسبية بين الوضعين القائم أو المستهدف" (القحطاني، 2006، ص 45).
- عرف معهد الإدارة البريطاني تقييم الأداء بأنه "عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح" (العنبي، 2002، ص 36).
- ويعرف أيضاً بأنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله للمسؤوليات أكبر، أو ترقية له وظيفة أخرى" (المدهون، 2005، ص 152).
- وفي تعريف آخر "إن عملية تقييم الأداء للأفراد ما هي إلا عملية مراجعة النشاط الإنتاجي للأفراد من أجل تقييم إسهاماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وهي كذلك نشاط مستمر يشمل الأفراد بمختلف مستوياتهم وأقدمياتهم أو حديثي التعيين" (شحادة وآخرون، 2005، ص 76).
- ويرى الباحث بان الأداء هو القيام بعملية تقييم إنجاز الفرد للمهام الأساسية المطلوبة منه داخل الوظيفة، وما يتصل بهذه المهام من أنشطة وتفاعلات مباشرة أو غير مباشرة ويمكن قياس ذلك تبعاً لمعايير معينة تضعها المنظمة.

2.6.6.2 أهمية تقييم الأداء:

- عملية تقييم الأداء من العمليات الحيوية جداً للمنظمات حيث تكمن أهميتها في التالي:
- (المدهون، وآخرون، 2009، ص 143).
- 1- رفع معنويات العاملين من خلال سيادة جو من التفاهم والعلاقات الطيبة بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أن جهودهم وطاقتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير للإدارة.

2- دعم إجراءات الترفيع والنقل وإثبات عدالتها وتحديد المكافآت التشجيعية، ومنح العلاوات .

3- استمرار الرقابة والإشراف في تقييم أداء العاملين وفق نظام محدد ومواعيد محددة.

4- يعتبر تقييم الأداء وسيلة أو أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أداءهم.

2.6.6.3 أهداف تقييم الأداء:

وتقسم هذه الأهداف إلى أهداف على مستوى المنظمة، والمديرين والمروّسين

1- على مستوى المنظمة (السالم، 2002، ص 103).

أ- لنهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر.

ب- وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.

2- على مستوى المديرين

أ- الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم.

ب- تنمية قدرات المدير في مجال الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

3- على مستوى المروّسين

أ- تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية.

ب- تساهم عملية تقييم الأداء في اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك الموظفين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية بصورة مستمرة.

2.6.6.4 الاعتبارات الواجب مراعاتها في عملية تقييم أداء العاملين:

هناك عدة اعتبارات أو إشارات يمكن أن تساعد في زيادة ملائمة الكيفية التي يتم

بها الأداء وهي (المدهون، 2005، ص 144).

1- يجب أن يؤكد تقييم الأداء على الإنجاز الذي يحققه الفرد في الوظيفة التي يشغلها ومقدار النجاح الذي يحرزه في تحقيق أهداف المنظمة.

- 2- يجب أن يركز تقييم الأداء على الفرد في الوظيفة وليس على انطباع المقيم عن ملاحظاته لعادات العمل، بمعنى يجب أن يكون التركيز أكثر على تقييم لتحليل الهدف بدلاً من تقييم العادات.
- 3- يجب أن يكون التقييم مقبولاً من المقيم والفرد الذي يتم تقييمه كلاهما يجب أن يوافق على التقييم يمكن أن يكون مفيداً للمنظمة وللعامل.
- 4- يجب أن يستخدم تقييم الأداء كأساس في تحسين إنتاجية الأفراد في المنظمة عن طريق جعلهم مؤهلين بشكل أفضل لينتجوا.

الفصل الثالث

جهاز الشرطة الفلسطينية

المبحث الأول

نظرة عامة على الشرطة

- 3.1 تعريف الشرطة
- 3.2 نظام السلطة في المجتمع الجاهلي
- 3.3 نظام الشرطة في العهد الإسلامي
- 3.4 تعريف تنظيم إدارة الشرطة
- 3.5 وظائف الشرطة
- 3.6 التخطيط في الشرطة
- 3.7 مفهوم الأمن

المبحث الثاني

الشرطة الفلسطينية

مقدمة

- 3.8 الشرطة أثناء الانتداب البريطاني
- 3.9 الشرطة في قطاع غزة في العهد المصري
- 3.10 الشرطة خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي
- 3.11 الشرطة الفلسطينية منذ اتفاق أوسلو وحتى الآن
- 3.12 حالة الشرطة اليوم

المبحث الأول

نظرة عامة على الشرطة

3.1 تعريف الشرطة:

تعريف الشرطة لغة: ورد في لسان العرب "الشرطة بالتحريك" معناها العلامة. وقولهم أشراط فلان نفسه لكذا، أي أعلمها وأعدّها لأمر ما، ومنه سمي الشرط لأن لهم علامة يعرفون بها. الواحد شرطي وشرطة والجمع شرط، سموا بذلك لأنهم أعدوا لمهمات خاصة وأعلموا أنفسهم بعلامات مميزة.

- وورد في المعجم الوسيط أن الشرطة تعني حفظ الأمن في البلاد.
- وفي قول آخر أنهم أول كتيبة تشهد الحرب، وتنتهي للموت، وفي حديث ابن مسعود وتشتط شرط للموت لا يرجعون إلا غاليين هم أول طائفة من الجيش تشهد الواقعة.(عمر 1997، ص 13).

تعريف الشرطة اصطلاحاً:

- " هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شؤونها ونظم أعمالها" (الوزان، 2005، ص 115).
- ويعرف اللواء محمود السباعي الشرطة بأنها " حق الدولة في أن تفرض قيوداً تحد بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام " (عمر، 1997، ص 17).
- " هي مجموعة الأنشطة التي تقوم بها أجهزة الشرطة لتحقيق أهداف مرفق الأمن بأعلى درجة من الكفاية وبأسرع وقت ممكن وبأقل تكاليف ممكنة " (المراس، 1995، ص 7).

3.2 نظام الشرطة في المجتمع الجاهلي:

يقال أن العرب في جاهليتهم قد عرفوا ضرورة الشرطة، ومارسوا بعضاً من وظائفها بشكل بدائي موسمي في حاضرة اجتماعهم السنوي، فقد ورد أن شيوخ القبائل كانوا يعينون رجالاً أشداء من مختلف القبائل لحفظ الأمن والنظام عندما ينعقد سوق عكاظ من كل عام، وهدفوا من ذلك إلى تصدي هذه المجموعة الجواله من الرجال للخلافات والاشتباكات، والمشاكل التي تنشأ بين أفراد القبائل والجماعات الصغيرة، كيلا تؤدي إلى حرب قبلية ضروس، كما هدفوا إلى الحفاظ على مفهوم الأشهر الحرم لديهم. (كلوب، 2007).

3.3 نظام الشرطة في العهد الإسلامي (كلوب، 2011، ص44).

3.3.1 الشرطة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم والخلافة الراشدة

أطلق على القائم بإدارة الشرطة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم "صاحب العسس" حيث أن أول من استلم هذه المهمة هو الصحابي الجليل سعد بن أبي وقاص، ثم أتى عباس بن مسعود في عهد الخليفة أبي بكر الصديق" (بالي، 1992).

أما الشرطة في عهد أبو بكر الصديق أول الخلفاء الراشدين وكان آن ذاك العسس وهو الطواف ليلاً لتتبع أهل الريب وكان عبد الله بن مسعود هو أول من تولى العسس بالليل بأمر الخليفة.

بعض كتب السيرة قد ذكرت ما يلي "إذا كانت الحراسة والعسس من خصائص ومهام عمل الشرطة، فإن أول من نظمها الرسول - صلى الله عليه وسلم فقد روى ابن حجر العسقلاني أن ابن عمر قال وكانت غزوة أحد وأنا ابن أربع عشرة، فخرجت، فلما رأي رسول الله صلى الله عليه وسلم استصغرني وردني وخلفني في حرس المدينة في نفر المدينة منهم أوس بن ثابت الأنصاري، وأوس من عرابة ورافع بن صريح".

ألم تكن حراسة المدينة من مهام الشرطة ولا سيما شرطة الليل ؟ وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يكلف الزبير بن العوام بتعذيب المنحرفين.

ويرى الكتاب أن مثل هذا التكليف يعتبر نواة لجهاز حفظ الأمن وتنفيذ أحكام الإسلام في البلاد، فالجميع كان مكلفاً ومجنّداً لخدمة النهج الذي رسمه الإسلام وكلهم مسئولون عن الأمن الجماعي وحريصون على أن يكون ترجمة حياة لتعاليم الدين الحنيف، فكل مسلم مسئول عن ذلك كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته".

- أما الخليفة الثاني عمر رضي الله عنه فقد ذكر (الطبري في تاريخه، ص 657) أن الخليفة عمر كان يعس بنفسه ويرتاد منازل المسلمين ويتفقد أحوالهم بيده ويهب لنجدة المحتاجين ويطوف بالأسواق خشية سوق المدينة والمفسدين فيها وكان يرافقه عبد الرحمن بن عوف ومولاه اسلم، ومحمد بن مسلمة، قال عنه بعض المستشرقين أن عمر لم يكن خليفة بقدر ما كان شرطياً.

أما في عهد الخليفة عثمان بن عفان رضي الله عنه قال الطبري عنه أول من حمى عثمان وسعى إلى تقوية جهاز الأمن وأول من اتخذ صاحب الشرطة وعين على رأسها المهاجر بن قنفذ التميمي القرشي.

و أن عدد من الكتاب أكدوا أن أول من أطلق لفظ الشرطة واستخدمه من بعده الخلفاء والأمراء والملوك والقادة سيدنا علي بن أبي طالب كرم الله وجهه وقد أشار إلى ذلك الطبري في تاريخه

أن سيدنا علي كرم الله وجهه كان قد ولى (قيس بن سعد الأنصاري شرطة الكوفة) وكان يطلق على قادة الشرطة في البداية (رؤساء الشرطة) ثم أطلق عليهم ولاية الشرطة فيما بعد. (عمر، 1997، ص17).

مهام وصفات رجل الشرطة كما حددها ابن الربيع:

وقد قال في سلوك المالك في تدبير الممالك وأما صاحب الشرطة " فينبغي أن يكون حليماً مهيباً ودائماً الصمت طويل الفكر بعيد الغور " وأن يكون غليظاً على أهل الريب في تصارييف الحيل، شديد اليقظة وان يكون حفيظاً، ظاهر النزاهة عارفاً بمنازل العقوبة غير عجول. وينبغي أن يكون نظره شذراً، قليل التبسم غير ملتفت إلى الشفاعات. وأن يأمر أصحابه بملازمة المحابيس، وتفتيش الأطعمة، وما يدخل السجون، وليأمر الحراس، من أول الليل إلى آخره بتفقد الدروب والشوارع ويحكم أمرها، ولينظرها آخر وقت، ومن يخرج منها عند فتحها، فهو وقت الريبة، يجب عليه عمارة سور المدينة وأبوابها ولم شعثها، ومعرفة من يدخلها. (عمر، 1997، ص19) .

3.4 تعريف تنظيم إدارة الشرطة

هو "الشكل أو الهيكل الذي تنحصر داخله أو في إطاره مجموعة الأنشطة التي تقوم بها أجهزة الشرطة لتحقيق أهداف مرفق الأمن بأعلى درجة من الكفاية وبأسرع وقت ممكن وبأقل تكاليف ممكنة" (المراسي، 1995، ص8).

3.5 وظائف جهاز الشرطة:

3.5.1 الوظيفة الإدارية للشرطة:

ويقصد بها مجموعة الأنشطة التي تمارسها الشرطة كسلطة إدارية بحصانة الأمن العام والنظام العام والآداب العامة، وما تقتضيه ذلك من مراقبة نشاط المواطنين وتوجيهه إلى الطريق الذي يكفل تحقيق هذه الأغراض ويشمل ذلك جميع الأعمال الوقائية التي تهدف إلى منع وقوع الجريمة وما تتخذه وزارة الداخلية من تدابير وإجراءات تقلل فرص ارتكابها بما يطور من أوامر ونواهي تحدث إطلاق حريات المواطنين بطريق مضر بالأمن العام والسكينة العامة والصحة العامة والآداب العامة، وما تقوم به الوزارة من أعمال الحراسة والدوريات وتنظيم المرور ومراقبة الأشخاص والأماكن إلى غير ذلك من الأعمال الوقائية السابقة لوقوع الجرائم أو الحوادث المخلة بأمن الدولة كالتجسس والتخريب وإثارة الفتن والاضطرابات وترتيب العملة والجرائم التي تهدد حياة الأفراد وممتلكاتهم، كما تشمل إجراءات الوزارة في

مراقبة الأنشطة الخطرة من أصحاب العقائد المناهضة لنظام الدولة، والأشخاص الخطيرين من ذوي الميول الإجرامية ومهربي المخدرات ومروجيها وتجارة الرذيلة ومهربي الأموال وتجار السوق السوداء وغسيل الأموال وجرائم الانترنت والجرائم عبر القارات والجرائم الالكترونية، كما تشمل إجراءات الوزارة الوقائية من الكوارث العامة والسيطرة عليها والتخفيف من أضرارها (كلوب، 2011، ص 102).

وقد انحصرت الوظيفة الإدارية للشرطة في ثلاثة أهداف أساسية:

3.5.1.1 المحافظة على الأمن العام

ويقصد بالمحافظة على الأمن العام:

- اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير الوقائية التي من شأنها منع وقوع أي إخلال أو اضطرابات يتجاوز حدود المخالفات والمضايقات المعتادة في المجتمع.
- المحافظة على أرواح وممتلكات وأعراض أبناء المجتمع من الاعتداء عليها.
- منع القيام بصفة عامة بأية تصرفات يكون من شأنها تكدير الصفو العام للمجتمع.

3.5.1.2 المحافظة على النظام العام

ويقصد بالمحافظة على النظام العام:

- توفير السكينة العامة ويقصد بها كما تدل التسمية، المحافظة على الهدوء والنظام في الطرق والأماكن العامة.
- منع كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إزعاج راحة المواطنين، كالضوضاء أو إساءة استخدام الأجهزة الصوتية أو المرئية، والتدخل لإزالة أسباب هذا القلق وذلك الإزعاج
- منع المضايقات التي قد يسببها المتسولون في الأحياء أو في الطرق والميادين العامة وغيرها.

3.5.1.3 تنفيذ ما تفرضه عليها القوانين والأنظمة من مهام

إن هيئة الشرطة بوصفها السلطة التنفيذية التي اختصها القانون بحق استعمال القوة واستعمال السلاح لأداء واجباتها، تقوم بمعاونة الهيئات الإدارية الأخرى في تنفيذ قوانينها وما تصدره من لوائح وأوامر وتلزم المواطنين إتباع أحكامها طوعاً أو كرهاً. ومن هذه القوانين التي تقوم الشرطة بتنفيذها قوانين الهجرة والجوازات وقانون الأسلحة والذخائر، وقانون المشروبات الكحولية، قانون الأحداث، لوائح البلديات، الأوامر المحلية...

3.5.2 الوظيفة القضائية للشرطة:

والتي تتمثل في مباشرة إجراءات التحقيق والمحاكمة وهو ما يظهر في تعقب الجريمة بعد وقوعها وتولي إثبات معالمها وضبط مرتكبيها ثم تنفيذ الأحكام الصادرة من القضاء عليهم. (عبيد رؤوف، 1983، ص269).

3.5.3 الوظيفة الاجتماعية للشرطة:

ويقصد بالوظيفة الاجتماعية للشرطة:

- الخدمات الشرطية التي تقدم للمجتمع في صورة أنشطة الغرض منها الوقاية من الجريمة والتقليل من عوامل وقوعها.
- فض المنازعات وتصفية الخصومات والتي من واجبها حصر الخلافات وحسمها في مهدها.
- حل الخصومات الثأرية .
- منع جنوح الأحداث بالتعاون مع الجهات المختصة في شأن الكشف عن الجانحين من الأحداث، وتشخيص حالاتهم ودراسة ظروفهم والتعاون في علاج هذه الحالات.
- رعاية المسجونين من خلال الوعظ والإرشاد داخل السجون، وتوجيه المسجونين للتأهيل المهني حتى يعودوا للمجتمع عناصر نافعة تشارك في النشاط البناء.
- متابعة ظاهرة إدمان المخدرات والمساعدة في الكشف عن ذويها ومساعدتهم مع الجهات المختصة في العلاج.
- حماية الآداب والتقاليد الشعبية.
- تلبية نداء النجدة في حالات الإغاثة ومنع الكوارث وغيره.

"وترجع أهمية قيام الشرطة بالوظيفة الاجتماعية إلى أن جهاز الشرطة يعتبر هو المسؤول عن الجريمة أمام المجتمع بل أن الرأي العام إنما يحمله مسؤولية هبوط المستوى الخلقي في مجتمعه مما يدفعه إلى الإسهام ببذل الجهد الاجتماعي اللازم للوقاية من الجريمة بالمشاركة بالبحث عن أسبابها وعواملها وكيفية الوقاية منها وعلاج المجرم لاسيما بعد أن تقدم علم الإجرام وما توصل إليه من حقائق فتحت الآفاق أمام جهود المجتمع في الوقاية من الجريمة" (المراسي، 1995، ص128).

والواقع أن جهاز الشرطة عندما ينهض بوظائفه الإدارية والقضائية والاجتماعية لا ينفذ ذلك بطريقة عشوائية، ولا يستند فيما يحقق من نتائج أمنية واقعية على مجرد الحظ أو التفاؤل الحسن أو القدر الموافق للقصد. وإنما يحكم عمل الشرطة العديد من القواعد الفنية التي اعتمدتها التجارب وبلورتها محطات العمل الميداني وأبرزها امتداد الخبرة الشرطية التي واجهت الجريمة منذ عصور بالغة القدم" وهي قواعد أنضجتها حنكة رجال قدموا الكثير من الجهد في تقان وإخلاص دائبين في سبيل تحقيق الانتصار في معارك التحدي [في كل ميدان] دون انتظار لمقابل مادي يكافئ هذا العمل الجليل الذي تكتفه المخاطر والشدائد من كل جانب" (كامل، 2004، ص18).

ويرى الباحث أن مهمات جهاز الشرطة تتزايد بصورة مطردة بزيادة عدد السكان وتضخم المجتمعات التي تقع عليه مسئولية أمنها وأمانها. ونظراً لنسبة زيادة السكان المرتفعة في الدول العربية نجد تزايد الأعباء الأمنية على أجهزة الشرطة العاملة فيها أكثر نظراً لكثير من العوامل منها ثقافة المجتمع ، مستوى الجريمة ، التوسع الجغرافي و عوامل أخرى كثيرة .

3.5.4 الوظيفة السياسية للشرطة:

تلك التي تستهدف حماية المجتمع من مظاهر الانحراف السياسي والتطرف ومن الاتجاهات السياسية المناهضة والتيارات التي تهدف إلى الإخلال بنظام الحكم وزعزعه الاستقرار في الدولة وكذلك محاربة الشائعات والدعايات المغرضة والأنشطة الهادمة لنظام الدولة. (أبو زيد ، ص 76).

بعد هذا العرض للوظيفة الشرطية يرى الباحث أنه إذا كان على الدولة أن تمنع كل ما من شأنه أن يعكر صفو الأمن أو الإضرار بصحة الناس أو تعريضهم لمضايقات الغير، وأن للدولة في سبيل ذلك الحق أن تفرض ضوابط على الأفراد بالقدر الذي يمكنها من أداء واجبها تحقيق أي هدف من الأهداف الثلاثة (الصحة العامة - الأمن العام - السكينة والطمأنينة). وكان جهاز الشرطة هو الجهاز المنوط به ممارسة هذا الحق من حقوق الدولة. فإن واجب الشرطة في تحقيق الأهداف المنوطة بها ونجاحها في أداء هذه الأهداف هو الوسيلة الفعالة والضرورية لكسب ثقة وتأييد المواطنين لحكومتهم وبدونه لا يمكن الحصول على مثل هذه الثقة، وفي ذات الوقت كسب ثقة وتأييد وطمأنينة المجتمع الدولي تجاه رعاياه ومصالحه على إقليم الدولة. (عزت، 1995، ص11).

3.5.5 الوظيفة الاقتصادية للشرطة:

ويقصد بها:

1. الحفاظ على أموال وممتلكات الدولة.
2. مكافحة الجرائم الاقتصادية مثل تزوير العملات، التهريب، التهرب من دفع الضرائب.
3. التفتيش على سرقة الخدمات الأساسية ماء، كهرباء، هاتف و غيرها .
4. التفتيش على المواد الغذائية والصحية بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية.(حبيب، مقابلة، 2011/8/15م).

3.6 التخطيط في الشرطة:

التخطيط بأبسط معانيه هو الإعداد المسبق لهدف معين، وبمعنى أدق هو التدبير الذي يرمي إلى مواجهة المستقبل. ولقد عرف تخطيط القوى العاملة بأنه "وسيلة لضمان الحصول على الأفراد اللازمين لسير العمليات الإنتاجية والتسويقية والإدارية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلية من كفاءات محددة وبأعداد معينة". (زويلف، 2003، ص 67). إذن تخطيط القوى البشرية في جهاز الشرطة يجب أن يكون جزء من التخطيط الشامل للجهاز نفسه، كما يجب أن يكون هناك تأكد من الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة من الممكن توافرها في وقت الحاجة إليها.

ويعد التخطيط شرطاً أساسياً لنجاح جهاز الشرطة - كأى مؤسسة إدارية - وذلك لأن "نجاح مرفق الأمن في الوفاء بالمسؤوليات الأمنية الجسمية الملقاة على عاتقه يتوقف إلى حد بعيد على نجاح المرفق في تخطيط وظائفه الإنتاجية في مجال تنفيذ العمليات الأمنية المختلفة التي يعدها ويخرجها كأدوات رئيسة لمواجهة شتى المخاطر الأمنية" (كامل، 2004، ص123).

3.6.1 مجالات التخطيط في الشرطة

- 1) التخطيط لبناء عقيدة شرطية مستندة إلى المبادئ والأسس الاجتماعية والأخلاقية و السياسية الموروثة و التي تضمن لجهاز الشرطة تحقيق وظائفه المنوط به بطريقه حضارية .
- 2) تخطيط النظام الإداري للموارد البشرية و المادية وفقاً لبيئة العمل المحلية و الإمكانيات المتاحة .
- 3) التخطيط لبناء قانون الشرطة لينظم مسلكيات و حدود و صلاحيات عناصر الشرطة .

4) تخطيط التدريب بما يتوافق مع الاحتياجات المستجدة في العمل الشرطي. (حبيب، مقابلة 2011)

فالتخطيط الشرطي كما يراه أبو شامة، "لابد أن يشمل مستقبل الشرطة وتطورها المنطقي المرتبط بتطور كل الأجهزة الأخرى في المجتمع، على أساس أن التطور هو سنة طبيعية في الحياة، وذلك حتى لا تبقى الشرطة جامدة في مكانها لا تأخذ اعتبار حركة المجتمع إلى الأمام وهو ينشد التقدم والرقى، كما أن التخطيط في الشرطة لابد أن يأخذ في اعتباره الاتجاهات السائدة في المجتمع سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو دينية أو ثقافية ويأخذ في اعتباره الوقائع الاجتماعية الثابتة منها والمتحركة وهذا يكون هدفاً لأن الشرطة لابد أن تغير تخطيطها عند حدوث تغيير في أي من هذه الأوضاع بما يخدم القضية الأساسية للشرطة وهي مهمتها في مكافحة الجريمة ، ولابد أن يشير التخطيط إلى مسائل العمل الأساسية للشرطة في مكافحة الجريمة كأن يتحدث عن تقوية وسائل مكافحة الجريمة والاهتمام بكل التقنيات الحديثة العلمية في هذا المجال، كما يشار إلى كيفية اتحاد الإجراءات كقواعد عامة في منع الجريمة واكتشافها بعد وقوعها، ووضع القواعد العامة للإجراءات المناسبة لحماية المجتمع من المجرمين كما يشمل التخطيط تحديد دور تكوين الدوريات الثابتة والراجلة والحراسات، وتطوير هذه النظم واستحداث أخرى جديدة للاستعانة بأحدث وسائل النقل لتأكيد فعالية هذه الإجراءات". (أبو شامة، 1988)

كما يجب أن يهتم التخطيط ليس فقط بنواحي مكافحة الجريمة ولكن أيضاً بشئون العاملين في الشرطة بوضع طرق لمسار حياتهم المهنية من تعيين وترقيات وتنقلات وإنهاء خدمة واستحقاقات ومكافآت وغيرها.. ووضع القواعد المناسبة التي تؤكد على كل حقوقهم وشئونهم الاجتماعية حتى ينعموا بالاستقرار في العمل. (كلوب، 2010، ص 117).

3.7 مفهوم الأمن:

3.7.1 تعريف الأمن:

الأمن في اللغة:

ورد في لسان العرب لابن منظور أن أصل الأمن في اللغة يعني طمأنينة النفس وزوال الخوف، والإنسان يصبح آمناً إذا استقر الأمن في قلبه.

الأمن في الاصطلاح:

مفهوم الأمن لم يعد مقصوراً على جانب معين فقط بل هو شامل، ومجالاته واسعة ومتعددة، إلا أن المتبصر لذلك يجد أنها تصب في اتجاه واحد ومنظومة واحدة، وهو تحقيق الأمن بمفهومه الشامل المتكامل.

ويعرف الأمن بأنه "الاطمئنان إلى قضية لا تثير مخاوف ولا متاعب"، وكذلك عرفه بأنه "عدم توقع مكروه في الزمن الآتي، وأصله طمأنينة النفس وزوال الخوف بين أفراد المجتمع" (العجوري، 2009، ص8).

ويعرف التحافي الأمن بأنه "إجراءات تتخذها الأجهزة الأمنية لمنع وقمع الأخطار التي تتعرض لها الدولة أو أي عنصر من عناصرها الأربعة، الوطن والشعب والحكومة والسيادة" أو "الإجراءات التي تتولاها جهة إدارية مختصة للحفاظ على أمن عام أو خاص" (2008، ص71).

- و يعرفه حبيب بأنه : "حالة شعورية تستقر في نفس الإنسان يشعر من خلالها

بالطمأنينة و الاستقرار" (حبيب، 2011)

وبهذا يكون المعنى الصحيح للأمن كما يرى الباحث هو الحالة المعنوية والمادية التي تبعث على طمأنينة النفس وعدم الخوف من المخاطر المحتملة على شخص الإنسان وسلامته، وعلى حقوقه ومكتسباته وحرياته، سواء أكان هذا الشخص طبيعياً كالإنسان، أو معنوياً كالدولة أو الوزارة أو الدائرة أو المصنع أو الشركة أو ما شابه ذلك.

3.7.2 الأمن في الشريعة الإسلامية:

إذا كان تعريف الأمن هو نقيض الخوف، وهو يعني تمتع الفرد بالطمأنينة والسكينة والاستقرار، وبعيداً عن كل ما يهدده، فإن الشريعة الإسلامية الغراء كانت هي الرائدة في تأسيس مفهوم الأمن على هذه الصورة. فلقد بين القرآن الكريم ما يلي (إمام، 1998، ص17).

- الأمن من ضروريات الحياة وعامل أساسي لاستمرارها لا يقل في ذلك الشأن عن الغذاء اللازم للإنسان في قوله تعالى ﴿فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ (4)﴾ ﴿قريش﴾، إن هذا القدر وتلك المكانة التي بينتها الآية الكريمة تبرز مكانة ووظيفة الشرطة المقدسة.

- الأمن يقوم على الحق لا على الظلم والبغي والعدوان، قال تعالى ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ (82)﴾ ﴿الأنعام﴾.

- الأمن فضل من الله ومنة وعطية، على من يشاء من عباده وبلاده لذلك فإن توافره وبزوجه من نعم الله التي لا تحصى مما يضيفي على مهمة الشرطة قدسية قول النبي ﷺ في حديثه الشريف ﴿عينان لا تمسهما النار، عين بكت من خشية الله، وعين باتت تحرس في سبيل الله﴾ وعيون الشرطة هي دائماً العيون الساهرة.

- الأمن أساس التقدم البشري، فمتى توفر الأمن للفرد والمجتمع تحقق الخير والرخاء والرفاه في كافة مجالات الحياة، فمثلاً الأمن يوفر سلامة السفر والحركة التجارية، وقد صور القرآن الكريم ذلك في قوله تعالى ﴿وَجَعَلْنَا بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ الْقُرَى الَّتِي بَارَكْنَا فِيهَا قُرًى ظَاهِرَةً وَقَدَرْنَا فِيهَا السَّيْرَ سِيرُوا فِيهَا لَيَالِيَ وَأَيَّامًا آمِنِينَ (18)﴾ ﴿سبأ﴾، ونعمة الأمن تؤدي إلى زيادة الرزق وقد أبرز القرآن الكريم ذلك وأكد عليه، وأن الكفر بهذه النعمة يؤدي إلى ضياعها ويحل الخوف والجوع بدلاً من الاطمئنان والإشباع، قال تعالى ﴿وَصَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ (112)﴾ ﴿النحل﴾.

إن الباحث في منهج الإسلام نحو الأمن يلمس مقدار الاهتمام الذي حظي به الأمن في الدين الإسلامي، حفاظاً وصوناً للإنسان وعقيدته ومبادئه، وكرامته وكل اهتماماته واحتياجاته، فالتلازم المطرد بين الأمن والإيمان واضح، كما أن فصل الأمن عن الإيمان يؤدي إلى عدم الاستقرار (الجحني وآخرون، 2004، ص39).

ويستتبط كذلك من الآيات المنزلة أن الأمن في الإسلام يعبر عن سنة إلهية في تحقيق حالة يتحقق له الطمأنينة والسكون والعيش الهانئ وأن مصادر القلق والاضطراب لا وجود لها إلا في حالات نادرة، وهي المصادر التي يمكن توقعها في كل زمان ومكان.

3.7.3 حق الأمن في الإسلام: (كلوب، 2011، ص 36).

ينصرف الحق في الأمن إلى الطمأنينة وعدم الخوف، وقد كفل الإسلام الأمن للناس جميعاً وقرر حقهم في الحياة الآمنة المطمئنة فيقول سبحانه وتعالى في كتابه الكريم ﴿الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف﴾ (4) ﴿قریش﴾.

كما ورد في القرآن الكريم صورة أخرى لتهديد حق الأمن وذلك من خلال عرضه لقصة سيدنا موسى عليه السلام الذي أرسله الله سبحانه وتعالى إلى فرعون مصر وقومه، يعرض دعوته ويبرهن على صدق رسالته، فما كان من فرعون إلا أن هددته بالسجن طيلة حياته.

وقد أكد رسول الله (صلى الله عليه وسلم) على حق الإنسان في الأمن لقوله " المؤمن من أمنه الناس على أموالهم وأنفسهم"، وقوله " المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده، والمؤمن من آمنه الناس على دمائهم وأموالهم".

3.7.4 مرتكزات الأمن: (العوجي، 1984).

1. العقيدة الدينية ذلك أن العقيدة الدينية تحث على فعل الخير ومحاربة الشر... والإسلام يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر والبغي، مما يجمع أفراد المجتمع ويقوى أواصرهم الاجتماعية ويبث الأمن والطمأنينة بينهم.

2. تبني أنساق سلوكية وأخلاقية واحدة وذلك يؤدي إلى المحافظة على الشخصية الاجتماعية والتناسق السلوكي داخل المجتمع الواحد، ويتحقق عن طريق التنشئة الاجتماعية.

3. الشعور بالانتماء بين أفراد المجتمع ويقوى هذا من الولاء والارتباط بين أفراد المجتمع وطبقاته من ناحية وبين الوطن من ناحية أخرى.

4. الاستقرار السياسي ويتضمن ذلك كفالة الحقوق الدستورية الشرعية للفرد والجماعات المختلفة المكونة للبلد الواحد، بما يحقق التوازن بين الحقوق والواجبات والمشاركة العامة.

5. الاستقرار الاقتصادي ويتضمن ذلك توفر الغذاء والكساء والحاجات المادية الأساسية اللازمة لأن يحيا الفرد حياة كريمة وتوفر فرص العمل والاستفادة من قدرات الفرد في إطار من التنمية الاقتصادية والاجتماعية (عجوة، 1986).

6. العدالة الاجتماعية وتتضمن هذه العدالة عدلاً نحو النفس، وعدلاً نحو الغير، وتكافؤ الفرص أمام الأفراد وحصولهم على نصيب عادل مقابل مساهماتهم الاقتصادية والاجتماعية. وفي الحديث القدسي عن أبي ذر رضي الله عنه عن النبي (ص) فيما يروي عن ربه عز وجل أنه قال "يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا" رواه مسلم.

3.7.5 الأمن في الدولة الإسلامية: (كلوب، 2011، ص 41).

لقد كان للإسلام نظريته الفريدة تجاه مفهوم الأمن، وقد تمثل ذلك في النظرة الشمولية للأمن، فالأمن في الإسلام على كل شيء مادياً كان أو معنوياً، والأمن في الإسلام لكل إنسان فرداً كان أو جماعة مسلماً كان أو غير مسلم، فالأمن في الإسلام يشمل أمن المجتمع من اعتداءات الأفراد، كما يشمل أمن الأفراد من اعتداء الجماعة، إنه أمن يشمل بمختلف مقاييس الشمول (الدعيج، 1986، ص103). ومن هذا المنطلق يمكن القول أن المفهوم الإسلامي للأمن يأخذ الأبعاد والجوانب التالية

1. الأمن الديني حماية عقيدة الإنسان من أي اعتداء وحماية شعائره وتعباداته وعدم إكراهه على تغيير شيء منها أو التخلي عنها.
2. الأمن النفسي والجسدي حماية نفس الإنسان وبدنه من أي اعتداء كلي أو جزئي بالقتل أو بالقطع أو الضرب أو الإكراه البدني.
3. الأمن العقلي والفكري حماية عقل الإنسان من التدمير المادي حتى ولو كان من الإنسان ذاته فالمسكرات على اختلاف أنواعها ممنوعة حيث أنها تمثل اعتداءً على عقل الإنسان، وكذلك تتناول حماية ابتكار الإنسان ومعارفه ومنتجاته الفكرية ووجهات نظره وحرية رأيه وكل ما لفكر الإنسان فيه مدخل.
4. الأمن المالي والاقتصادي حماية مال الإنسان من الاعتداء مهما كان مصدر الاعتداء ومهما كانت طبيعته، فالسرقة محظورة وكذلك الاختلاس والغش والخيانة كل ذلك محظور.
5. الأمن الاجتماعي يتناول أمن الإنسان على نسله وعرضه كما يتناول أمن الإنسان على شعوره ووجدانه وكرامته، ولقد وصل حرص الإسلام في هذه الشأن إلى أن جعل لمسكن الإنسان حرمة وأمنه ويرفض رفضاً صريحاً أدنى اعتداء عليه حتى دخولهن بغير إذن ولو بسبب مشروع.

المبحث الثاني

الشرطة الفلسطينية

مقدمة

الشرطة الوطنية الفلسطينية "هيئة مدنية نظامية رئيسها الأعلى فخامة الرئيس القائد الأعلى وتتبع للإشراف المباشر من قبل وزير الداخلية والأمن الوطني" وتختص فيما يلي

- 1- منع الجريمة
 - 2- اكتشاف الجريمة بعد وقوعها
 - 3- حماية الأمن العام والنظام العام والآداب العامة
 - 4- تنفيذ القوانين
 - 5- تنفيذ أحكام القضاء
 - 6- حماية الممتلكات والمنشآت العامة
 - 7- حل المنازعات ونزع فتيل العداوة بين العائلات
 - 8- منح تراخيص السلاح وشهادات حسن السير والسلوك والصحيفة الجنائية.
- (كلوب، 2005، ص48).

3.8 الشرطة أثناء الانتداب البريطاني:

بعد اجتماع مجلس العصبة في 24/7/1922 تقرر وضع فلسطين تحت الانتداب البريطاني تنفيذا لقرار مجلس الحلفاء الأعلى الصادر في 1/2/1920 كما اقر في الاجتماع نفسه حكما للانتداب البريطاني على فلسطين وقد مثلت هذه التصرفات منتهى الازدراء بقواعد القانون الدولي الذي كان حتى ذلك العهد قانون دول أوروبا ذاتها.

و كانت الإدارة العسكرية البريطانية في فلسطين قد مهدت السبيل لتنفيذ سياستها وخطتها ولكن التنفيذ اتخذ شكلا عمليا في صيف عام 1920 عندما استعاضت الحكومة البريطانية عن الإدارة العسكرية بإدارة مدنية جعلت على رأسها (هربرت صموئيل) وهو يهودي بريطاني كان معروفا بنشاطه في الحركة الصهيونية وأطلق عليه لقب (المندوب السامي البريطاني لفلسطين).

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى ووضع فلسطين تحت الانتداب البريطاني قررت سلطة الانتداب تشكيل قوة البوليس (كلوب، 2006).

و قد أصدر المندوب السامي البريطاني هذا القانون ونص على:

قانون يقضي بتنظيم قوة بوليس فلسطين ونظامها وسلطاتها وواجباتها (القانون رقم 17 لسنة 1926 الصادر في نيسان أبريل في نفس السنة).

و كان من واجبات هذا البوليس كما ورد في المادة الرابعة من قانون البوليس سنة 1926/1927 أن القوة تستخدم في اكتشاف الجرائم ومنعها والقبض على المجرمين ومحاكمتهم وحراسة السجناء وتوطيد الأمن العام والمحافظة على الأرواح والأموال. و قد تألفت قوة البوليس في فلسطين من الإنجليز والعرب واليهود وقد عملت الشرطة بمقتضى القوانين العثمانية وأنظمة شرعتها سلطة الانتداب البريطاني من قانون البوليس 1926/1927 وحتى عام 1936 حيث أصدرت قوانين سميت بالقوانين الفلسطينية.

و قد بلغ عدد أفراد الشرطة في شهر نوفمبر 1947 وقبل انتهاء الانتداب البريطاني عن أرض فلسطين آنذاك (8928) فرد موزعة على الجدول التالي

جدول رقم (3.1)

يوضح عدد أفراد الشرطة منذ نوفمبر 1947 وقبل انتهاء الانتداب البريطاني

الرتب	بريطانيون	عرب	يهود	المجموع
ضباط	158	14	4	176
مفتشون	168	72	36	276
رتب أخرى	5458	2333	685	8476
الإجمالي	5784	2419	725	8928

المصدر (كلوب، 2006ص30).

3.9 الشرطة في قطاع غزة في العهد المصري (من عام 1948 وحتى 1967/6/5) (كلوب، 2006).

عند انتهاء فترة الانتداب البريطاني عام 1948 وقيام الدولة الصهيونية على الأراضي الفلسطينية تم حل قوة البوليس وحصل أفرادها على حقوق التقاعد والتعويضات ومنحوا أسلحتهم الشخصية وعلى اثر احتلال القسم الأكبر من أراضي فلسطين فقد ضمت الضفة الغربية إلى المملكة الأردنية الهاشمية وقطاع غزة الحق للإدارة المصرية والتحق أفراد البوليس في الضفة بالشرطة الأردنية أما أفراد البوليس الذين نزحوا إلى قطاع غزة فالتحقوا بالشرطة التابعة للإدارة المصرية أما أفراد قوة البوليس من اليهود فقد التحقوا بالشرطة الإسرائيلية بعد قيام الكيان الصهيوني.

بعد قيام دولة إسرائيل ولجوء عشرات الآلاف من شعبنا الفلسطيني إلى الضفة الغربية وقطاع غزة أصدر مدير عام سلاح الحدود الملكي (المملكة المصرية) والحاكم العسكري للصحراء الشرقية وغيرها والحاكم الإداري للمناطق التي تخضع لرقابة القوات المصرية بفلسطين أمراً بتشكيل الحرس الوطني في قطاع غزة وبهذا أصبح قطاع غزة تحت الإدارة المصرية حيث بدأ تعيين حكام إداريين من قبل الإدارة المصرية سواء كان في عهد الملكية أو الجمهورية.

و لقد أصدر الحاكم الإداري للمناطق التي تخضع لرقابة القوات المصرية بفلسطين الأمر رقم (5) بتاريخ 1948/6/1 بتشكيل أول حرس وطني في كل محلة داخل المدن والقرى الفلسطينية إلا أن هذا الحرس قد تم حله بعد عامين.

و بتاريخ 1959/11/24 أصدر الحاكم الإداري العام لقطاع غزة قراراً باستبدال تعبير كلمة بوليس لتصبح تعبير الشرطة وبعدها أصدر الرئيس الراحل جمال عبد الناصر أمراً بالنظام الدستوري لقطاع غزة وذلك بتاريخ 1962/3/5 والذي يوضح ضمن مواده القانون العام لنظام هيئات الشرطة واختصاصاتها.

و قد كانت قوة الشرطة الفلسطينية في عهد الإدارة المصرية خاضعة لسلطة الحاكم الإداري العام لقطاع غزة وتدار من قبل مدير الداخلية والأمن العام وهو ضابط مصري ويتبعه الحكام الإداريون (مدراء الشرطة) و جميعهم من الضباط المصريين.

3.10 الشرطة خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي:

1- مع بداية شهر حزيران 1967 وعلى أثر احتلال إسرائيل ما تبقى من الأرض الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، بقي في قطاع غزة عدد من رجال الشرطة عكس الضفة الغربية الذين نزحوا إلى الضفة الشرقية حيث لم يبق إلا عدد قليل من أصل فلسطيني في أماكن عملهم وبناء على طلب رئيس الوزراء الأردني السابق (والحاكم العسكري السيد سعد جمعه) ببقاء جميع الموظفين العاملين بالضفة الغربية بمن فيهم العدد القليل من رجال الشرطة لتقديم الخدمة للمواطنين الفلسطينيين المتواجدين تحت سلطة الاحتلال الإسرائيلي وقد استمرت الحكومة الأردنية بصرف رواتبهم حتى عام 1971 م.

2- قامت سلطات الاحتلال الإسرائيلي بتسمية الشرطة العرب باسم (الشرطة المحلية) وحددت إعمالهم لمناطق محددة فقط، وقد كان عدد الشرطة العرب في البداية قليل نسبياً وتم تجنيد شرطة جدد بلغ عددهم في بداية عام 1988م حوالي 1071 فرداً في الضفة والقطاع بالإضافة إلى أعداد من الشرطة العرب بالجانب الجنائي والشرطة عددهم حوالي 500 شرطي، وقد عمل الشرطة العرب بالجانب الجنائي والشرطة الإسرائيلية بالجانب الأمني

ولكن إدارة جهاز الشرطة كاملاً كانت بأيدي الشرطة الإسرائيلية، وعمل الشرطة العرب على تطبيق القوانين الأردنية في الضفة الغربية والفلسطينية بقطاع غزة والتي كانت سارية المفعول قبل الاحتلال الإسرائيلي بالإضافة إلى بعض الأوامر العسكرية والتي صدرت من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

3- غادر عدد كبير من ضباط وأفراد الشرطة الفلسطينية المتواجدين في قطاع غزة إلى جمهورية مصر العربية بعد الاحتلال الإسرائيلي حيث باسروا العمل في إدارة الحاكم العام لقطاع غزة وتحت إشراف وزارة الدفاع المصرية يدير هذه الإدارة ضابط مصري برتبة عسكرية كبيرة.

4- وبعد اندلاع الانتفاضة المباركة الأولى بتاريخ 1988/3/11م واستجابة لنداء رقم (10) والصادر من القيادة الوطنية الموحدة للانتفاضة وبصورة شبه جماعية لم يسبق لها مثيل في التاريخ استقال رجال الشرطة العرب تاركين أماكن عملهم دون الانتظار إلى ردود الاستقالات الجماعية، ولم يبق إلا النفر القليل، وأحدثت هذه الاستقالة صدمة للاحتلال وتحولاً في سياسة الانتفاضة وأربكت سلطات الاحتلال الإسرائيلي لفترة طويلة. ولقد اقتصر دور الشرطة المحلية أثناء الاحتلال الإسرائيلي والذي كان محدوداً نسبياً فالشرطة الإسرائيلية كانت تقوم بالإشراف على إدارات الشرطة المحلية والتحقيق في المواضيع والقضايا الأمنية التي تتعلق بالإسرائيليين وتقديمهم للمحاكمة الإسرائيلية، أما القضايا الأمنية فكانت تحولها للمحاكم العسكرية .

أما بالنسبة للشرطة المحلية فكانت تقوم بجميع أعمال الشرطة من الناحية الجنائية فقط، وتنظيم حركة المرور والتحقيق وإحالة المخالفين للمحاكم النظامية والمحافظة على امن المواطن وحماية ممتلكاته وعرضه وتوفير الأمن والنظام في المناسبات العامة والقيام بأعمال الدورية سواء ليلاً أو نهاراً وتعقب المجرمين والمخالفين وتقديمهم لعدالة وكانت الشرطة لعدم توفر الإمكانيات تقوم بالاستعانة بحراس الجيش أو حرس الحدود لهم أثناء تأديتهم لبعض واجباتهم (كلوب، 2006).

3.11 الشرطة الفلسطينية منذ اتفاق أوسلو وحتى الآن:

و فيما يلي بعض من هذه الاتفاقيات التي يخصنا في هذه الدراسة ومنها المادة رقم (3) من هذه اتفاقية أوسلو 1993م فنصت على التالي:

المديرية العامة لقوى الشرطة الفلسطينية

1- تعمل المديرية العامة لقوى الشرطة الفلسطينية من الآن فصاعداً وفق المبادئ التالية وتكون مسئولة عن النظام العام والأمن الداخلي داخل نطاق ولاية السلطة الوطنية الفلسطينية وفقاً للمادة الخامسة من هذه الاتفاقية.

2- الهيكل والتشكيل تتكون الشرطة الفلسطينية من وحدة متكاملة تخضع للسلطة الفلسطينية وتتشكل من أربع فروع

1- الشرطة المدنية (الشرطة)

2- الأمن العام

3- المخابرات

4- خدمات الطوارئ والإنقاذ (الدفاع المدني)

3.12 حالة الشرطة اليوم:

إن مؤسسة الشرطة الوطنية الفلسطينية هي العمود الفقري للمؤسسة الأمنية الفلسطينية وحالتها حال كل مؤسسات السلطة الوطنية تخضع وتتأثر بالوضع السياسي الفلسطيني في المنطقة.

لقد تم البدء في تشكيل الشرطة منذ اليوم الأول الذي بدا فيه تشكيل السلطة الفلسطينية، ومرت الشرطة بكافة المراحل التي مرت بها السلطة صعوداً ونزولاً وتأثرت بكافة المؤثرات والعوامل المحلية والخارجية التي فرضت نفسها على السلطة والشعب الفلسطيني، وحيث بدا العمل في إنشاء الشرطة منذ دخول منظمة التحرير إلى أرض الوطن طبقاً لاتفاقية أسلو وكانت البدايات في غاية الصعوبة حيث بدا العمل من الصفر ولكن كان بناء البشر هو الأصعب من كل أركان الشرطة حيث يحتاج إلى وقت طويل وإمكانيات أكبر ولكن المسيرة انطلقت بتعاون كبير من شعبنا الفلسطيني بكل فئاته وتم إرسال ضباط وأفراد الشرطة في كل أنحاء العالم من أجل التدريب وامتهان العمل الشرطي وقد بدأت الشرطة تسير بوتيرة عالية النجاح حتى وصلت إلى ما وصلت إليه اليوم. تمتلك الشرطة الفلسطينية ضباطاً متخصصين في كل تخصصات العلوم الشرطية وتخرج ضباطنا من أفضل كليات الشرطة وقدموا للمؤسسة كل خبراتهم التي تعلموها وكانت نتائج هذا العمل واضحة في الشارع الفلسطيني عبر هذه المسيرة العظيمة والناجحة.

وكان هناك الفراغ الأمني الكبير الذي أحدثه ضرب الشرطة الفلسطينية وتدمير بنيتها التحتية ومنعها من ممارسة واجباتها حيث حصل الاجتياح لكافة الأراضي الفلسطينية.

وأمام هذا الواقع الصعب قررنا الحفاظ على هذه المؤسسة واستمرارها رغم الموقف الإسرائيلي العنيد ضد ذلك ولم يكن أمامنا سوى الحفاظ على الجانب البشري والتواصل في تماسكه والحفاظ على هيكلية في غياب المقرات الشرطية بكل أنواعها وفي ظل عدم وجود أي إمكانيات إطلاقاً، تمكنت هذه المؤسسة أن تبقى حية في هذه الظروف المستحيلة لا مقرات، لا سجون، لا معدات ... فكيف نصنع أمناً ؟ كل ما ذكر أدى إلى الانفلات الأمني وخرج كافة المعتقلين إلى الشوارع وعاثوا فساداً، وضعت حالة السيطرة في المؤسسة وتوقفت القوانين وأصبح الأداء في كافة الأجهزة الأمنية يتوقف على نوعيه الفرد ومدى التزامه الشخصي. (كلوب، 2006، ص165).

3.13 واقع أعداد عناصر الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة في ضوء المعايير الدولية:

بعد إطلاع الباحث على العديد من المراجع والكتب والعديد من المواقع الإلكترونية الرسمية لأجهزة الشرطة في بعض الدول العربية والأجنبية خلص إلى نتيجة بأنه لا يوجد معيار دولي ثابت وواضح يمكن الأخذ به والعمل في ضوئه لتحديد العدد المثالي لعناصر جهاز الشرطة في الدولة، وعادة ما يقاس عدد عناصر الشرطة بالنسبة إلى عدد السكان المقيمين في تلك البلد، ويشار إليه بنسبة شرطي واحد مقابل عدد معين من السكان.

وهذا ما أكدته دراسة حبيب (2010) حيث أكدت أنه لا يوجد تنظيم واضح ومحدد لعدد عناصر الأجهزة الأمنية بالنسبة لعدد السكان، فهذا الأمر نسبي يختلف من بلد إلى آخر ولا يمكن تطبيق حالة مجتمع آخر على المجتمع المحلي، لأن لكل مجتمع خصائصه وثقافته الخاصة.

ومن جهة أخرى لا يمكن تفضيل نسبة على نسبة أخرى وذلك لوجود عوامل عديدة تؤثر على العدد حيث تلعب هذه العوامل الدور الأبرز في تحديد مهمات وصلاحيات وأعداد الشرطة المطلوبين في موقف ما أو في موقع ما أو في حالة ما.

3.14 أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة:

تؤكد لنا الأعداد المذكورة في أجهزة الشرطة بأنه لا يوجد معيار واضح ومحدد لعدد عناصر الشرطة بالنسبة لعدد السكان، فهو أمر نسبي ويكون متأثراً بعدة عوامل سيتم ذكرها ومناقشتها لاحقاً.

ويود الباحث أن يشير هنا إلى عامل هام وهو الارتباط الوثيق والعلاقة الطردية بين زيادة عدد أفراد الشرطة وبين الاستقرار الأمني في كل دولة أو مدينة .

جدول رقم (3.2)

جدول يوضح متوسط أعداد الشرطة مقابل عدد السكان في قطاع غزة

عدد السكان	عدد عناصر الشرطة	عدد السكان مقابل شرطي واحد
1.700.332*	8660**	196

*المصدر: كتاب فلسطين الإحصائي السنوي - رقم 11 الجهاز المركزي الفلسطيني م2011.

**المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية سنة 2011م

ولعل قطاع غزة في وضعه الحالي يحتاج إلى نسبة أعلى من هذه النسبة (شرطي لكل 196 مواطن) كما هو موضح في الجدول السابق، وذلك لعدم الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي فيه، ولكن يعزو الباحث إجماع الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة عن زيادة أعداد الشرطة لسببين مهمين وهما:

(1) عجز الحكومة عن توفير الاحتياجات المطلوبة بشكل عام للأجهزة الأمنية، ولجهاز الشرطة بشكل خاص، حيث العجز في توفير السيارات المطلوبة والوقود والنثرات وأجهزة الاتصال ومتطلبات ضرورية لا يمكن بدونها لأي جهاز أن يقوم بواجباته المناطة به، وعلاوة على ذلك عدم توفير مباني كافية لاستيعاب عناصر الشرطة فيها.

(2) عدم قدرة الحكومة على توفير رواتب زائدة لعناصر جديدة فهذا الأمر ظاهر للجميع وتصرح به بعض قيادات الحكومة، وذلك كنتيجة طبيعية للحصار الظالم على غزة وعدم وجود موارد طبيعية أو اقتصادية في قطاع غزة تعوض هذا النقص أو العجز.

ولكن برغم من تلك الظروف فإن عدد عناصر الشرطة في قطاع غزة يبدو بصورة أو بأخرى مناسباً في الوقت الحالي لعدد السكان، وقيام الشرطة بالحد الأدنى من الأداء المطلوب منها على جميع الأصعدة. حيث أكد المستشار الأمني لوزير الداخلية في قطاع غزة على ذلك بقوله "تمكنت وزارة الداخلية من التغلب على ضعف الإمكانيات بالإخلاص في العمل والبحث عما هو متوفر في السوق عن طريق الأنفاق، واستخدامه في الحياة اليومية لوزارة الداخلية وبذلك تمكنت من إنجاز الكثير خاصة فيما يتعلق بالمقرات والمباني الأمنية وإعادة ترميمها وتوفير جزء من السيارات ومواصلة التدريب والارتقاء بأداء أبناء الأجهزة الأمنية" (نوفل، مقابلة، 2009).

الفصل الرابع

الدراسات السابقة

4.1 الدراسات العربية

4.2 الدراسات الأجنبية

4.3 التعليق على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً ومنهجاً إثرائياً لأي دراسة علمية، الأمر الذي يجعل منها أساساً لا بد من توافره والإفادة منه ليكتمل للعمل العلمي قوامه الذي يأخذ منه ما يسهم في إنماء تطورات ومداخله ويعدل أساليبه وطرقه، ومن أهم هذه الدراسات في مجال موضوع هذه الدراسة ما يلي

4.1 الدراسات العربية:

1- (الفرجاني، 2008) "واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني - دراسة تطبيقية على قيادات الشرطة الفلسطينية بقطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري بالشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر قيادات الشرطة، ومحاولة التعرف على مدى ممارسة وتطبيق إستراتيجيات الإصلاح الإداري والتطوير الإداري والتهديدات التي تؤثر بالسلب على أمن المجتمع الفلسطيني، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لمدراء الشرطة في محافظات غزة نظراً لمحدودية العدد وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة ولملاءمته لهذه الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

تطبيق مفاهيم الإصلاح والتطوير الإداري بالشرطة وممارسة إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري لم يصل إلى الحد المطلوب، وأن إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري تساهم في تعزيز الأمن الفلسطيني، واتفقت القيادات على التهديدات التي تؤثر بالسلب على أمن المجتمع منها على سبيل المثال وليس الحصر، الصراع التنظيمي خاصة بين حركتي حماس وفتح، والوضع الاقتصادي السيئ جراء الحصار وضعف الولاء والانتماء، وضعف الوازع الديني، وشيوع الاتجار بالمخدرات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

ضرورة العمل على تبني إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري وممارستها بشكل فعال في المؤسسة الشرطية وإعداد برامج تدريبية لرفع كفاءة القيادات والعمل على إعداد خطة لإعداد وتأهيل الكادر الشرطي والاعتماد على التخطيط الإستراتيجي الذي من شأنه حل المشاكل الأمنية والقضاء على الظواهر والممارسات السلبية التي تهدد أمن المجتمع الفلسطيني.

2- (صيام، 2007) "فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة من وجهة نظر فئة الضباط العاملين في الجهاز، ومحاولة التعرف إلى الفروق في دراسة فعالية إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، الرتبة العسكرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، سنوات الخبرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من نسبة من فئة الضباط العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية تكاد أن تكون غير موجودة أو مغيبة، ومستوى الرضا عن أنظمة وظائف إدارة وتنمية إدارة الموارد البشرية ضعيف والمتعلقة بأنظمة التحليل الوظيفي وتخطيط القوى العاملة والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم الأداء، هذا بالإضافة إلى غياب اللوائح التنفيذية والإجراءات التي تساعد في تصميم وتنفيذ هذه الأنظمة بالإضافة إلى غياب دور الإدارة العليا في وجود هذه اللوائح مع عدم تركيز الإدارة العليا على تطوير الأنظمة واللوائح والإجراءات لموجودة مسبقاً والتي تسير وتسهل عمل الشرطة، بالإضافة إلى وجود تكدر في الكادر البشري وذلك نتيجة غياب الأنظمة المتبعة في إدارة وتنمية الموارد البشرية في عملية التوظيف وغياب أيضاً تأهيل الكادر البشري والذي لو كان تأهيله عشوائياً وليس مدروساً.

وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتأسيس إدارة متخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية تكون من مهامها الأساسية جميع الأنشطة المتعلقة بأفراد الشرطة مع التركيز على التصحيح الوظيفي لجميع كوادر الشرطة وأيضاً إعداد خطة للقوى العاملة تشتمل على البرامج التطويرية وتقييم الأداء والحوافز وإنشاء مركز بحوث تابع لجهاز الشرطة يشترك مع الإدارة المتخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية في إعداد خطة تنمية لإعداد وتأهيل الكادر البشري في الشرطة بالإضافة إلى دراسة حالة الضباط والأفراد ومعرفة مدى الخلل الواقع على العنصر البشري والنظام الإداري، وأيضاً لمواكبة آخر المستجدات التي تطرأ على تنمية الكادر الشرطي على المستوى المحيط ودول العالم والاستفادة من خبرتهم بما يتناسب والواقع الفلسطيني.

كما يجب التركيز على وجود قانون خاص بجهاز الشرطة الفلسطينية (قانونا فلسطينيا) أسوة بجميع دول العالم، والعمل على مواكبة هذا القانون واشتقاق اللوائح والإجراءات التي تسير وتيسر عمل الشرطة وحدود صلاحياتها في إطار القانون.

3- (المير 2007) "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية- دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين" هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية في مملكة البحرين من خلال دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين وأيضاً هدفت إلى تحديد سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الالكترونية بالإدارة العامة للمرور وزارة الداخلية في مملكة البحرين، والوقوف على تباين أداء مفردات مجتمع البحث نحو متطلبات تنمية الموارد البشرية الالكترونية بالإدارة العامة بوزارة الداخلية بمملكة البحرين وتعزى إلى المتغيرات الوظيفية والشخصية التالية (العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدراسات التدريبية في مجال الإدارة الالكترونية)، وقد توصلت إلى أن أفراد العينة موافقون على سياسات التنمية المتبعة لتطبيق الإدارة الالكترونية وعلى أن هناك تخطيط يشمل الخطط والبرامج والموازنات المخصصة لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول سياسات تنمية الموارد البشرية طبقاً لاختلاف الجنس لصالح الإناث الذين ابدوا أكثر موافقة.

4- (القحطاني 2006) "استراتيجيات الإصلاح والتطوير ودورها في تعزيز الأمن الوطني السعودي"

هدفت هذه الدراسة إلى:

- معرفة وإبراز الدور الأمني للمؤسسات المدنية والأمنية بالمملكة العربية السعودية
- التعرف على مدى إسهام استراتيجيات وتقنيات الإصلاح والتطوير الإداري في تعزيز أمنها الوطني.

وطور الباحث في هذه الدراسة عدد من التساؤلات والفروض لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبارها.

ومن أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسة:

- غياب الاعتماد على البعد الاستراتيجي واستشراف المستقبل يؤدي إلى شيوع الظواهر السلبية المهددة للأمن الوطني الشامل.
- وعدم ممارسة إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري يؤدي إلى شيوع الظواهر السلبية المهددة للأمن الوطني الشامل.
- استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري تساهم في تعزيز الأمن الوطني السعودي.
- وكان من أهم توصيات الدراسة:
- ضرورة تبني إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري لأهميتها في تعزيز الأمن.

- تحديد المعاني الدقيقة للإصلاح والتطوير الإداري والتنمية الإدارية.
- ضرورة إعداد برنامج تأهيل للقيادات الإدارية الشابة.

5- (بن المحيا، 2005) "تقويم أساليب اختيار الأفراد في الأمن العام - دراسة تطبيقية على مدينة الأمن العام بالرياض"

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن تقويم أساليب اختيار الأفراد في الأمن العام وهي عبارة عن دراسة تطبيقية على مدينة تدريب الأمن العام بالرياض وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وأيضاً التعرف على مدى فعالية تطبيق أساليب اختيار الأفراد في مدينة تدريب الأمن العام بدقة وموضوعية، والتعرف على مدى فعالية تطبيق أساليب جذب واستقطاب الأفراد إلى مدينة تدريب الأمن العام، والتعرف على مدى تأثير المعوقات سلباً على تطبيق أساليب اختيار وقبول الأفراد في مدينة تدريب الأمن العام بموضوعية وعدالة وقد توصلت الدراسة إلى وجود استخدام متوسط لأساليب جذب واستقطاب الأفراد إلى مدينة تدريب الأمن العام وفي مقدمتها النصائح التي يقدمها الأقارب والأصدقاء وفي مؤخرتها "الإعلان في الانترنت" وهناك فعالية تطبيق متوسطة لأساليب اختيار الأفراد في مدينة تدريب الأمن العام بدقة وموضوعية وفي مقدمتها الاختبارات الطبية وفي مؤخرتها "الاختبارات التحريرية" وأخيراً وجود تأثير كبير سلبي للمعوقات على تطبيق أساليب اختيار وقبول الأفراد في مدينة تدريب الأمن العام بموضوعية وعدالة وفي مقدمتها "الضغوط الخارجية (الواسطة) وفي مؤخرتها صعوبة الاختبارات وعدم شموليتها".

6- (الشهراني، 2003) "التنظيم الأمثل للشرطة في ضوء المفهوم الشامل للأمن"

تكمن مشكلة البحث في أن الهيكل التنظيمي الحالي لشرطة مدينة الرياض هيكل تقليدي وهو بحاجة للتطوير ليساير ما يحدث من تطور شمولي لمفهوم الأمن المعاصر.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن السليبيات السائدة في الهياكل التنظيمية الحالية المعمول بها في الشرطة. وكذلك طرح تصور يساهم في تغطية جوانب القصور والضعف في تنظيم الشرطة. والتعرف على آراء العاملين بالنسبة لتطوير الهيكل التنظيمي المعمول به حالياً في شرطة مدينة الرياض بما يجعله متمشياً مع القواعد العامة للتنظيم الإداري والمفهوم الشامل للأمن، واقتراح هيكل تنظيمي لها في ضوء ما تسفر عنه الدراسة.

واتبع الباحث في إعداد هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمد أسلوب المسح الاجتماعي وصولاً إلى تحليل متكامل للهيكل الحالي وتحديد أهم المقترحات التنظيمية وتقديم مقترحات لحلها.

أهم نتائج الدراسة:

1- أن أهم المظاهر الإيجابية التي تسهم بدرجة عالية في التنظيم الإداري الحالي بشرطة مدينة الرياض اعتماد التنظيم على التقسيم الوظيفي، والأقدمية المطلقة في مجال التدرج الوظيفي.

2- من أهم المظاهر السلبية خلو التنظيم من أقسام متخصصة في الأمن الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، والجنائي.

3- من أهم مقترحات المبحوثين تزويد الوظائف الأمنية المتخصصة بالقوى البشرية ذات التخصص العملي والفني، وإنشاء أقسام للأمن السياسي، والجنائي، والاقتصادي، والاجتماعي بالتنظيم.

7- (السعيد، 2003) "معوقات تطبيق التطور التقني في الأجهزة الأمنية وانعكاساتها

الإدارية-دراسة مسحية على العاملين في ديوان إمارة الرياض"

هدفت هذه الدراسة إلى

التعرف على أنواع ومجالات التقنية المستخدمة في الأعمال الإدارية في إمارة منطقة الرياض.
- الكشف عن معوقات تطبيق التطور التقني في الرياض، والكشف عن إيجابيات هذا التطور لتحسين الأداء الإداري، بالإضافة إلى التعرف على أبرز سمات التقنيات اللازمة لرفع مستوى الأداء.

وصاغ الباحث مشكلة الدراسة في السؤال التالي ما معوقات تطبيق التطور التقني في الأجهزة الأمنية وانعكاساته الإدارية؟

ومن أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسة:

- درجة معرفة المبحوثين بالأجهزة التقنية ضعيفة جداً.
- يعتبر ضعف التدريب على وسائل استخدام التقنية من أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق التطور التقني.

أوصت الدراسة على:

- توعية المستويات الإدارية المختلفة في الرياض بأهمية دور وسائل التقنية المتعددة في رفع مستوى الأعمال الإدارية.

- الاهتمام بدعم الجوانب الأمنية في أنشطة الإمارة بوسائل التقنية الحديثة لتطوير الجهاز الأمني.
- العمل على إنشاء شبكة اتصالات باستخدام الحاسب الآلي يربط أقسام الإمارة فيما بينها، ودعم سبل الاتصال والتنسيق لتحسين مستوى الأداء.

8- (أبو تايه، 2001) "العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي"
 هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير الوظيفي في المسار الوظيفي إذ تتضمن هذه العوامل المؤثرة التي تم اعتمادها في الدراسة عوامل هيكلية وأخرى سلوكية ويتكون كلا النوعين من الأبعاد التالية مستوى الرضا عن العمل، الدافعية نحو العمل، نوعية القيادة والإشراف، الحوافز المرتبطة بالإنجاز، نوعية العلاقة بالمنشأة، درجة ووضوح المهام، مقدار السلطة والنفوذ، ومقدار التحدي الوظيفي، وتأثيرها في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي، استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات.
 و قد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية والعوامل السلوكية مجتمعة وبين التكيف مع التغير في المسار الوظيفي. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية والتكيف مع التغير في المسار الوظيفي.

9- (العديقي، 1998) "معوقات التطوير التنظيمي وأثرها على أداء الأجهزة الأمنية"
 هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات التطوير التنظيمي وأثرها في أداء الأجهزة الأمنية السعودية. واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسح الاجتماعي الذي اعتمد على الاستبانة كأداة الدراسة.
 ومن أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسة:

- هناك علاقة قوية بين المستوى التعليمي والأداء الوظيفي.
 - تشكل عدم مشاركة بعض العاملين في عملية اتخاذ القرار أحد المعوقات المهمة لكفاءة الأداء.
 - قلة الحوافز المادية والمعنوية يؤثر سلباً على كفاءة الأداء.
 - يؤثر تعقيد اللوائح والإجراءات سلباً على الأداء ويحد من محاولات التطوير.
- أوصت الدراسة على:**
- تدريب العاملين ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار.
 - تبسيط الإجراءات واللوائح.

10- (القريوتي، 1997) "نظم ومعايير التعيينات والترقيات والتنقلات في أجهزة الأمن العربية"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة نظم ومعايير التعيينات والترقيات والتنقلات في الأجهزة الأمنية العربية وذلك من خلال دراسة مسحية اعتمدت على قوانين الخدمة في هذه الأجهزة مصدرا للبيانات المطلوب تحليلها من واقع هذه النظم وبذلك تعد هذه القوانين مجتمعا للبحث. وقد اقتصر الحصول على هذه القوانين من بلدان عربية مختلفة هي (قطر، سلطنة عمان، الإمارات العربية المتحدة، السودان، الأردن ولبنان)، وأيضاً هدفت إلى تقديم إطار نظري بضم المفاهيم الأساسية الحديثة في مجال التعيين والترقيات واشتقاق إطار عملي لتطبيقات تلك المفاهيم أساساً لتقنيات نظم التعيين والترقيات، واقتراح صيغ عملية لتجاوز جوانب القصور في نظم التعيين والترقيات بالأجهزة الأمنية العربية وكذلك لترسيخ وتدعيم جوانب التميز فيها وقد توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد برمجيات محوسبة خاصة بأنشطة إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية العربية بما يحقق الفائدة، ولا يوجد اطر عامة تساعد إدارات الأجهزة الأمنية العربية في رسمها سياسات إدارة الموارد البشرية فيها وكذلك في إعداد الاستراتيجيات القادرة على تنمية الموارد وفقاً للاحتياجات المستقبلية على مستوى كل قطر من الأقطار العربية.

11- (الحارثي، 1995) "تطور البناء التنظيمي لكلية الملك فهد الأمنية"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

إثبات صحة فرض رئيسي مضمونه أن بعض المشكلات التي تعاني منها الكلية وكذلك العاملين في الإدارات والأقسام المختلفة ترجع إلى عدم مراعاة الهيكل التنظيمي الحالي للكلية لبعض المبادئ والاعتبارات التنظيمية المتعارف عليها.

وعلى هذه الفرضية قام الباحث بتحليل البناء التنظيمي في ضوء القواعد العامة للبناء التنظيمي المعتمدة والمتعارف عليها، كما قام الباحث بتحليل استمارة الاستبيان التي تم طرحها وتوصل منها إلى تحديد أسباب بعض المشكلات التنظيمية والإدارية التي يعاني منها العاملين والإدارات والأقسام بالكلية. ولقد تبين أن هذا الفرض لم يثبت صحته على وجه العموم، حيث توصلت الدراسة النظرية والميدانية لعدة نتائج تبين منها أن تصميم البناء التنظيمي المعتمد قد روعي الالتزام ببعض المبادئ والاعتبارات التنظيمية عند إعداده، إلا أن هناك بعض المعوقات والمشكلات التي تعاني منها الإدارات والأقسام نتيجة التطبيق المبني على المركزية الصرفة بالإضافة لبعض أوجه القصور التي تشوب الهيكل التنظيمي.

وقد خرجت هذه الدراسة بعدد من النتائج وأهمها:

أ - إهمال الجوانب التنظيمية والإدارية في المراحل الأساسية للتطوير.

- ب - عدم وجود وحدة مختصة في التنظيم طوال الفترات السابقة للدراسة.
- ج - عدم استقرار المسميات الوظيفية في الكلية وخصوصاً في الإدارات الرئيسية.
- د - إتباع أسلوب المركزية في الإدارة وعدم تفويض السلطة.
- هـ - عدم وجود تناسب بين قدرات بعض العاملين مع المسؤوليات المناطة بهم مما يبرهن على وجود خلل في التنظيم الإداري في الكلية.
- و - لا يوجد تحديد للأهداف الرئيسية والفرعية للتنظيم.
- ز - لا يتمتع العاملون خاصة مدراء الإدارات الرئيسية بالكلية بصلاحيات اتخاذ قرارات تتعلق بمهام واختصاصات وحداتهم الإدارية قبل الرجوع إلى المستويات الوظيفية العليا.
- ح - اتساع نطاق الإشراف خاصة على مستوى المدير العام.

12- (المراسي، 1993) "الهيكل التنظيمية"

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أسهب في تفصيلها مبحثين:
تبين في المبحث الأول أن:

- أ - أن تنظيم وزارة الداخلية الحالي تنظيم متعدد التقسيمات فقد قام على أساس وظيفي، وأساس جغرافي، وأساس الغرض الرئيسي من النشاط ونوع الخدمة.
 - ب - تعددت أنواع التنظيم لفقد أخذ بثلاث أنواع من التنظيم هي التنظيم الرأسي والتنظيم الراسي الاستشاري والتنظيم الوضعي.
 - ج - أن التنظيم يراعي التوازن بين السلطات والمسؤوليات.
 - د - أن ذلك التنظيم يحقق الطابع النظامي والالتزام بمبدأ تسلسل القيادة.
- وأهم وما ورد في المبحث الثاني ما يلي:

- أ - عدم مراعاة مبدأ وحدة القيادة أو الرئاسة في بعض الأجهزة.
 - ب - الاتجاه نحو المركزية وعدم تفويض السلطة.
 - ج - عدم مراعاة التطور التقني الحديث في بعض أجهزة الوزارة.
 - د - تضخم جهاز الشرطة نتيجة لتشعب وظائفه وذلك عن طريق إنشاء العديد من الأجهزة والوحدات وضمها إلى الهيكل التنظيمي.
 - هـ - عدم مراعاة تخصص الضباط في الأعمال الشرطية.
- وقد تناولت هذه الدراسة موضوع إداري يتصل بالهيكل التنظيمي، كما تناولت جوانب في تنظيم العمل الشرطي مثل قطاعات الأمن الاجتماعي، والأمن الاقتصادي، والأمن السياسي.

13- (العواملة، 1992) "التغير والتطوير التنظيمي في أجهزة الإدارة العامة في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التغير التنظيمي في أجهزة الإدارة العامة في الأردن وتحليل ديناميكيته.

واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي واعتمد على الاستبانة كأداة الدراسة.

ومن أبرز النتائج التي أظهرتها الدراسة:

- اتفاق المبحوثين عموماً على فوائد وجدوى التغير التنظيمي.
 - كان من أبرز مشكلات التغير التنظيمي ضعف الإعداد والدراسة ومقاومة العاملين للتغير.
- أوصت الدراسة على:

- ضرورة تبني سياسة وطنية محددة ومدروسة في مجال التغير التنظيمي في أجهزة الإدارة العامة في الأردن.
- تشجيع الدراسات والبحوث الميدانية في هذا المجال.
- متابعة التغييرات التنظيمية ونتائجها وأثارها من خلال الدراسات العلمية وأساليب الرقابة المستمرة.
- توفير التدريب الملائم للعاملين في هذه الوحدات.

14- (الكاتب، 1989) "تقييم أساليب الاختيار لأفراد في المنظمات الشرطية"

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في "معرفة القائمين باختيار الأفراد العسكريين بمعهد جوازات الرياض، وكذلك القائمين بالإشراف على عمل الأفراد بجوازات جدة باختيار الأفراد في معهد جوازات الرياض" وإلى أي مدى تتطابق مع ما تتطلبه المهنة من معايير صلاحية الأفراد للعمل والمعايير التي يراها القائمون على الاختيار للأفراد والعاملين في قطاع الجوازات. واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي واستخدام أداة الاستبانة بجمع بيانات الدراسة وتوصلت إلى أن القائمين على اختيار الأفراد يولون أهمية أكبر من أولئك الذين يقومون بالإشراف على عمل الأفراد في المعايير التالية (المؤهل الدراسي، الذكاء، الطلاقة اللفظية، حسن الاستماع، صلة القرابة، القدرة على الكتابة، قدرة الحركة، التعبير والقراءة، سرعة الفهم، الميل للعمل العسكري، استقامة السلوك وحسن الهندام).

15- (المهوس، 1989) "فاعلية التنظيم الإداري في الدفاع المدني السعودي."

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الدفاع المدني يطبق مبادئ التنظيم الإداري والعلمي المتعارف عليها، وهل يعمل هذا الجهاز على تطوير تنظيماته، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وأهمها

- أ - البناء التنظيمي للدفاع المدني يفي بالاحتياجات الحالية.
- ب - يتميز الدفاع المدني بالمرونة.
- ج - وجود اتجاه للمركزية في أعمال الدفاع المدني حيث أن كثيرًا من الأمور الروتينية لا تجد حلولاً من الإدارة العليا.
- د - غالبية المبحوثين يرون أنهم يؤدون أعمالهم بكل ارتياح ويشعرون بسعادة في ذلك.

4.2 الدراسات الأجنبية:

1 - دراسة (scrivener، 2004):

تهدف هذه الدراسة إلى "البحث عن أساليب إبداعية جديدة ومبتكرة من خلال زيادة تعيين أفراد جدد في قسم شرطة دوتريت بالولايات المتحدة الأمريكية بولاية واشنطن". والغرض من هذه الدراسة هو عملية جمع المعلومات الأساسية بمساعدة الأنشطة التسويقية وامتداد الجهود لزيادة عدد الطلبات القليلة التي تقدم لشغل وظيفة ضابط شرطة في منطقة ديترويت. قامت الدراسة على focus group (أربع مجموعات من الشباب البالغ عمره 21- 26 ودخل شخص 30.000\$ وأقل، وكمجموعتين من المجموعات من الذكور الأمريكيين الأفريقيين، وواحدة من الأمريكيين الأفارقة الإناث، والأخيرة من الشباب الذكور اللاتينيين (من الأصل الأسباني)، 75% من العينة يسكن في المدينة والباقي في محيطها، وكان عدد المشاركين 45 مشارك، وقد اجتمعوا ليومين متواصلين، وكان المستوى التعليمي للمشاركين من دراسة الدبلوم حتى البكالوريوس، وقد توصلت الدراسة إلى أن المشاركين لا يرغبون في العمل في شرطة المدينة لأسباب عديدة منها، الفساد المالي، وارتفاع معدل الجريمة الميزة، ونقص المصادر البشرية والمادية وهذا ما يعطي التصور السيئ للعمل في الشرطة في المدينة، ولكن بالنسبة للمشاركين في المجموعات، بالإضافة إلى غياب وتغيب عملية التنمية البشرية في الولاية وهذه الدراسة قد صممتها الشرطة الفدرالية الأمريكية للبحث في هذا الموضوع ولقياس أسباب التراجع، وعليه فإن المشاركين قدموا تساؤلات عدة للحل حول (الراتب) والسمعة الجيدة، الخطة الإستراتيجية للقوى العاملة، المسار الوظيفي، التدريب الجيد والمميز بالإضافة إلى خلق نظام جديد لتقييم الأداء والحوافز والمكافآت.

2 - دراسة (2000 CACP CPA PWHC HRD Canada):

تهدف هذه الدراسة إلى "عملية تحليل تنمية الموارد البشرية الإستراتيجية لقطاع الشرطة في كندا" وذلك من خلال تحقيق كيف أن الشرطة في كندا تستطيع تقديم الخدمة الأفضل للمجتمع التي تعمل به، وقد قامت هذه الدراسة بناء على زيادة الطلب من المواطنين بضرورة أن تعيد

الشرطة تقييم نفسها من خلال تعديل الطريقة التي تعمل بها، وتحدث الدراسة عن كيفية إدارة سياسات تنمية الموارد البشرية والإجراءات والممارسات كقرارات التوظيف ومفاهيم القيادة وأطر الإدارة لسياسة المجتمع وذلك يتطلب اهتمام جديد واعتبارات. هذا إذا كان تنظيم الشرطة ينوي البقاء ذو صلة وفعال أكثر من المتوقع وأكثر مع الجمهور والمجتمع. وكانت أدوات الدراسة المستخدمة عبارة عن مراجعة الملفات، وتحليل قواعد البيانات، والمقابلات، وعمل المجموعات، وزيارات ميدانية، وكان هناك توزيع استبيانات على 270 موظف شرطة جمع منها 135 استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى أنه بالنسبة للتدريب وتسجيلاته كانت النتيجة أنه هناك عملية تدريب واضحة وممنهجة إلا أن هناك استخدام محدود للمفاهيم التدريبية الحديثة مثل تدريب الكمبيوتر ومسافة البرامج التعليمية وتطوير الذات. وأن الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط القوى العاملة كانت بالنسبة لدوائر أو وحدات الشرطة تشير النتائج إلى شيخوخة قوة الشرطة مما يعني أنه في العقد المقبل سيتطلب تركيز أنشطة التوظيف لإحلال المتقاعدين بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون هناك تغيير في المهارات بسبب تقدم التكنولوجيا الحديثة حيث تنوع تقديم الخدمات وأيضا الجرائم الناشئة الجديدة. لذلك تسعى الشرطة من خلالها بمواكبة هذه المستويات العالية من حيث تغيير الطرق التقليدية وابتكار وسائل حديثة مع تقليل الحواجز الاقتصادية من أجل جذب المرشحين من غير المصادر التقليدية.

3 - دراسة (CPA, 2006):

في شتاء 2005 قامت شركة IBM ومؤسسه الشرطة الكندية بعمل دراسة، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في "البيئة التي تعمل بها إدارة وتنمية الموارد البشرية" وقد ركزت الدراسة على خمس أولويات وهي الاستقطاب وزيادة نطاق قطاع الكفاءات وتحسين قدرات قطاع تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية وتحسين إدارة علاقات العمال والموظفين وزيادة التمويل والمصادر، وقد كانت مصادر الدراسة من البيانات (بيانات الموظفين، ممارسات التنمية البشرية، وقاعدة البيانات الأساسية بتكنولوجيا المعلومات وقد كانت أداة الدراسة الاستبانة وقد أرسلت إلى 134 موظف شرطه بالإضافة إلى جمع الإطار النظري للبحوث وعمل مقابلات وقد اكتمل البحث في مارس 2006 وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك بطء في عملية التقدم وكان تخطيط الاحتياجات للموارد البشرية تتقدم ببطء وأيضا قدرات تخطيط القوى العاملة والاستقطاب تحسنت بعض الشيء خلال الفترة (2005-2006) وأشارت النتائج أن تخطيط القوى العاملة حتى الآن لم يتكامل مع التخطيط التشغيلي والاستراتيجي والمفاهيم الابتكاريه غير كافيه لتلاقي الطلب.

4 - دراسة (CPSC, 2005):

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في "ممارسات إدارة وتنمية الموارد البشرية كخطيط القوى العاملة، الاستقطاب، والتدريب" وذلك من خلال دراسة صغيرة عن ممارسات الموارد البشرية في قطاع خدمات الشرطة في كندا. وقد قام المجلس بتوزيع 191 استبانته وجمع منها 118 استبانته. وقد توصلت الدراسة إلى أنه بالنسبة لخطيط الموارد البشرية فإن معظم الضباط المدراء يستخدمون أدوات (كنماذج التخطيط وأنظمة المعلومات) لتطوير خططهم لأن لديهم خطة أو إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية مكتوبة، وأما بالنسبة للاستقطاب والاختيار أكثر من 80% راضون جداً عن جودة/ نوعية مجنديهم وذلك نتيجة لسياسات استقطاب جيدة.

4.3 التعليق على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث تسعة عشر دراسة سابقة، منها أربع دراسات أجنبية، وقد عرض الباحث تلك الدراسات وفق ترتيب زمني من الأحدث إلى الأقدم من عام 2008 وحتى 1989. ومعظم هذه الدراسات أجريت على القطاع الأمني بشكل عام مثل أجهزة الشرطة، والدفاع المدني والأمن العام وحرس الحدود وغيرها.

كما اهتمت معظم الدراسات السابقة بتنمية وإدارة الموارد البشرية في حقل الأمن، مثل الإصلاح والتطور الإداري، الإدارة الالكترونية، التطور التنظيمي، الثقافة التنظيمية، البناء التنظيمي.

كما وأجريت تلك الدراسات في دول عديدة مثل فلسطين، السعودية، البحرين، مصر، الأردن، أمريكا، كندا.

وقد تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في بعض المجالات مثل تناولها لموضوع جهاز الشرطة وتطويره مثل دراسة الفرجاني (2008)، دراسة صيام (2007)، دراسة Scrivener (2004)، دراسة CACP (2000)، دراسة CPA (2006)، دراسة المير (2007)، دراسة الكاتب (1989)، الشهراني (2003).

وتشابهت أيضاً مع بعض الدراسات أنها أجريت على جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة مثل دراسة الفرجاني (2008)، صيام (2007)، وتشابهت أيضاً في بعض الدراسات في أنها تناولت التنظيم والإدارة واختيار الأفراد مثل دراسة بن المحيا (2005)، الشهراني (2003)، القريوتي (1997)، الحارثي (1995)، المراسي (1995)، الكاتب (1989).

كما انفتحت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لمثل هذا النوع من الدراسات.

ويؤكد الباحث أن جميع تلك الدراسات استفاد منها في إثراء الجزء النظري لدراسته هذه، واستأنس بهم في بناء أدوات الدراسة (المقابلة والاستبانة)، وكذلك في تحليل وتفسير النتائج. كما ويعتقد الباحث أن جميع تلك الدراسات العربية والأجنبية وإن كانت تمثل أهمية وإثراء لموضوع الإصلاح والتطوير الإداري بمفهومه العام وخاصة في المجال الأمني ووفق خصوصيات لتلك الأجهزة، إلا أن أياً منها لم تتناول دراسة العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة الفلسطينية.

كما ويأمل الباحث أن تمثل هذه الدراسة منطلقاً للاهتمام بالتوزيع الإداري السليم لعناصر الشرطة وفقاً للعوامل المؤثرة في هذه العملية بهدف تعزيز الأمن بشكل عام وأيضاً للاستفادة القصوى من تلك العناصر في أماكن تواجههم وذلك من خلال وضع العدد المناسب من عناصر الشرطة المناسبين في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.

وما يميز هذه الدراسة ندرتها من حيث تناولها للموضوع في قطاع غزة -حسب علم الباحث - و طرحها للبحث و التحليل و اهتمامها بهذا الجهاز الشرطي التي قلما كتب عنه في قطاع غزة و حتي في الضفة الغربية ، و يحسب للباحث إضافته فصلين جديدين في التنظيم و الإدارة و العوامل المؤثرة في التوزيع ، هذين الفصلين أضافهما الباحث بعد جهود كبيرة تم استخدام أسلوبين هما الاستبانة و المقابلة الشخصية للحصول على هذه المعلومات من بعض خبراء الأمن و الشرطة في قطاع غزة .

الفصل الخامس

العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة

5.1 التنظيم في الشرطة

5.2 أسس التنظيم في الشرطة

5.3 العوامل المؤثرة في عملية تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة في محافظات غزة

5.3.1 العوامل الأمنية

5.3.2 العوامل السياسية

5.3.3 العوامل الجغرافية والديموغرافية

5.3.4 العوامل الاجتماعية والثقافية

5.3.5 العوامل الاقتصادية

5.3.6 العوامل التنظيمية والإدارية

العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة

مقدمة

ما من شك في أن تنظيم الجماعات وقيامها بالعمل الذي تقوم عليه وتمارسه يعود بالفائدة على كل المنظمات دون استثناء، ولذلك تتجه جميع المنظمات على اختلاف أنواعها وتعددتها نحو تجميع وتوحيد كافة الجهود المبذولة والخطط المدروسة بقصد الوصول إلى الهدف والغاية المرجوة منها.

فإذا كانت الفوضى وتداخل الصلاحيات والسلطات هي عكس معنى التنظيم، فإن التنظيم في أوضح معانيه هو ذلك العمل الإداري الذي يقضى على حالات الفوضى والتداخل في السلطات والأعمال وبالتالي يلغي عملية التصادم في الاختصاصات وإبطال مفعولها.

فالتنظيم هو "وسيلة موضوعية لتحديد نشاطات المنظمة وتقسيم العمل حسب التخصص وربط النشاطات لتحقيق تناسق الجهود وتكاملها لتحقيق أهداف المنظمة" (نصرالله، 2009، ص143). لذا يمكن القول بأن التنظيم يهتم بالأوضاع والعلاقات والشكل الرسمي للمنظمة بما فيه من مستويات وتخصصات ووظائف.

لذا يرى الباحث أن علاقة التنظيم والإدارة في المؤسسة هي علاقة تكامل، حيث التنظيم يعني ترتيب الوحدات وتحديد الوظائف وتوزيعها "وتوفير نوع من السيطرة والتكامل عن طريق التوزيع المناسب للأشخاص والمهام، وتحديد الاختصاصات والواجبات، بحيث يمكن بواسطته الإشراف والتوجيه وتحقيق فاعلية التنسيق وإنجاز الهدف" (عريف، 1997).

5.1 التنظيم في الشرطة:

كما ذكر آنفاً في تعريف التنظيم على أنه تجميع للمهام والوظائف لكي تصل المنظمة إلى مرحلة تنظيمية متكاملة تعمل خلالها السلطة والإدارة معاً بقصد تحقيق هدف محدد. ويجب التأكيد هنا على أن التنظيم لا يعتني فقط بالوظائف بل يتعدى إلى الأفراد حيث يلزمهم التوجيه والتنسيق والمتابعة.

وجهاز الشرطة ليس بدعاً من الأجهزة من الناحية الإدارية، فهو الجهاز الإداري الأول المسئول عن أمن وأمان المواطن، حيث تشمل مسؤوليته توفير الأمن العام وضمان النظام العام وحماية الممتلكات والأشخاص.

ومن هنا يتضح أهمية أن تقوم كل دولة وكل سلطة بإيجاد تنظيم شرطي مهني مبني على قواعد وأسس مهنية وعلمية وواقعية تحقق أهدافه الموضوعية مسبقاً. ومن هنا تتأكد العلاقة المنطقية بين وجود التنظيم الجيد والفعال لجهاز الشرطة وبين نجاح أعماله وتميزه بها.

5.2 أسس التنظيم الشرطي:

كما هو مسلم فيه فإن أي تنظيم شرطي يبنى على ضوابط تحكمه وتحدد وجهته في سير العمل به سيحقق أهدافه المرسومة في كفاءة ويسر ونجاح "لأن حياة الجهاز لا تبدأ بمجرد وضع الهيكل التنظيمي فحسب، بل تتوقف أيضاً على توزيع الأعباء وتحديد المسؤوليات والعلاقات بين الأفراد العاملين في الجهاز. فالتنظيم المبني على القواعد المتقنة والفعالة هو أساس نجاح أجهزة الشرطة في أدائها لمهامها وأعبائها ومسئولياتها، فالفشل في تحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات المرجوة يعزى لسوء التنظيم وضعف لبنته وأسسها" (الحساوي، وعلي، 1996). كما ويؤكد اللواء عريف (1997). "بأنه لا يوجد نموذج معين للتنظيم يمكن أن يوصف بأنه الأفضل أو الأمثل، ولكن التنظيم الذي يتناسب مع أهداف المؤسسة يعتبر هو الأمثل."

ويمكن تلخيص أسس التنظيم الشرطي في النقاط التالية:

1 - تحديد المسؤوليات والصلاحيات وتوزيعها

إن من بديهيات العمل الإداري الناجح هو تحديد المسؤوليات والصلاحيات حيث غياب التحديد الواضح للمسؤوليات والصلاحيات لجهاز الشرطة يؤدي إلى صراعات وصدادات إدارية سواء على صعيد الجهاز الداخلي أو على صعيد علاقته بالأجهزة الأمنية الأخرى. "إن تحديد العمل وتوزيعه على الرؤساء يحدد لكل رئيس نطاق العمل الموكل إليه، وبالتالي فإنه يجعل المسؤوليات الملفقة على عاتق كل رئيس واضحة كل الوضوح لا لبس فيه ولا غموض" (الحساوي، وعلي، 1996). "لذا يتوجب على السلطة السياسية والتشريعية في السلطة الفلسطينية تحديد صلاحيات كل جهاز بشكل دقيق" (حبيب، 2010).

2 - وجود عقيدة عسكرية لدى العاملين في الجهاز الشرطي

إن وجود عقيدة عسكرية تقدر الوطن والمواطن، وتجعلهما في سلم الأولويات هو ما يميز أجهزة الأمن — ومن ضمنها جهاز الشرطة — عن غيرها من أجهزة الدولة، وهذا ما يزيد من أهمية هذه الأجهزة، حيث "لن تكون هذه الأجهزة قادرة للدفاع عن نفسها وعن مجتمعها ما لم تكن تحمل عقيدة عسكرية واضحة تحدد لها الهدف الذي أنشئت من أجله" (حبيب، 2010).

3- صدور الأوامر من رئيس واحد

من البديهي إدارياً أنه إذا تلقى الفرد توجيهات من أكثر من رئيس أو مشرف، فإنه لا يستطيع أن يؤدي واجبه على خير ما يرام، وفي هذه الحالة { توجيهات من أكثر من رئيس أو مشرف } قد تتضارب التوجيهات والتعليمات التي تصدر إليه ولذا " فإنه يجب ألا يسأل الفرد أمام أكثر من رئيس مباشر، هذه بالإضافة إلى أن اختلاف الأوامر إن دل على شيء فإنما يدل على مدى تفكك وحدة الجهاز وتصدعها، وبالتالي فإن ذلك يخلق في نفس المرؤوس نوعاً من عدم الثقة في الجهاز الذي ينتمي إليه" (الحساوي، وعلي، 1996).

4- توفير الإمكانيات اللازمة

لكي يؤدي الشرطي عمله على الوجه الأكمل لابد من توفير الاحتياجات اللازمة سواء لوجستية أو غيرها وذلك لمساعدته في أداء واجبه حتى يتمكن من تحقيق الهدف المنشود بالجودة والدقة المطلوبة. ويقصد بالاحتياجات اللوجستية المركبات، والمباني، وأجهزة الاتصال، والأسلحة والعتاد والتموين اليومي والزي الرسمي.

5- وجود عملية تدريب مستمرة

إن "التدريب ضرورة هامة لانتظام وضمان الأداء المطلوب للأفراد وللتنظيم بغرض تحقيق معدل مرتفع لكفاءة الإنتاجية في المنظمة" (المدهون وآخرون، 2009، ص136). وليس غريباً أن نرى هذا الاهتمام المتزايد من قبل المؤسسات والمنظمات بتدريب الموظفين والأيدي العاملة بها نظراً لارتباط إنتاج المؤسسة أو المنظمة بمستوى دقة أداء الأفراد للوظائف والمهام التي يكلفون بها، وهذا ما يحققه التدريب المستمر لهم. و"مما يميز الأجهزة الأمنية في عملها عملية التدريب المستمرة على المستويين البدني والعقلي، فرجل الأمن يعمل في مجال تزداد فيه نسبة الخطورة، الأمر الذي يتطلب منه كفاءة عالية بدنياً وذهنياً وعقلياً، لذلك تقوم الدول عادة بإعداد خطة تدريب شاملة ومستمرة لرفع كفاءة أجهزتها الأمنية" (حبيب، 2010).

6- ضرورة تحديد أعداد العناصر المطلوبة للعمل الشرطي

إذا كان الهدف من الإدارة والتنظيم هو ضمان الاستخدام الأمثل للعناصر المادية والبشرية بالمؤسسة والتحكم فيها بأكبر قدر من المسؤولية والإدارة، فإنه لابد من إيجاد تنظيم شرطي مبني على أسس علمية وعملية واقعية تتحقق أهدافه في ضمان الأمن والأمان والسلم والاستقرار. حيث يضمن جهاز الشرطة في ظل هذا التنظيم نجاح أعماله في جميع المجالات،

وبالتالي يثبت جهاز الشرطة جدارته وقدرته في إدارة وتوزيع أفرادها بما يلاءم حجم وطبيعة وأهمية العمل المطلوب.

ومن أهم متطلبات التنظيم في جهاز الشرطة هو تحديد أعداد العناصر المطلوبة لكل إدارة ولكل قسم ولكل مركز شرطة وذلك لأن تضخم أعداد عناصر أي جهاز أمني هو أمر في غاية الخطورة، ما لم تكن الزيادة المقررة مطلوبة ومدروسة فتضخم الأعداد لا يعدو كونه بطالة مقنعة ليس أكثر، ولكن خطورة هذه البطالة في كونها مسلحة" (حبيب، 2010). "فالاستخدام الحذر لمزيد من قوات الأمن أكثر من اللازم والضروري قد يؤثر على الأولويات الوطنية أو المهمات في مكان آخر" (ماكجراث، 2006، ص 98).

ولابد هنا من التأكيد على قضية هامة وهي أنه لا يوجد تنظيم واضح ومحدد لتحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة وبنسب محددة " فهذا الأمر يختلف من بلد إلى آخر، ولا يمكن تطبيق حالة مجتمع آخر على المجتمع المحلي، لأن لكل مجتمع خصائصه وثقافته الخاصة" (حبيب، 2010). وكذلك "لا يوجد نموذج معين للتنظيم يمكن أن يوصف بأنه الأفضل أو الأمثل ولكن التنظيم الذي يتناسب مع أهداف المؤسسة يعتبر هو الأمثل" (عريف، 1997). وهناك معايير دولية يمكن الاستئناس بها في تحديد أعداد العناصر المطلوبة "ولكن النسب الدولية والمعايير الدولية ليست مقدسة" (الصيفي، 2010). "وما يصلح لدولة من نسب وأعداد عناصر لجهاز الشرطة قد لا يصلح لدولة أخرى" (الريس، 2011).

وبناءً عليه قد يجد القارئون على جهاز الشرطة صعوبة بالغة في المفاضلة في الاختيار بين الأنظمة المعمول بها في الدول الأخرى. فأی نظام شرطة ناجح ومبدع في مجتمعه قد لا يصلح أو ينجح عند تطبيقه في بلد آخر. ومن ثم "المفاضلة في الاختيار لابد أن تعقد على أساس مدى تحقيق كل جهاز شرطة لأهدافه وغاياته المحدودة والمرسومة سلفاً وفي حدود طبيعة مجتمعه وشكل حكومته ونوعية شعبه وطاقاته" (الحساوي، وعلي، 1996). لذا لابد من دراسات وافية لكل زيادة في أعداد أفراد جهاز الشرطة في ضوء الواقع، وضرورة وجود مبررات واحتياجات حقيقية لهذه الزيادة، وعليه يجب الأخذ بالحسبان ومراعاة بعض الاعتبارات والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها الخاصة بالمجتمع عند تحديد عدد العناصر المطلوبة ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

5.3 العوامل المؤثرة في عملية تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة في

محافظات غزة:

أولاً: العوامل الأمنية

ثانياً: العوامل السياسية

ثالثاً: العوامل الجغرافية والديموغرافية

رابعاً: العوامل الاجتماعية والثقافية

خامساً: العوامل الاقتصادية

سادساً: العوامل الإدارية

5.3.1 العوامل الأمنية:

قبل إقرار وتحديد عدد عناصر الشرطة يتوجب دراسة العوامل الأمنية في المجتمع والتي تشمل العناصر التالية (حبيب، 2010).

1. طبيعة الحالة الأمنية في المجتمع

يجمع خبراء الأمن والشرطة أن الحالة الأمنية من استقرار وغيره يلعب دوراً أساسياً في تحديد أعداد عناصر الشرطة المطلوبة، وقد يكون - بناء على ما ذكر آنفاً - من الخطأ الاقتداء بأرقام وأعداد ونسب في دول أخرى ومحاولة تقليدها وتعميم تجربتها على دولة معينة دون دراسة أو تخطيط.

وهذا ما ينطبق على الوضع في غزة، فما يمكن تطبيقه في بلد أجنبي أو حتى بلد عربي مجاور لا يمكن تطبيقه في غزة إذ "يجب الأخذ بعين الاعتبار بأن الوضع في قطاع غزة هو وضع استثنائي ولا يمكن أن تنطبق عليه جميع المعايير الدولية" (حماد، 2010).

2. مستوى الجريمة ونوعها

يجب أخذ عامل مستوى الجريمة في المجتمع في الحسبان عند تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة في العمل. فهناك تناسب طردي بين أعداد عناصر الشرطة ومستوى الجريمة في المجتمع. بمعنى كلما زادت نسبة انتشار الجريمة وتنوعها كلما زادت الحاجة إلى عناصر إضافية من الشرطة لضبط الأمور.

"لذلك يتوجب على إدارة الشرطة وبصفة دائمة أن تجدد سياساتها وأساليبها وإجراءاتها وتنظيماتها وتنمية وتطوير أفرادها وأجهزتها وأسلحتها ووسائل نقلها واتصالاتها لتواكب العصر وتسابق الزمن لتتفوق باستمرار على الظواهر الإجرامية بشتى أشكالها ومناهجها" (الحساوي، وعلي، 1996).

و"يجب الاهتمام أكثر في زيادة عدد عناصر الشرطة في المناطق التي تؤوي المجرمين والإرهابيين والفارين من العدالة" (ماكجرث، 2006، ص2).

أما فيما يتعلق بنوع الجرائم وكيفية تأثيرها على تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة فيرى كلوب بأن "أنواع الجرائم التي ترتكب في الأحياء الصناعية أو التجارية مثلاً تختلف عن تلك التي ترتكب في الأحياء السكنية أو المناطق الزراعية أو السياحية، وتتطلب مكافحة كل نوع من هذه الجرائم استعدادات خاصة، تتغير تبعاً لها خطط الشرطة إزاء كل من هذه الأحياء في المناطق المختلفة" (كلوب، 2007، ص120)

و من جهة أخرى يرى الرئيس "بأن مستوى الجريمة يلعب دوراً هاماً في تحديد عدد عناصر الشرطة المطلوبة، وذلك عندما نتحدث عن المستوى التقني والمهني المتطور للجريمة، حيث مستواها المتنامي باستخدام أساليب تكنولوجية وآلية يزيد من حجمها وصعوبة تعقبها"(الرئيس 2011)، أما فتحي حماد فيرى بأن "حفظ النظام والقانون يتناسب طردياً مع عدد أفراد الشرطة" (حماد، 2010).

ولذا من الضروري بمكان "الانتباه إلى العلاقة بين توزيع أفراد الشرطة وحالات الجريمة، حيث تبلغ في محافظة الشمال في أعلى معدلاتها (5%) فقط". (منصور، 2010)، ويطمئنا المراقب العام لوزارة الداخلية سابقاً بقوله "لا توجد جريمة منظمة في قطاع غزة" (الصيفي، 2010).

3. مستوى انتشار السلاح في صفوف المدنيين

لا يخفى على أحد تأثير توفر السلاح في أيدي المواطنين سواء عاديي أو خطرين على السلم الاجتماعي والضبط الأمني. فهناك علاقة طردية بين درجة الأمن الاجتماعي والانضباط والنظام المجتمعي وبين انتشار السلاح في صفوف المدنيين وخاصة فئة الشباب منهم. إذ أن زيادة نسبة وجود السلاح بأيدي المدنيين تزيد من نسبة الجرائم والمخالفات والنزاعات في المجتمع "قدولة جنوب أفريقيا ينتشر في صفوف مدنييها أكثر من مليوني قطعة سلاح، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسبة الجريمة فيها، في حين مستوى الجريمة في الأراضي الفلسطينية لا يتجاوز خمس معدلات الجريمة في جنوب أفريقيا، مع العلم بأن الأسلحة النارية منتشرة في المجتمع الفلسطيني. ولكن جل استخدامها يأتي للمقاومة" (حبيب، 2010).

4. مدى سيطرة الدولة على أراضيها وقدرتها على فرض سيادتها

إن من بديهيات مهمات الشرطة هو القدرة على فرض سيادة القانون على جميع أراضي الدولة، إذ أن نجاح وفشل الشرطة في رسالتها يقاس بمدى فرضها للقانون وامثال أفراد المجتمع له. ولن تفلح محاولات الشرطة بفرض القانون على أرض لا تستطيع الدولة وإدارتها من السيطرة عليها.

وهذه هي "الإشكالية الكبرى التي تعاني منها الأجهزة الأمنية الفلسطينية فهي غير قادرة على حماية المواطنين (الفلسطينيين) من بطش الاحتلال الإسرائيلي" (حبيب، 2010). وهذا يؤكد العلاقة بين سيطرة الدولة على أراضيها وبين قدرة جهاز الشرطة على فرض القانون في المجتمع.

5.3.2 العوامل السياسية:

إن لكل دولة نظامها السياسي الخاص والمميز لها. ومظاهر هذا التميز متنوعة، فهناك الدول ذات الاستقلال السياسي الكامل، وأخرى ناقصة السيادة، ومن ناحية أخرى هناك دولة ملكية أو برلمانية أو جمهورية وغيرها.

وبما أن الشرطة هي الأداة التنفيذية للدولة، وسلطان قوتها التي تعتمد عليها في تنفيذ السياسة العامة والمحافظة على السلامة والأمن المجتمعي وكذلك المقدرات والثروات الوطنية. "ويتعين على الدولة إزاء ذلك أن تختار لنفسها نظام الشرطة -هيكليات الشرطة- الذي يلائم وضعها السياسي ويكفل تحقيق أهدافها ويتناسب مع ما تستلزمه من قوة لفرض سلطاتها وتنفيذ سياستها" (الحساوي، وعلي، 1996). كما "لا يمكن أن تكون للأجهزة الأمنية مرجعية خاصة بعيداً عن الواقع السياسي الذي نشأت منه، فالأجهزة الأمنية ما هي إلا إفرازات لنتائج سياسية بالدرجة الأولى، وعليه تتحدد المرجعية للأجهزة الأمنية بالسلطة السياسية" (حبيب، 2010). "تختلف عمليات الشرطة باختلاف المذاهب والنظم السياسية التي يقوم عليها نظام الحكم في الدولة، وتعد الاعتبارات السياسية من أهم العوامل التي تؤثر في تخطيط تلك العمليات" (كلوب، 2007، ص121).

وفيما يتعلق بالشأن الفلسطيني فلا أحد ينكر بأن الأراضي الفلسطينية لا تتمتع باستقلال سياسي كامل مما يحول بينها وبين إقامة أو حتى اختيار النظام الشرطي بكامل الحرية السياسية. بل نجد أنه منذ الانتداب البريطاني ومروراً بالحكم المصري وانتهاء بالاحتلال الإسرائيلي فلم يوجد على طول تلك الفترة جهاز شرطة فلسطيني أنشئ بقرار سياسي فلسطيني مستقل. بل نجد إن صح التعبير - جهاز شرطة فلسطيني تابع لإدارة قد لا تكون فلسطينية خالصة.

وهذا ما أكدت عليه اتفاقية أوسلو في شروطها التي حددت طبيعة عمل جهاز الشرطة، وتحديد أعداد أفرادها ونوعية الأسلحة التي ستستخدم، بل وصل الأمر إلى أن "تم معاينة الأسلحة من قبل إسرائيل قبل دخولها إلى أراضي السلطة الفلسطينية وعندما تمت عملية التأسيس الأولية لجهاز الشرطة لم ينته الدور الإسرائيلي ، بل بقي ملازماً ومتابعاً ومراقباً" (حبيب، 2010).

ومما زاد الأمر تعقيداً هو التزام السلطة الفلسطينية بتعهداتها في حفظ الأمن والنظام. فإذا كان من مهام جهاز الشرطة مساعدة المواطنين على تسيير أمور حياتهم وحفظ أمنهم فإنها في ظل الاحتلال والتقيّد بالمعاهدات المبرمة معه قد تصبح شأنها شأن الأجهزة الأمنية الأخرى مقيدة بتلك الاتفاقات.

ومن الجدير ذكره هنا هو التدخلات السياسية الخارجية من الدول ذات النفوذ أو الدول المانحة، حيث كانت لأغلب تلك التدخلات الخارجية دوراً سلبياً في الحالة الأمنية الفلسطينية فلم تكن تدخلات تلك الدول بريئة بل كانت تسعى إلى إحداث حالة من "الفوضى الخلاقة" التي ابتدعتها وزيرة الخارجية الأمريكية (كونالديزا رايز) والتي تؤكد أن حالة الفلتان الأمني السابقة والمحاولات اللاحقة لم تكن عشوائية بل محاولات منظمة تدعمها بعض الدول المانحة أو النافذة بتشجيعها ومتابعتها.

ويمكن للباحث أن يلخص ما سبق بالقول أن العوامل والأوضاع والاعتبارات السياسية لها تأثير مباشر وفعال على جهاز الشرطة وهيكلته وعدد عناصره، وقد تبين لنا كيف أن الوضع السياسي العام، أو الاتفاقات السياسية أو التدخلات الأجنبية يؤثر في عمل جهاز الشرطة ومدى فاعليته.

وفيما يخص الأراضي الفلسطينية كحالة خاصة جداً، فهناك تأثير الانتماءات الحزبية على عمل وأداء وعدد أفراد الشرطة إذ أن الخلل الذي ساد المؤسسة الأمنية قبل أحداث 14-6-2007 كان من مظاهره "قبول المنتسبين للأجهزة الأمنية بما فيهم الشرطة بطريقة عشوائية وعلى أساس فصائلي، ودون وجود معايير أو ضوابط أو شروط تضمن القبول على أساس الكفاءة واللياقة والأهلية ودون الاستناد على هيكليات معتمدة تراعي الاحتياجات الأمنية الوطنية" (صقر، 2011)، ويرى الباحث بان هذا الأمر ما زال موجوداً لدى أجهزة الأمن التابعة للحكومة الفلسطينية في غزة و لكن بوتيرة اقل .

ولابد هنا من ذكر نقطة هامة في الشأن الفلسطيني ألا وهي غياب نفوذ السلطة السياسية والتشريعية على الأجهزة الأمنية -التي كانت قائمة في غزة قبل أحداث 14-6-2007، إذ لابد في الوضع الطبيعي أن تكون للسلطة السياسية تأثير على الأجهزة الأمنية من حيث (حبيب، 2010):

- الاشتراك في عملية الترقيات وتعيين الضباط ذوي المناصب السيادية في هيكليات الأجهزة الأمنية.

- تقنين الموارد المالية للأجهزة الأمنية.

- الرقابة على الأجهزة الأمنية.

ويجمع معظم من لهم إطلاع وصلة بالشأن الفلسطيني بأن الإشكالية السياسية للأجهزة الأمنية هو عدم تحديد مهامها ومرجعيتها القانونية وعدم صياغة عقيدة عسكرية تضبط منتسبي هذه الأجهزة. "حتى نهاية عام 2005 تقريباً لم يكن هناك وجود على الإطلاق لأية قوانين أو نظم أو لوائح أو تعليمات مستديمة تنظم العمل داخل هذه الأجهزة وتحدد مهامها وصلاحياتها، وتنظم علاقاتها بالمجتمع وتفرض عليها خضوعها للمستوى السياسي وكذلك غياب أية رقابة داخلية أو خارجية على المؤسسة الأمنية من قبل المجلس التشريعي وجمعيات المجتمع المدني مما وفر الفرصة للأجهزة الأمنية أن تعمل بلا حسيب أو رقيب، فغابت الشفافية، وانعدمت المساءلة، وتدني الانضباط إلى أسوأ حالاته" (صقر، 2011).

5.3.3 العوامل الجغرافية والديموغرافية:

إن البيئة الجغرافية تؤثر كثيراً في صفات وشخصية المجتمعات "ويقصد بها الوسط الطبيعي والمناخي من وديان وسهول ومرتفعات أو بحار أو صحاري أو ثلوج" (الحساوي، وعلي، 1996). وبناءً عليه فإنه من الطبيعي أن يتأثر العمل الشرطي بطبيعة وخصائص البيئة الجغرافية للمجتمع الذي يتبع له ، فأهل الصحراء والبادية يختلفون بطباعهم وعاداتهم ونمط عيشهم عن أهل المدن في تلك الجوانب. كما أن اتساع المساحة و نمط التوزيع السكاني له تأثيراً مهماً لتحديد عناصر الشرطة المطلوبة فهناك علاقة طردية بينهما حيث " كلما زادت مساحة الدولة كان ذلك مدعاة لزيادة عناصر الأمن" (حبيب، 2010). بل من الممكن القول بأنه "لا يعقل أن منطقة مساحتها الجغرافية واسعة يكون عدد الشرطة فيها مثل منطقة مساحتها محدودة" (الصيفي، 2011). ويرى الباحث بان اتساع مساحة الدولة يرتبط بالتوزيع السكاني الذي هو العنصر الحازم في موضوع المساحة ، فدولة مثل روسيا تصل مساحتها إلى 17 مليون كيلومتر مربع ، لا يتوزع السكان فيها إلا في حوالي مليون كيلومتر مربع فقط ، و بالتالي فإن ما يصل إلى 16 مليون كيلو متر مربع خالية من السكان و ليس للشرطة علاقة بها بقدر ما للأجهزة الأخرى مثل الجيش و فرق الأبحاث العلمية .

ويمكن للباحث هنا تدوين ملاحظة هامة حول الوضع الأمني في أفغانستان حيث الطبيعة الجبلية والوعرة والكهوف والطرق الالتفافية كل ذلك يعمل على تعقيد عمل أي قوات نظامية حكومية أو غير حكومية، وهذا ما يفسر عدم استطاعة الولايات المتحدة ولا القوات الأفغانية السيطرة على الوضع وحفظ الأمن والنظام مما يستدعي كل مرة زيادة أعداد القوات الأمنية أو الشرطية وذلك لحفظ الأمن والنظام. وهناك في المقابل رأي آخر حيث "حجم مساحة المنطقة التي تعمل فيها القوات ليس لها تأثير على عددها، فواضعو الخطط يعتمدون على

تقديراتهم لعدد القوات على عامل الكثافة السكانية أكثر من اعتمادهم على عامل مساحة المنطقة أو حجمها" (ماكجرت، 2006، ص97).

ومن المظاهر الجغرافية والتي لها تأثير على تحديد عدد أفراد الشرطة هو التواصل الجغرافي، "فعدم التواصل الطبيعي للأراضي مثلاً في الفلبين — نظراً لكثرة الجزر فيها — يتطلب زيادة عدد القوات الأمنية فيها أكثر مما لو كان هناك تواصل طبيعي للأراضي دون وجود فواصل مائية" (ماكجرت، 2006، ص2).

و يرى خبراء العمل الشرطي أن "عملية توزيع القوى البشرية {من عناصر الشرطة} يجب أن تكون ملائمة ومناسبة للمكان الذي ستعمل بها القوة" (الريس، 2011). وأيضاً "تختلف سياسة الشرطة إزاء الأحياء السكنية باختلاف سماتها ومواقعها" (كلوب، 2007، ص 120).

وأما فيما يتعلق بالجانب الديموغرافي وعدد السكان فيمكن القول أن هذا العامل هو عامل مؤثر بل "الكثافة السكانية تلعب دوراً هاماً ومميزاً في اعتبارات أعداد القوات" (ماكجرت، 2006، ص2). وعليه فيمكن التأكيد على أمر منطقي وهو بزيادة أعداد السكان في الدولة يستوجب بدهاء زيادة أعداد الشرطة بحيث تغطي هذه الأعداد جميع المهمات والوظائف والأعمال المنوطة بها.

وعند الحديث عن العدد المثالي لعدد أفراد الشرطة بالنسبة لعدد السكان نجد أنه "لا يوجد تنظيم واضح ومحدد لعدد عناصر الأجهزة الأمنية بالنسبة لعدد السكان، فهذا الأمر نسبي يختلف من بلد إلى آخر، ولا يمكن تطبيق حالة مجتمع آخر على المجتمع المحلي؛ لأن لكل مجتمع خصائصه وثقافته" (حبيب، 2010).

ولذا يجب أن يكون هناك تناسب بين أعداد الشرطة وعدد السكان مع أخذ بعين الاعتبار البعد الجغرافي" (الكاشف، 2010).

والكثافة السكانية قد تكون هي العامل الأهم في تحديد عدد عناصر الشرطة "فالتعداد السكاني هو العامل الأساسي في عملية تحديد أعداد القوات المطلوبة في العمل" (ماكجراث، 2006، ص98)، و يرى الباحث بان العامل السكاني ليس شرطاً أو معياراً في تحديد نسب معينة و لكن هناك مجموعة من العوامل تؤخذ بالحسبان و ظروف خاصة لكل منطقه تبعا لخصوصية كل دولة ،و هذا ما سيأتي عليه الباحث في هذه الدراسة .

جدول رقم (5.1)

جدول يبين عدد أفراد الشرطة لكل 100,000 مواطن في بعض دول العالم

م	الدولة	السنة	عدد أفراد الشرطة لكل 100.000 مواطن
أولا الدول المتقدمة			
1.	استراليا	2008	320
2.	بلجيكا	2008	356
3.	لوكسمبورغ	2008	321
4.	كندا	2008	195
5.	سنغافورة	2008	239
6.	النرويج	2008	158
7.	روسيا	2008	976
8.	الدنمارك	2008	196
9.	السويد	2008	199
10.	بريطانيا	2008	257
11.	فنلندا	2008	154
12.	فرنسا	2008	369
13.	أمريكا	2008	233
14.	ألمانيا	2008	301
15.	اسكتلندا	2008	411
ثانياً الدول النامية			
16.	الهند	2008	130
17.	لتوانيا	2008	327
18.	بلغاريا	2008	442
19.	كرواتيا	2008	446
20.	المكسيك	2008	366
21.	قبرص	2008	668
22.	باكستان	2011	207

485	2008	البرتغال	23.
239	2008	استونيا	24.
452	2008	اليونان	25.
484	2008	تركيا	26.
335	2008	هنغاريا	27.
494	2008	اسبانيا	28.
588	2011	غزة	29.
2000	2011	الضفة	30.

Source([http:// en.wikipedia.org/ wiki/ list_of_ countries_by_size_of_police_forces](http://en.wikipedia.org/wiki/list_of_countries_by_size_of_police_forces)

يظهر من الجدول السابق (5.1) اختلاف نسبة أعداد أفراد الشرطة لعدد السكان في كل دولة، وهذا أمر طبيعي في ضوء ما ذكر سابقاً.

أما فيما يخص قطاع غزة فيصل عدد السكان إلى 1,770,332 نسمة تقريباً، وعدد أفراد الشرطة في قطاع غزة اليوم حوالي 8660 عنصر أي ما نسبته شرطي لكل 196 نسمة. بينما تصل النسبة في الضفة الغربية إلى 50:1 نسمة" (عطا الله، 2008). ولكن النسبة التي أوصت بها الأمم المتحدة تبعاً لأحدث الدراسات هي شرطي واحد لكل 454 مواطن . (المصدر - موقع الكتروني - المراجع).

و يود الباحث أن يعلق على بعض الأرقام الواردة في هذا الجدول (5.1) حيث أن نسبة عدد الشرطة إلى عدد السكان في روسيا بلغ 976 شرطي لكل نسمة ، و هذا رقم كبير نسبياً مع العلم بأن أغلب مساحة روسيا فارغة ، ولكن الثقافة العامة ونمطية العيش ومستوي الجريمة هو الذي رفع عدد أفراد الشرطة بالنسبة للسكان .

أما في الهند فانخفاض أعداد الشرطة بالنسبة لعدد السكان يعود إلى عدة أسباب منها :

- طبيعة الحياة الريفية و نسبة الحضرية 27% فقط .
- الثقافة الاجتماعية و الطبقة الموروثة .
- ممارسة الجيش و الدرك الوطني لبعض مهام الشرطة .

و إذا تحدثنا عن قبرص فهي دولة صغيرة ، و عدد سكانها محدود ، و لكن البلد مفتوحة و نسبة الجريمة فيها مرتفعة ، لأنها مسرح لحرب أجهزة المخابرات الدولية ، الأمر الذي يتطلب زيادة أعداد الشرطة .

و أما في الضفة الغربية فالرقم مرتفع جدا ، في ظل وجود قوات الأمن الوطني ووجود قوات الاحتلال ، و انحسار السيطرة الأمنية لرجال الشرطة في مجال لا يزيد عن 10% من مساحة الضفة الغربية فقط ، (أي ما يعادل 500 كيلو متر مربع) الأمر الذي يفسر ارتفاع هذا الرقم بإحدى احتماليين :

- وجود حالة قمع مستشرية ضد المواطنين، الأمر الذي يتطلب وجود أعداد كبيرة .
- وجود بطالة مقنعة ، و عدم وجود هيكليات و تقدير واضح للاحتياجات .

ولعل من الجدير بالذكر أن نقول بأن الوضع في قطاع غزة متميز عما هو عليه في مختلف الدول وذلك لما يميز قطاع غزة من أنه تحت الاحتلال الإسرائيلي وفي نفس الوقت هناك حكومة فلسطينية تدير الشؤون الداخلية وأحياناً الخارجية للسكان. وكذلك يتميز بوجود التنافسات الحزبية بين الفصائل الفلسطينية. وكذلك ينفرد بأنه المنطقة المحاصرة الوحيدة سياسياً واقتصادياً وجغرافياً في منطقة الشرق الأوسط أو حتى في العالم حتى اللحظة كما يؤكد العلمي (2010) "بأن المعايير الواجب إتباعها في توزيع عناصر الأمن هي عدد السكان، مستوى الجريمة، المنطقة الجغرافية، الثقافة السائدة في المجتمع" ويرى الباحث أن قطاع غزة يحتاج إلى زيادة أعداد الشرطة نظراً للحالة الاستثنائية التي يعيشها ، إضافة إلى تعدد مهام جهاز الشرطة ،مقارنة بالدول الأخرى .

5.3.4 العوامل الاجتماعية والثقافية:

جعل الله تعالى التغيير والتطور سنة من سنته في المجتمعات، حيث تتغير المجتمعات وتتطور، وغالباً ما يكون هذا التغيير والتطور نحو الأفضل، وذلك لأن المجتمعات تتأثر — كما الإنسان — بالظواهر الاجتماعية والثقافات المستوردة بحلوها ومرها، مما قد يأتي معها ما يهدد نسيجها الاجتماعي أو سلمها المجتمعي أو ما يؤثر في حفظ النظام والأمن العام فيها. وبقدر تأثر المجتمع بثقافات أخرى سيئة من عمالة وافدة أو سياحة غير ملتزمة تنشأ الانحرافات الإجرامية والمشاكل الأمنية حيث يصبح من الضروري على أجهزة الأمن "تغيير إستراتيجيتها وتنظيماتها وأساليب عملها وفقاً لهذه المتغيرات {والتطورات} الجوهرية لتحقيق الأهداف والغايات المرسومة وذلك لأن الشرطة دائماً في خدمة المجتمع" (الحساوي، وعلي، 1996). كما أن "الشرطة ليست مجرد أداة لتنفيذ القانون، بل هي في الواقع جزء من المجتمع لا ينفصل عنه، ومهمتها توفير أسباب الأمن والطمأنينة ومعاونته في سائر الخدمات الاجتماعية الأخرى. والشرطة وهي تضع برنامجها الكامل لخدمة المجتمع، ينبغي عليها أن تتجاوب مع كل هذه

العوامل الاجتماعية حتى تستطيع أن تتعامل مع المجتمع وهو يسعى لتحقيق أهدافه" (كلوب، 2007، ص 118).

و يرى الباحث أن لكل مجتمع ظروفه وعاداته وتقاليده وأعرافه التي تحددها العقائد الدينية والهوية الثقافية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فالتنظيم الناجح لجهاز الشرطة هو من يراعي في تنظيمه وعدد قواته تلك المحددات. وهنا يتعزز القول بأنه لا يوجد نسبة دولية معتمدة لعدد أفراد الشرطة مقارنة بعدد السكان وذلك لاختلاف الظروف والأحوال لكل دولة، كما لا ينصح بنقل تنظيم هيكلية وعدد أفراد جهاز شرطة ناجح في دولة لتطبيقه بحذافيره بالكامل إلى دولة أخرى وذلك لأسباب تعزى لاختلاف طبيعة وسمات وسلوك وثقافة وملامح المجتمعات لان الشرطة جزء من المجتمع، فهي تشاركه السير في ركب تقدمه وتطوره وتخضع معه لسياسة التخطيط القوي لمختلف أوجه النشاط الاقتصادي والثقافي والاجتماعي للدولة، ولذلك يجب عليها أن تسلك في تخطيط سياستها العامة خطوطاً تتسق مع البرامج التخطيطية لمختلف أوجه النشاط في الدولة، حتى لا تتخلف عن ركب التطور أو تحيد عنه" (كلوب، 2007، ص 118).

و يرى الباحث بان المجتمع الفلسطيني بصورة عامة، والمجتمع الغزي بصورة خاصة يتميز بصفات خاصة وشخصية مميزة تتشابه صفاته وخصائصه وثقافته مع كل المجتمعات الإسلامية المحافظة من ناحية المبدأ ومع المجتمعات العربية كجنس وأصل ولغة.

وبناء على ما تقدم نجد أن هذه المؤثرات الاجتماعية تؤثر في نظام الشرطة نفسه، "وذلك لأنها تؤثر في الطبيعة البشرية التي تتكون منها هيئة الشرطة، كما أن هذه الظروف والمؤثرات والاعتبارات جميعها تكيف نظام الشرطة الذي يناسب حاجة المجتمع والسكان" (الحساوي، وعلي، 1996). ولعل ما يتميز به أيضاً المجتمع في فلسطين عموماً وقطاع غزة خصوصاً وجود نسبة قليلة من الأقليات الدينية أو التجمعات العرقية ويرجع ذلك لعدم وجود دولة ذات سيادة في فلسطين، فالذي يجمع سكان فلسطين عامة وقطاع غزة خاصة هو وحدة الجنس والأصل ووحدة اللغة ووحدة القضية وهذه كلها عوامل لا بد لصانعي القرار أخذها في الحسبان عند تقدير أو تحديد أعداد قوات الشرطة المطلوبة للقيام بما أنيط بها من واجبات.

و تجدر الإشارة هنا إلى أن هناك علاقة عكسية بين ارتفاع وسمو ثقافة المجتمع وبين مستوى الجريمة وضبط الأمن في البلاد، وذلك لأن احترام النظام وسيادة القانون تعتبر ثقافة مجتمع قبل أن تكون بنود أحكام أو مواد قانون.

ولعل من دول العالم الثالث من تتصف مجتمعاتها بالقبلية والعشائرية وعادة ما تنتشر بينها عادات الثأر والاقتيال بين العائلات والعشائر التي غالباً ما تكون مسلحة، فالعائلة "سمة يتصف بها المجتمع الفلسطيني فهو مجتمع عائلي بامتياز" (حبيب، 2010).

فبنظرة منطقية عند تكرار حدوث الاقتتال بين العائلات والعشائر فإن الدولة يتحتم عليها توفير أعداد أكبر من قوات الشرطة لفض الاشتباكات. ولكن في قطاع غزة فهذه الظاهرة "لا تمثل خطراً على السلم الاجتماعي بنسبة عالية، بل هناك تجاوب من حكومة غزة مع العشائر والعائلات مما ساعدها على تجاوز هذه الظاهرة والحد منها قدر المستطاع" (الصيفي، 2011).

وعند الحديث عن العوامل الاجتماعية والثقافية لابد من الأخذ في الحسبان نسبة المناطق الحضرية إلى المناطق الريفية في المجتمع وذلك "لأن طبيعة ومستوى الجريمة تختلف بين الريف والحضر، ففي المجتمع الحضري حيث الانفتاح والتواصل وتعدد العادات وتداخل الجاليات وتعقيد الحياة المدنية فإن الجريمة تنتشر بأشكال وأنماط وطرق معقدة مما يجبر الدولة على زيادة عدد العناصر الأمنية وخاصة الشرطة، وفي المقابل يمكنها تقليص العدد في المناطق الريفية وذلك "لأن الجريمة التي تقع في الريف تكون في أغلبها عشوائية وبسيطة، وتفتقد إلى التنظيم، إضافة إلى سهولة تحديد الجاني، لأن مجتمع القرية معروف ومحدود" (حبيب، 2010). وأيضاً "تختلف سياسة الشرطة إزاء الأحياء السكنية باختلاف سماتها ومواقعها" (كلوب، 2007، ص 120).

ويمكن في النهاية أن نخرج على بند هام في ثقافة المجتمع ألا وهو مدى ثقة الجمهور بالعمل الشرطي ، بمعنى مدى اطمئنان المجتمع وأفراده إلى دور الشرطة القوي والنافذ والنزيه في حفظ النظام وفرض القانون وإحقاق الحق. فهذا عامل مهم في تحديد أعداد أفراد الشرطة حيث العلاقة عكسية، فكلما ازدادت ثقة المجتمع بأداء جهاز الشرطة قلت الحاجة لوجود أعداد كبيرة لأفراد الشرطة و العكس صحيح .

وبناء على ما تقدم يتضح لنا أن العوامل الاجتماعية والثقافية تؤثر بصورة كبيرة في نظام وهيكلية وأعداد الشرطة، "لأن هذه العوامل تؤثر في الطبيعة البشرية التي تتكون منها هيئة الشرطة، كما أن هذه الظروف والمؤثرات والاعتبارات جميعها تتكيف مع نظام الشرطة الذي يناسب حاجة المجتمع والسكان" (الحساوي، وعلي، 1996).

5.3.5 العوامل الاقتصادية:

تعتمد كل دولة في اقتصادها على مواردها وثرواتها القومية سواء كانت موارد طبيعية أو صناعية أو تجارية أو زراعية وغيرها. "ولذلك نجد أن مسؤولية الدولة {تتحدد} في تنمية

ثروتها ومواردها بكافة أشكالها وحماية أرواح العاملين فيها وأموالهم ومدخراتهم واستثماراتهم وتوفير المناخ الملائم لذلك بالاستقرار والأمن والطمأنينة وبالطبع يقع هذا العبء الأكبر على عاتق الشرطة في الدولة وأجهزتها في المقام الأول" (الحساوي، وعلي، 1996). "فالمسائل الاقتصادية ذات أثر كبير وعميق في المجتمع من جوانبه كافة، بحيث يغدو من الهام جداً رصد تلك العوامل، وخاصة منها ذات الاتصال المباشر ببعض الجرائم التي تسجل نسباً عالية الارتفاع مثل جرائم الشيكات بدون رصيد، الإفلاس، الديون غير المستوفاة، وغسيل الأموال" (النجار، 1994، ص 30).

وبحساب منطقي يلعب الوضع الاقتصادي والنشاط التجاري أو السياحي في البلاد دوراً أساسياً في تحديد عدد أفراد الشرطة المطلوبة لحماية تلك المصالح. فلا يعقل أن يتساوى عدد أفراد الشرطة في دولة لها منشآت النفطية ومصالحها الاقتصادية ومؤسساتها المالية وموانئها التجارية ومطاراتها الدولية وغير ذلك مع دولة تفتقر لتلك المقومات والموارد.

ومن جهة أخرى يمكن للعوامل الاقتصادية التأثير على تحديد أعداد عناصر الشرطة حيث "تتقيد الشرطة عند وضع تخطيطها العام بالموارد المالية للدولة بصفة عامة، والقدر الذي يحدد لها في الميزانية بصفة خاصة، فهي لا تستطيع أن تتصرف إلا في حدود التقديرات التي توافق عليها الدولة عند تخطيطها العام لمفردات ميزانيتها" (كلوب، 2007، ص 122).

ولعل ما يميز الأراضي الفلسطينية بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص هو افتقارها لمقومات الاقتصاد المستقل إذ أن الاقتصاد الفلسطيني تابع بدرجة كبيرة جداً لاقتصاد دول أخرى.

ولأن الأجهزة الأمنية جزء من منظومة السلطة الوطنية الفلسطينية فإنها تتأثر بالحالة الاقتصادية للأراضي الفلسطينية، بمعنى أن السلطة الفلسطينية سواء في الضفة أو غزة تعتمد اعتماداً كبيراً على المعونات والمساعدات الدولية مما يعرض عملها للخطر و ضعف الاستمرارية .

ويجدر التنويه هنا إلى أن هذه المعونات والمساعدات الدولية قد تدفع للسلطة ولكن مقابل مواقف سياسية أو أداء أمني معين "في الحالة الفلسطينية تلعب أغلب التدخلات الخارجية {ومن ضمنها التمويل} دوراً سلبياً في عملية الإصلاح الأمني { المقصود السلطة قبل أحداث 2007 } فلم تكن نوايا أصحاب تلك التدخلات صادقة في مسماها" (حبيب، 2010). أو قد تتوقف لأسباب كثيرة حيث قد يكون "هذا العجز {لتوقف المساعدات الدولية} في حال وجوده هو سياسة متعمدة لقتل الروح المعنوية لدى رجل الأمن الفلسطيني وكأن هناك من يعتمد إبقاء الحالة الأمنية الراهنة مترهلة " (الفالوجي، 2008).

ولعل ما يميز قطاع غزة عن العالم أجمع هو الحصار المفروض عليه منذ أحداث 2007 بدواعي محاربة الإرهاب ومواقف سياسية. وهذا الحصار خلق واقعاً جديداً فرض على الحكومة في غزة التعامل معه بحكمة وحذر حيث شح المواد وقلة الموارد ووقف الدعم الدولي. وهذا كله أثر بصورة كبيرة على الحكومة الفلسطينية في غزة وأجهزتها ووزاراتها.

ويتضح لنا مما سبق أن العوامل الاقتصادية وأحوالها تؤثر بصورة أو بأخرى في جهاز الشرطة من حيث التنظيم والهيكلية وأعداد العناصر حيث "إذا استعرضنا الوضع لأجهزتنا الأمنية نجد أن كافة المسؤولين الأمنيين يشكون من النقص الحاد والمتعمد في كافة الاحتياجات سواء المادية أو الفنية، والحجة التي نسمعها من كافة المسؤولين هي العجز المالي، وعدم وفاء وزارة المالية بتوفير المتطلبات اللازمة" (الفالوجي، 2008).

لذا يضطر صناع القرار في جهاز الشرطة إلى تكييف وتوليف أعداد عناصر الشرطة بما يتناسب والإمكانات المالية، فلا تتسبب عناصر جديدة دون وجود موازنة لاستيعابهم قبل وجود حاجة لتتسببهم في ضوء احتياجات الواقع. "قد تقف الحاجة المالية أو الفنية كمعوق في سبيل تنفيذ الخطة، وحائلاً دون الوصول إلى الغرض المنشود الذي أراده واضعي الخطة، وقد توجد هذه الموارد ولكن دون أن يكون هناك الكادر الوظيفي المؤهل لتنفيذ هذه الخطة أو العكس ذلك تماماً" كما " يجب عند وضع الخطة التأكد من أنه بالإمكان تدبير المبالغ التي تلزم لتنفيذها" (كلوب، 2007، ص 143 - 179).

ولعل هذا النقاش يفسر لنا عدم تتسبب الحكومة في غزة أفراد جدد في الشرطة وذلك لقلة ذات اليد وعدم التمكن من دفع الرواتب آخر كل شهر بشكل منتظم.

5.3.6 العوامل التنظيمية والإدارية:

ويقصد بها العوامل المرتبطة بالجانب الإداري والتنظيمي وأسلوب الإدارة واتخاذ القرار، ومنها على سبيل المثال الهيكل التنظيمي، الخطط الإستراتيجية، المناخ التنظيمي، نظم المعلومات، بالإضافة إلى أساليب التخطيط وسبل تعزيز الهيكل التنظيمي وذلك بتحديد الصلاحيات والمهام لكل عناصر الهيكل التنظيمي.

ولعل من نافلة القول أن نقول أنه عند وجود التنظيم الجيد، فإن لكل فرد سلطته الضرورية للقيام بعمله مع إمكانية التفويض المناسب لتلك السلطة بطريقة مهنية ومدرسة. " ويحقق التنظيم الفعال أفضل استخدام للطاقات البشرية والمادية، حيث يعمل التنظيم على إقامة وموازنة العلاقات السليمة بين العمل المحدد والأشخاص القائمين به والتسهيلات المادية بحيث يمكن الفوز بالنتيجة الفعالة وهي تنفيذ العمل بأقل جهد وتكلفة ممكنة" (الحساوي، وعلي، 1996).

كما وتلعب طبيعة النظام الإداري للشرطة دوراً بالغ الأهمية في نجاح أو إخفاق مهمات الشرطة، حيث يؤدي النظام الخامل إلى إغراقها في الإجراءات المكتبية الإدارية، ويحد من قدرتها على المبادرة وقيادة الأمور. كما أن التسيب في النظام يؤدي إلى انعدام الضبط التنظيمي للأخذ والسيطرة على زمام الأمور.

ولإعطاء هذا الجانب أهمية يود الباحث أن يسلط الضوء على بعض مفرداته، حيث تمثل العوامل التنظيمية والإدارية أهم العوامل التي يمكن أن تلعب دوراً أساسياً في عملية توزيع أفراد الشرطة، إذ أنها أكثر العوامل التصاقاً وتأثيراً وتكراراً في دورة حياة عملية التوزيع "محور الدراسة". وحتى يستطيع الباحث الإلمام بهذا الموضوع من كل جوانبه سيتحدث فيه من خلال نقاط محددة وكل نقطة يسلط الضوء عليها بربطها بحال الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة ما أمكن ذلك. وهذه النقاط هي كالتالي

1. تحديد الصلاحيات والمسئوليات

ما من شك في أن التنظيم الفعال والإدارة الجيدة تجعل كل فرد يعرف ما هي مجموعة الأعباء والمسئوليات والتكليفات الملقاة على عاتقه، ومن ثم يؤدي ذلك إلى الإقلال من تعدد الصلاحيات وتضاربها، وكذلك يسهل عملية الإشراف والتوجيه والمتابعة والمساءلة. وعليه لابد أن يتلقى كل فرد في جهاز الشرطة التوجيهات والأوامر الشرطية من رئيس واحد فقط وذلك حتى يتمكن من فهم تلك التوجيهات والتعليمات التي قد تصدر منه "ولذا فإنه يجب ألا يسأل الفرد أمام أكثر من رئيس مباشر، هذا بالإضافة إلى أن اختلاف الأوامر يدل على مدى تفكك وحدة الجهاز وتصدعها" (الحساوي، وعلي، 1996). حيث أن "من معايير فاعلية المؤسسة الشرطية هو مدى قدرتها على توضيح الاختصاصات والحد من التضارب والصراع الداخلي، وذلك بدفع إدارتها المختلفة لتكون أكثر قدرة على التجاوب بدلاً من اتخاذ المواقف الدفاعية" (النجار، 1994، ص17).

وهذا ينطبق على الشأن الفلسطيني حيث أن "غياب التحديد الواضح للصلاحيات يؤدي إلى صراعات دامية — في بعض الأحيان — ومدمرة للأجهزة الأمنية وللمجتمع، لذا يتوجب على السلطة السياسية والتشريعية في السلطة الفلسطينية تحديد صلاحيات كل جهاز بشكل دقيق. وعليه فإن أول مقومات عملية الإصلاح الأمني الفلسطيني تتطلب إعادة دراسة وتقييم قانون الخدمة في قوى الأمن" (حبيب، 2010).

2. وضوح التنظيم

إذا كان التنظيم هو عملية تنسيق الجهود الجماعية وصهرها ببوتقة واحدة لتحقيق هدف وغاية محددة فإن تنظيم جهاز الشرطة يبدأ بالبناء التنظيمي للجهاز وتقسيمه إلى إدارات وأقسام وفروع ومراكز مع تحديد اختصاصات الوظائف ووضوح الأعمال وفوق كل هذا ربط هذه الإدارات والأقسام والفروع والمراكز ببعضها البعض في تنظيم واضح وذلك لضمان فاعلية الجهاز والسيطرة التامة عليه.

"فالتنظيم المبني على القواعد المتقنة والفعالة هو أساس نجاح أجهزة الشرطة في أدائها لمهامها وأعبائها ومسئولياتها، والفشل في تحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات المرجوة يعزى لسوء التنظيم وضعف لبنته وأساسه" (الحساوي، وعلي، 1996).

ويقصد بوضوح التنظيم هنا هو البساطة في وضع أسسه وقواعده وأيضاً اتفاهه مع مبادئ التنظيم العامة في الدولة بحيث يكون منسجماً مع باقي الدوائر والأجهزة الأخرى العاملة في الدولة.

وهذا البند له علاقة مباشرة مع البند السابق حيث تحديد الصلاحيات والمسؤوليات بشكل واضح وصريح هو من نتائج وضوح التنظيم.

3. الهيكليات والإدارات

لعل ما يميز أجهزة الشرطة في جميع الدول هو تكونها من هيكليات إدارية تنبثق منها إدارات وأقسام وشعب ومراكز وغير ذلك.

لذا تجنى أجهزة الشرطة كل فوائد ومزايا وجود الهيكليات الإدارية المدروسة والمخططة لها وفي نفس الوقت تتأثر بأي اختلال أو تشوه أو سوء تقدير في الهيكليات والإدارات.

وكما هو معروف فإن الهيكليات الجيدة والمتقنة في بنائها تعطي الإنتاج الأفضل والإدارة الفعالة، حيث تتيح هذه الهيكليات الإدارية لكل فرد من أفراد الجهاز معرفة مجموعة الأعباء والتكليفات المطلوبة منه حيث يكون عمله محدد، رئيسه محدد، مرجعيته محددة وهذا يخلق جو إداري نقل فيه بل وقد تتعدى الصلاحيات وتنازع المسؤوليات.

ولعل الشأن الفلسطيني يعاني من خلل في هذه القضية حيث "مما تعاني منه الشرطة الفلسطينية هو غياب الهيكليات الحقيقية والصحيحة وعدم قناعة القيادة بها" (الريس، 2011). ومن الجدير ذكره أن هيكلية وزارة الداخلية وضعت منذ عام 2005 وذلك بعد اتفاقية أوسلو تماشياً مع نموذج الهيكل التنظيمي الرأسي "ويعتبر نموذج الهيكل التنظيمي العسكري الرأسي هو النموذج السائد في القوات المسلحة وأجهزة الشرطة، وقد استعانت

المديرية العامة للشرطة الفلسطينية بهذا النوع من الهياكل التنظيمية منذ نشأتها في أوائل شهر مايو 1995" (عريف، 1997).

ولأن هذا الموضوع حيوي ومهم فقد ناقشته وزارة الداخلية الفلسطينية في ورشة العمل والتي عقدتها بتاريخ 2011/2/28 وبمشاركة الخبراء الفلسطينيين في مجالات الأمن والشرطة والإدارة حيث تعددت الآراء حول تشكيل وبناء ودمج أو فصل الإدارات في الهيكلية الإدارية، ومن أبرز هذه الآراء الخاصة بهيكلية جهاز الشرطة كانت على النحو التالي

- "تم مراعاة معايير ثابتة وواضحة في هذه الهيكلية {هيكلية الشرطة الحالية} وقد حدد ملاك الشرطة حينها بـ (12000) عنصر، وحتى اللحظة نحن لم نتجاوز هذا الملاك".
 - "يجب أن تكون هناك مرونة في الهيكلية".
 - "يجب الأخذ بعين الاعتبار بأن الوضع في غزة هو وضع استثنائي ولا يمكن أن تنطبق عليه جميع المعايير الدولية".
 - "هناك إمكانية لدمج كثير من الإدارات بعضها ببعض، لتحقيق العدالة في التوزيع وذلك من شأنه التخفيف من الاحتياجات الإدارية والمالية التي تستهلكها الإدارات".
 - "عدم تأييد دمج الإدارات على الإطلاق وذلك لتكديس الرتب واضطرارنا للفصل مستقبلاً".
 - "تطالب بوجود وحدة الجودة ضمن الهيكلية الإدارية".
- هذا وقد تحفظ الباحث على أسماء أصحاب هذه الآراء لدواعي أمنية، وقد كان الهدف من سردها هو تبيان أهمية وجود الهيكليات والإدارات وضرورة دراستها دراسة وافية والأخذ بآراء واعتبارات المعنيين بها، وذلك لبناء هيكلية قوية ومتينة ومسايرة للواقع وتستجيب لمتطلباته.

4. مستوى الكفاءة والمهنية

ويقصد بها مدى قدرة عناصر أجهزة الشرطة القيام بمهامهم على خير وجه وبطريقة متقنة أو بطريقة إبداعية، وهذا لا يتأتى إلا بالمران والخبرة والتدريب. ومن المسلم به أن مستوى الكفاءة والمهنية في أي مؤسسة — فضلاً عن جهاز الشرطة — له علاقة عكسية بينه وبين عدد العناصر المطلوبة للعمل بمعنى كلما زادت المهنية والكفاءة في العمل الشرطي كلما قلت الأعداد المطلوبة، وإن كانت نسبة الكفاءة دون المستوى المطلوب ستبقى أجهزة الشرطة بحاجة إلى مزيد من العناصر للقيام بالعمل المطلوب. "وطالما بقيت نسبة الكفاءة ضعيفة تبقى الأجهزة الأمنية بحاجة إلى عناصر إضافية لسد العجز، لذلك يتوجب

على الدولة تنظيم خطة شاملة لعملية تطوير وتأهيل مستمرة لعناصر الأجهزة الأمنية" (الحساوي، وعلي، 1996).

ولعلنا في فلسطين نعاني من مستوى الكفاءة والمهنية المتدني في أداء جهاز الشرطة ويعزو الباحث ذلك لعدم وجود كليات أو أكاديميات للشرطة في السابق، وقد تداركت الحكومة الحالية هذا الأمر وقامت بإنشاء كليات للعلوم الشرطية وللدراسات والأمنية. ويجب التنويه هنا إلى علاقة مستوى الكفاءة والمهنية لدى أفراد الشرطة وعملية التدريب الواجبة والتي تهدف إلى زيادة مستوى الكفاءة والمهنية حيث "يعتبر مستوى الأداء الشرطي {المهني} من مخرجات التدريب، حيث أن التدريب هو الاستثمار الأمثل للعناصر البشرية حيث يحقق عائداً مجزياً متى كان هادفاً وجاداً ومستمرًا" (كلوب، 2011).

5. التدريب

لعل ما يميز الأجهزة الأمنية – بما فيها جهاز الشرطة – في عملها هو عملية التدريب الإلزامية والمستمرة على المستويين البدني والعقلي، فرجل الشرطة يعمل في مجال تحفه المخاطر ولذلك يتطلب منه كفاءة عالية جسدياً ونفسياً وذهنياً. "لقد أصبح التدريب اليوم ضرورة حتمية تتطلبها التنمية العلمية والعملية لمختلف مستويات العاملين في أجهزة الدولة وخاصة ضباط وأفراد الشرطة والتدريب في الشرطة هو الذي يفجر الطاقات الكامنة للعنصر البشري ويرفع مستوى الأداء ويطلق في داخله ملكات الخلق والتطور والإبداع" (كلوب، 2011). وعلى الصعيد الفلسطيني "فمن أهم المشاكل التي تعاني منها الأجهزة الأمنية الفلسطينية عدم وجود عملية تدريب مستمرة... فالشرطي بالأساس هو صاحب مهام ميدانية تستوجب عليه أن يكون صاحب لياقة عالية، لذا يتوجب وضع خطة تدريبية تلزم عناصر الأمن {الشرطة} بعملية تدريب سنوية لا تقل عن أسبوعين ولا تزيد عن شهر" (حبيب، 2010).

6. طبيعة مهام جهاز الشرطة وحجم عمله

من المسلم به أن المؤسسة الشرطية أنشئت أساساً لتحقيق أهداف مجتمعية نوعية، لا تستطيع أي من المؤسسات الأخرى القيام بها، وإن من أهم أهدافها هو حماية أفراد المجتمع وضمان سيادة الأمن بحيث تضمن لكل إنسان أن يتمتع بكامل حريته دون أن يتعرض لحريات أو اعتداءات الآخرين في إطار من المساواة والعدل بين الجميع. ومن هذا المنطلق ترتب على جهاز الشرطة وظائف متعددة منها القضائية والإدارية والاجتماعية وغير ذلك

من الوظائف. "لذا فإن حجم أعمال الشرطة في أداء وظائفها الإدارية والقضائية والاجتماعية يشكل عاملاً هاماً في عملية توزيع أفراد الشرطة" (كلوب، 2011).

ويرى الباحث أن هناك علاقة طردية بين طبيعة وحجم عمل جهاز الشرطة وعدد أفرادها بحيث لو زاد حجم العمل أو تغيرت طبيعته لزم زيادة عدد أفراد الشرطة بموازاة هذه الزيادة في الحجم. ولعل المطلع على حجم أعمال الشرطة في قطاع غزة وعدد أفراد الجهاز يدرك تمام الإدراك مدى الفجوة بين حجم العمل وعدد الأفراد وتوفر الإمكانيات.

7. الاستعانة بالتكنولوجيا

يوصف عالمنا اليوم بسرعة المتغيرات وذلك لما يشهده من ثورة المعلومات في المجال التكنولوجي، حيث احتلت التكنولوجيا مساحات واسعة من حياتنا إن لم نقل كلها.

ولما غزت التكنولوجيا جميع مجالات الحياة كان لابد لجهاز الشرطة أن يواكب تلك التطورات التكنولوجية ويطور أداء أفرادها حيث "إن إدخال التكنولوجيا في العمل الشرطي أصبح أمراً هاماً في ثورة المعلومات، حيث أصبح عمل أجهزة الشرطة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأجهزة الكمبيوتر والانترنت" (كلوب، 2011). وأيضاً "تلعب التكنولوجيا دوراً مؤثراً في تخفيض عناصر الأجهزة الأمنية {بما فيها الشرطة} نظراً لما تقدمه من خدمات فائقة تضاهي في جودتها العمل البشري إضافة إلى طريقة التنفيذ السريعة" (حبيب، 2010).

وفي الشأن الفلسطيني فالمراقب لعمل جهاز الشرطة يجد الحاجة الماسة إلى مزيد من إدخال التكنولوجيا واستخداماتها في عمل الشرطة "فلو كانت الشرطة الفلسطينية لديها الإمكانيات التقنية وبالذات فيما يخص الاتصالات، لعمل ذلك على توفير أعداد العاملين في جهاز الشرطة، ولذلك هناك مشكلة حقيقية لدى الشرطة الفلسطينية في قلة استخداماتها للتكنولوجيا لأسباب متعددة" (الصيفي، 2011). "والدور التكنولوجي يعوض أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة، ويجب أن تكون الشرطة أكثر المؤسسات اعتماداً عليها أسوة بقطاعات العالم المتحضر" (قاسم، 2010).

8. توفير الاحتياجات اللوجستية

جهاز الشرطة في كل مجتمع يقع على عاتقه ضمان أمن المواطن والوطن، وهذه مسؤوليته المباشرة، ولتحقيق هذا الهدف في أفضل صورة وعلى أكمل وجه لابد له من توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات الضرورية له، ويتحتم على الدولة أن توفر ذلك وألا

تجعله – أي جهاز الشرطة – يشكو من أي نقص في تلك الإمكانيات والمستلزمات والاحتياجات.

ويرى الباحث أن هناك علاقة طردية بين طبيعة وحجم عمل جهاز الشرطة وبين تعدد احتياجاته ومستلزماته، وكذلك نفس العلاقة بين استقرار المجتمع وبين تلبية احتياجات جهاز الشرطة.

ويقصد بعملية توفير الاحتياجات اللوجستية هو توفير المركبات والمباني وأجهزة الاتصال والأسلحة والتموين اليومي والزي الرسمي وأجهزة متخصصة أخرى وغير ذلك. "ولابد من توفير كافة الإمكانيات المادية اللوجستية والإدارية لهذا الجهاز كي يقوم بتقديم الخدمات للمواطنين في كل الأوقات وفي كل الظروف وعلى مدار 24 ساعة وإن عدم وجود تلك الإمكانيات {أو نقصها} يؤثر بالسلب على عمل جهاز الشرطة في كل النواحي" (كلوب، 2011). "ولكي يؤدي الموظف عمله على الوجه المطلوب يجب أن توفر له الإمكانيات اللازمة لمساعدته في أداء واجبه حتى يتمكن من الوصول إلى الهدف المنشود والدقة المطلوبة منه" (الحساوي، وعلي، 1996).

ولعل ما يعانيه جهاز الشرطة الفلسطيني بوجه عام وفي قطاع غزة بوجه خاص واضح للمعنيين و المهتمين ، حيث يعاني الجهاز من نقص حاد في توفير الاحتياجات اللوجستية والإمكانيات المادية. وخاصة بعد الحرب على غزة حيث تم استهداف مباني ومقرات الأجهزة الأمنية من قبل العدو الإسرائيلي مما أدى لوجود مشكلة كبيرة وأساسية تتمثل في تدمير المباني والسيارات والمعدات لهذه الأجهزة مما وضعها في تحدٍ كبير. ولكن "تمكنت وزارة الداخلية من التغلب على ضعف الإمكانيات بالإخلاص في العمل والبحث عما هو متوفر في السوق عن طريق الأنفاق واستخدامه في الحياة اليومية لوزارة الداخلية، وبذلك تمكنت من انجاز الكثير خاصة فيما يتعلق بالمقرات والمباني الأمنية وإعادة ترميمها وتوفير جزء من السيارات" (نوفل، 2009).

ويرى الباحث أن توفير احتياجات جهاز الشرطة من سيارات ووقود وأجهزة اتصال وأسلحة وزي رسمي ومتطلبات ضرورية أخرى يعد أمراً في غاية الأهمية حيث لا يمكن لجهاز الشرطة أن يقوم بواجباته وعمله على أكمل وجه ما لم يتوفر لديه تلك الإمكانيات والاحتياجات وهذه من بداة أي عمل فضلاً عن العمل الشرطي. وهذا ما يؤكد (حبيب، 2010). بأنه "يوجد علاقة عكسية واضحة بين عدد المركبات وأعداد عناصر الجهاز الأمني، فوجود أعداد كافية من المركبات يسهل على الأجهزة الأمنية تنفيذ مهامها بالسرعة والدقة المطلوبة، ففي الدول المتقدمة لا تزيد نسبة المركبات لشرطة المرور عن مركبة

لكل ستة عناصر، في حين النسبة في غزة مركبة لكل ثلاثين عنصراً، مما يعطي مؤشراً واضحاً لضرورة تعويض نقص المركبات بالأعداد البشرية"

9. طبيعة الدوام اليومي للشرطة

إن طبيعة دوام عناصر أفراد الشرطة له الأثر المباشر سواء بالسلب أو بالإيجاب على عدد عناصر الشرطة المطلوبة للقيام بعملهم في تغطية ساعات الدوام على مدار 24 ساعة ليلاً ونهاراً.

حيث "يتوجب على العاملين في الأجهزة الأمنية تقديم (35) ساعة عمل فعلية أسبوعياً، ولا يتم ذلك إلا من خلال مدة دوام يومي لا تزيد في المتوسط عن (8) ساعات يومياً مع يوم إجازة أسبوعي" (حبيب، 2010).

وإسقاطاً لهذا العامل على عمل الشرطة في قطاع غزة تتعدد الآراء حول أفضل النظم في الدوام، فهناك من يرى (حبيب 2010) أن نظام الدوام (24 ساعة) عمل مقابل (48) ساعة راحة لا يعد مثالياً في عمل أجهزة الأمن، لأنه يستنزف الموارد والطاقات ويجبر الحكومة على زيادة الأعداد في الأجهزة الأمنية لتغطية العجز" وهناك من يرى (مهنا، 2010) أن نظام دوام (أ.ب.ج. راحة) بحيث لا تزيد أوقات الراحة عن ضعف وقت العمل لا يعد مثالياً. وذلك لأن موضوع تبديل الشفتات يشوبه خلل كبير، وهو متعب وخصوصاً في الأوقات، ويحدث خللاً فيما يتعلق بالتدريب، علاوة على أنه مكلف لأفراد الشرطة والوزارة.

وعليه يلعب نظام وطبيعة الدوام اليومي لعناصر الشرطة دوراً هاماً في تحديد الأعداد المطلوبة للعمل اليومي.

وختاماً، وتعقيباً على ما تم ذكره سابقاً، نجد أن تحديد عدد أفراد الشرطة هو في غاية الأهمية وفي الوقت نفسه هو في غاية التعقيد حيث يستلزم الأمر الأخذ بالحسبان جميع العوامل التي تؤثر فيه مثل العوامل الأمنية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها.

الفصل السادس

شرطة محافظة غزة أرقام و إحصائيات (دراسة مقارنة)

6.1 الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض

6.2 شرطة مدينة باريس

6.3 أجهزة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية

6.4 شرطة محافظة غزة

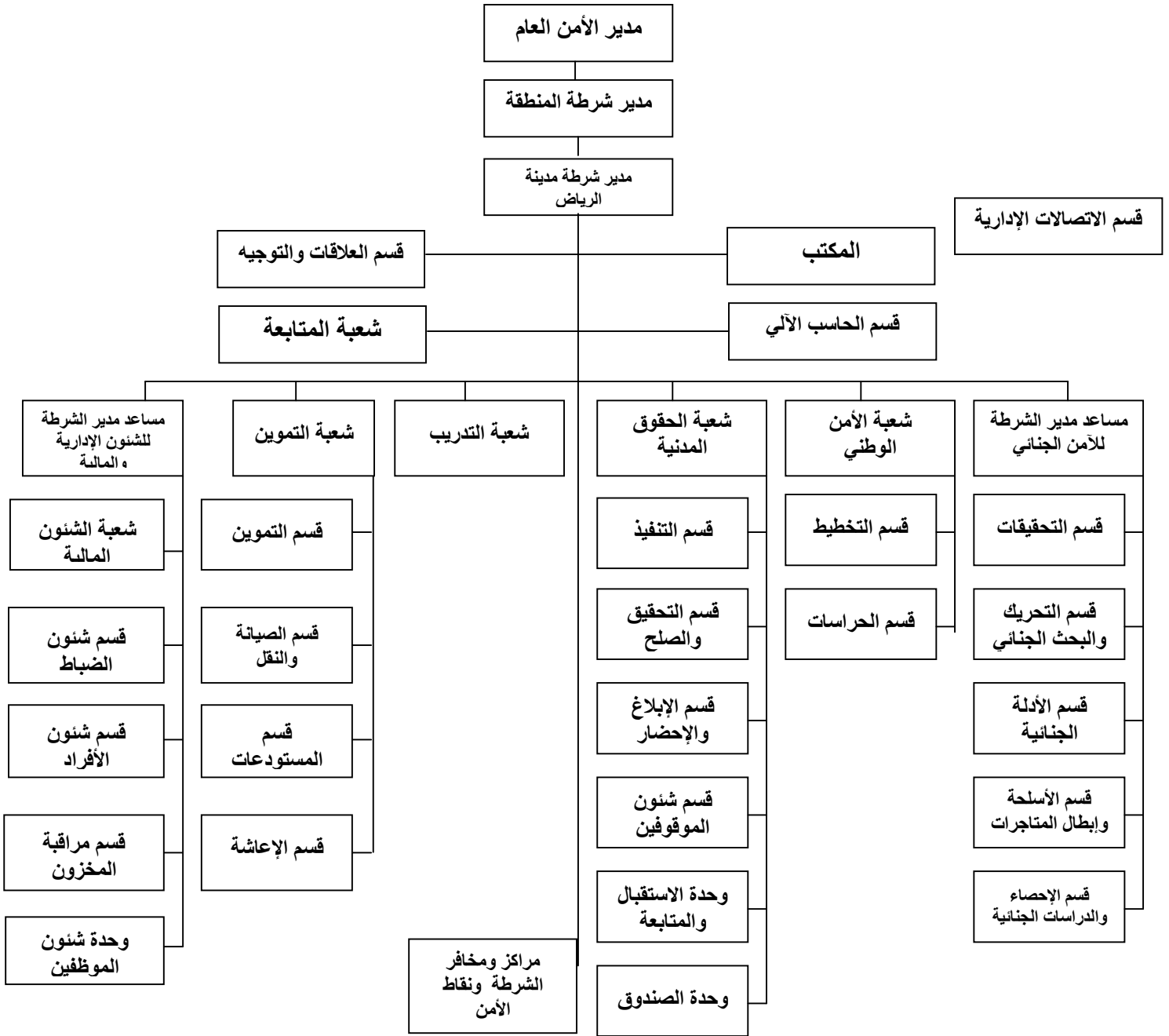
مقدمة

قد يكون من الضروري الاطلاع على الهياكل التنظيمية لشرطة مدن عربية وأجنبية، ومعرفة تشكيلات أجهزة الشرطة، وذلك لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بينهم، آخذين بعين الاعتبار خصوص الجهاز الشرطي في قطاع غزة من حيث المهام المطلوبة ومن حيث المساحة الجغرافية والنظم والأوضاع السياسية والاقتصادية، وقد تم اختيار شرطة مدينة الرياض باعتبارها أكبر عاصمة خليجية، وشرطة مدينة باريس كعاصمة لدولة أوروبية كبيرة، وشرطة عدد من الولايات المتحدة الأمريكية.

6.1 الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض / السعودية (الشهراني، 2003).

صدر الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض طبقاً للقرار الإداري الصادر من مدير الأمن العام برقم 8760 وتاريخ 13 رجب 1421هـ والذي يتضمن اعتماد الهيكل التنظيمي المعدل بما يحقق كافة المتطلبات الإدارية لجهاز الشرطة. يتكون الهيكل التنظيمي لشرطة الرياض من 10 وحدات إدارية و19 مركزاً للشرطة، ويشرف عليها مباشرة مدير الشرطة، أما بالنسبة للمستويات الإدارية الأدنى منه كمدير شعبة الأمن الوقائي أو شعبة الحقوق المدنية فهم يشرفون على من دونهم من الوحدات التابعة لهم.

شكل رقم (6.1) الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض



المصدر (الشهراني، 2003)

وبالتأمل في الهيكل التنظيمي الحالي لشرطة مدينة الرياض في الشكل رقم (6.1) يتضح أنه هيكل يتخذ الشكل الهرمي بمعنى أنه جهاز الشرطة مبني على هيئة تشبه الهرم إذ تعلو على قمته (رأس الهرم) شخصية قيادية لها السلطة الكاملة في إصدار الأوامر والتعليمات عبر قنوات الاتصال الرسمية على من هو دونها ممن يلونها في الهيكلية أو حتى قنوات الاتصال الرسمية إلى من هو دونها ممن يلونها في الهيكلية أو حتى قاعدة الهرم، وهذه الشخصية تتمثل في مدير شرطة مدينة الرياض. وفي نفس الوقت فإن كل إدارة أو شعبة أو قسم يقوم هيكلها التنظيمي (تشكيلتها التنظيمية) على أساس هرمي يتربع فوق قمته مدير الإدارة أو الشعبة أو القسم ثم المستويات الإدارية التي تليه في الهرم وهكذا.

ويود الباحث أن يسلط الضوء على ماله علاقة بهذه الدراسة وهو العوامل التي على أساسها يتم تنظيم وتوزيع عناصر الشرطة داخل مدينة الرياض ومن أهم هذه العوامل كالتالي

- تقسيم العمل على أساس وظيفي أو وفقاً لأوجه النشاط

فالتأمل في الهيكل التنظيمي الحالي لمدينة الرياض يتضح "أن كل عملية أو نشاط يشكل وظيفة إدارية متميزة، ويمثله وحدة مستقلة في الهيكل التنظيمي، كالأمن الجنائي، والحقوق المدنية، والتموين وغيره".

- تقسيم العمل على أساس جغرافي (الشهراني 2003)

فالناظر إلى الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض يدرك أنها أخذت بالعامل الجغرافي في الاعتبار، حيث تم توزيع مراكز الشرطة لتمارس أعمالها واختصاصاتها في الحدود الإدارية للأحياء " بحيث أن لكل حي من هذه الأحياء مركز للشرطة ومحدد لكل منها حدود جغرافية واضحة ومحددة المساحة، تسأل في إطارها عن كل ما يتعلق بالوظيفة الشرطية والأمنية".

- نوع التنظيم الإداري المعمول به

حيث تطبق شرطة الرياض نمط تنظيمي يطلق عليه اسم "التنظيم الرأسي أو التنفيذي" حيث يكون لكل رئيس أو مدير إدارة أو شعبة مباشرة تنفيذ سلطاته بشكل مطلق على من هم أدنى منه " هذا النوع من التنظيم يجد مجاله في المنظمات العسكرية ذات الصبغة النظامية المنضبطة " ويعتبر نموذج الهيكل التنظيمي العسكري الرأسي هو النموذج السائد في القوات المسلحة وأجهزة الشرطة" (عريف، 1997).

- الاتجاه نحو المركزية (الشهراني 2003)

"البناء التنظيمي الحالي لشرطة مدينة الرياض يعكس الاتجاه نحو مركزية السلطة، فمن الواضح تمسك معظم القيادات باختصاصاتهم الإدارية والصلاحيات الجوهرية، وعدم التفويض إلا في بعض هذه الاختصاصات الوظيفية ووفي حدود ضيقة".

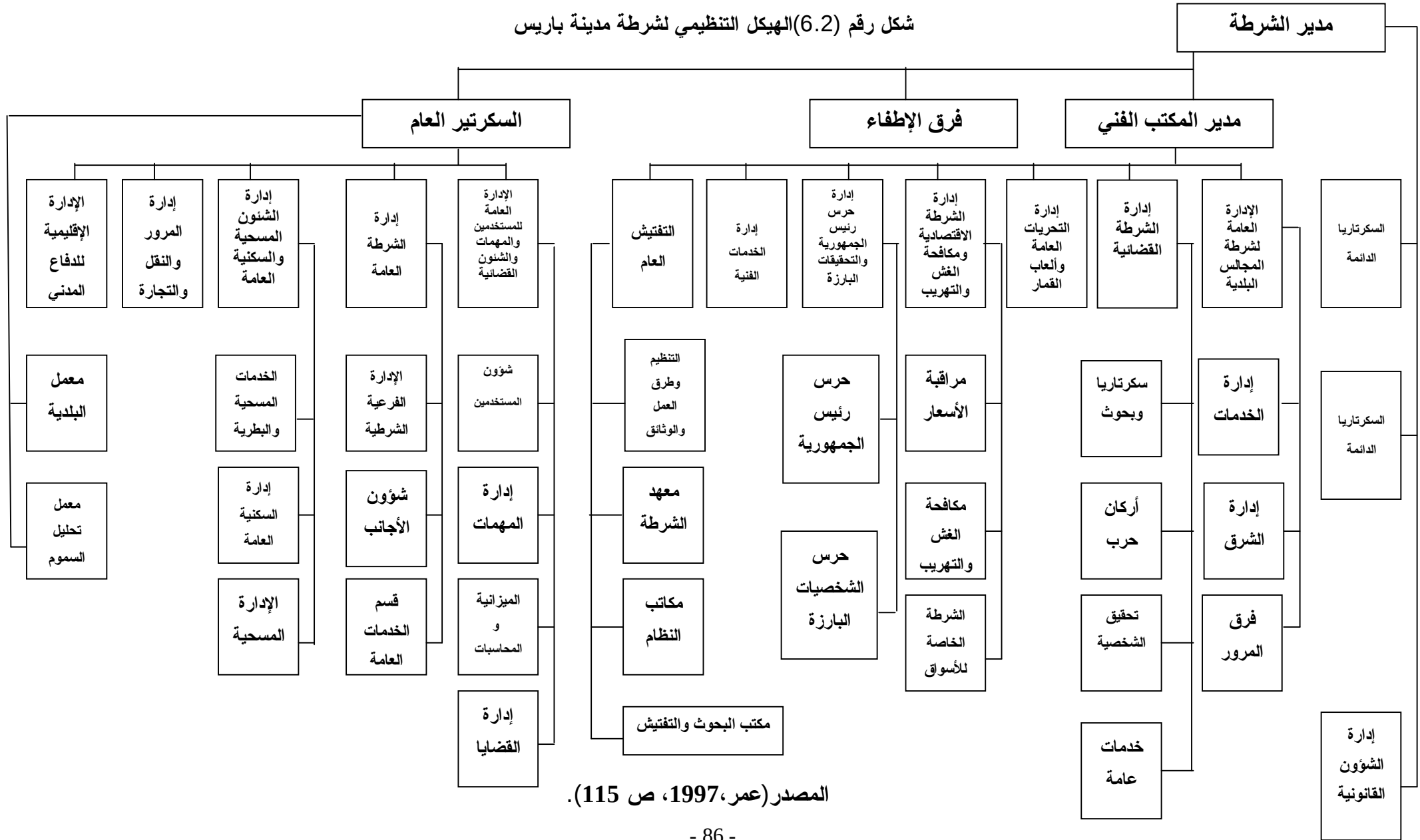
- التحولات والتطورات الديمغرافية (الشهراني 2003)

المنتبع للقرارات التنظيمية لشرطة الرياض يجد أن هناك "أجهزة جديدة تم إنشاؤها أو تعديل تنظيماً أكثر من مرة، كذلك مناطق جغرافية شملت التغطية الأمنية" وهذا مما يعزز أهمية العامل الديمغرافي والجغرافي تحديد أعداد عناصر الشرطة.

6.2 شرطة مدينة باريس

يتكون إقليم السين من العاصمة باريس، ومن ضواحي باريس التي تضم نحو 80 بلدة أو قرية. ويرأس شرطة إقليم السين حاكم يعمل تحت قيادته ما يقرب من 250.000 ضابط وشرطي هم قوة شرطة إقليم السين. تنقسم باريس إلى 20 حياً وذلك لتسيير أداء خدمات الشرطة للمواطنين، ويتوسط كل حي منها بصفة عامة مركز للشرطة، وفي المقابل فإن المدن والقرى الثمانية التي تضمها ضواحي باريس موزعة على 26 مركزاً للشرطة لنفس الغرض. " وهذا التقسيم بالنسبة لمدينة باريس والتجميع بالنسبة لضواحيها قد روعيت فيه عدة اعتبارات من الناحية التاريخية، والبيئية والجغرافية والاجتماعية والاقتصادية فضلاً عن الاعتبارات المتعلقة بالأمن العام، وهذه الاعتبارات بعينها تراعي أيضاً عند توزيع القوات وأعداد الخدمات في هذه المراكز " (عمر، 1997، ص 115).

شكل رقم (6.2) الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة باريس



ويلاحظ الباحث بأن فرق الإطفاء و الدفاع المدني تتبع مدير الشرطة في باريس كما هو موضح في الشكل (6.2) على خلاف كثير من الدول بأن المطافي أو جهاز الدفاع المدني هو جهاز مستقل ؟ و هذا يؤكد النظام المركزي الذي تتبعه شرطة باريس ، و يعزز المقولة السابقة بأنه لا يوجد معيار أو ضابط واضح لتوزيع عناصر الشرطة في بلد معين يمكن تطبيقه على مكان آخر ، بل لكل مدينة صفاتها و خصائصها وظروفها ونظامها الخاص بها وعاداتها و تقاليدها المختلفة من دولة إلى أخرى .

ومن الجدير ذكره بأن المملكة العربية السعودية وفرنسا من الدول التي تتبع نظام الشرطة المركزية مثلها مثل جمهورية مصر العربية، الكويت، تركيا، النرويج، اسبانيا" (عمر، 1997، ص 104).

يقوم نظام الشرطة المركزي على أساس تجميع السلطات في قيادة واحدة، ولا يعني أن تقوم قيادة الشرطة في النظام المركزي بجميع أعمال الشرطة، ولكنه يعني أن للوزير ومرووسيه بالوزارة الهيمنة التامة والإشراف الكامل على أعمال جميع رجال الشرطة الذين يباشرون سلطاتهم في جميع أنحاء الدولة بطريق التفويض من قيادتهم الموحدة في الحكومة المركزية"

6.3 أجهزة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية

تجدر الإشارة هنا إلى أن نظام الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية هو نظام لامركزي حيث في النظام اللامركزي للشرطة (عكس النظام المركزي والذي تتبعه السعودية وفرنسا) تتوزع سلطاتهم بين الحكومة المركزية والحكومات المحلية في الدولة حيث "كل هيئة شرطة في إمارة أو ولاية لا سلطان عليها ولا رقابة على أعمالها إلا للولاية أو الحكومة المحلية التي أنشأتها دون خضوعها لأي سلطة أخرى بما في ذلك سلطة الدولة ككل" (عمر، 1997، ص 126).

ففي الولايات المتحدة الأمريكية لا توجد مسئولية مباشرة لوزارة الداخلية على قوات الشرطة في الولاية، أو حفظ الأمن والنظام فيها، وذلك يرجع إلى طبيعة تكوين الولايات المتحدة الأمريكية، حيث لم تتكون الولايات المتحدة الأمريكية في البداية من هذا العدد من الولايات بل نشأت من 13 ولاية فقط، وكل فترة من الزمن تتضمن إليها ولاية أخرى بنظمها التشريعية والقضائية والإدارية.

ولتسليط الضوء على ما يتعلق بهذه الدراسة فإن السمات والخصائص المتعلقة بكل ولاية كان لها الدور الأبرز في تحديد نظام الشرطة فيها. "ومما لاشك فيه أن ما يناسب المناطق الصناعية يختلف عما يناسب المناطق الزراعية، مما استدعى اختلاف النظم والتشريعات المطبقة في كل ولاية من الولايات بحيث أن كل ولاية تتضمن للاتحاد تنتظم بنظمها وقوانينها وتشريعاتها ونظم الشرطة الملائمة دون تغيير" (عمر، 1997، ص 131).

ويتكون نظام الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية من:

1. الشرطة الاتحادية

حيث هناك أكثر من 40 قوة تابعة للحكومة الفيدرالية تقوم بخدمات ذات طبيعة شرطية، وتختص بمنع وضبط الجرائم الواردة في قوانين الحكومة الاتحادية وتتكون من وحدات تابعة لوزارات مختلفة مثل وزارة البريد، وزارة الخزانة (المالية) - وزارة العدل.

2. شرطة الولاية

لكل ولاية شرطة خاصة بها، بمعنى أن "اختصاص شرطة الولاية في معظم الأحيان لا يتعدى تنفيذ قوانين السير ولوائح المرور أو بمعاونة شرطة المقاطعة في ضبط الجرائم بالمناطق الريفية والطرق الزراعية" (عمر، 1997، ص 136).

3. سلطة المقاطعة

تنقسم كل ولاية إلى مقاطعات لكل منها مشرف مسئول عن الأمن وهو مكلف بجميع واجبات الشرطة وعمله مستقل استقلالاً عن الشرطة المحلية في المدن والقرى.

4. شرطة البلديات يوجد حوالي 17.000 بلدية في الولايات المتحدة الأمريكية، وكل مدينة أو قرية لها بلدية يوجد بها إدارة للشرطة يرأسها قائد قد يكون من المدنيين وليس ملماً بشئون الشرطة" (عمر، 1997، ص 138).

- أعداد الشرطة في نيويورك

أنشئت شرطة نيويورك عام 1898م، حيث تمثل أكبر شرطة بلدية في الولايات المتحدة الأمريكية حيث بلغ عدد عناصرها سنة 2003 حوالي 39.110 عنصر وهذا العدد مكن الشرطة من تخصيص 126.7 شرطي لكل ميل مربع وبواقع شرطي لكل 205 مواطن من سكان المدينة ويعمل في شرطة نيويورك حوالي 4656 سيارة متحركة وهذا يوفر سيارة لكل 8.4 شرطي. (McGrath, 2006)

- أعداد الشرطة في شيكاغو

تعتبر شيكاغو ثالث أكبر مدينة في الولايات المتحدة الأمريكية من حيث عدد السكان، وتأتي في المرتبة الثانية من حيث الكثافة السكانية.

يعمل في شيكاغو حوالي 13.423 شرطي، حيث كل 59 شرطي يغطي ميل مربع وبواقع شرطي واحد لكل 216 مواطن أو بواقع 4.6 شرطي لكل 1000 نسمة.

- أعداد الشرطة في فيلادلفيا

تبلغ مساحة مدينة فيلادلفيا حوالي 135 ميل مربع، وكثافتها السكانية تقل قليلاً عن الكثافة في شيكاغو. يعمل في شرطة فيلادلفيا حوالي 6728 شرطي، وهذا يعطي نسبة 49.8 شرطي لكل ميل مربع بواقع شرطي واحد لكل 225.5 مواطن، أو 4.4 شرطي لكل 1000 نسمة. (McGrath, 2006)

- أعداد الشرطة في بوسطن

مساحتها حوالي 48.4 ميل مربع، وكثافة سكانها حوالي 12.172 مواطن لكل ميل مربع.

يعمل في سلك الشرطة في بوسطن حوالي 2044 شرطي، وهذا يخصص نسبة 42.2 شرطي لكل ميل مربع بواقع شرطي واحد لكل 288 مواطن أو 3.5 شرطي واحد لكل 1000 نسمة.

- أعداد الشرطة في لوس أنجلوس (McGrath, 2006)

لوس أنجلوس على العكس تماماً من فيلادلفيا وبوسطن، فهي تمتاز باتساع رقعتها الجغرافية وقلة كثافتها السكانية. حيث تبلغ مساحتها 466.8 ميل مربع بنسبة 7915 مواطن لكل ميل مربع (نصف كثافة شيكاغو).

يعمل في سلك الشرطة حوالي 9195 شرطي بنسبة 19.7 شرطي لكل ميل مربع بواقع شرطي واحد لكل 402 مواطن تقريباً أو 2.49 شرطي لكل 1000 نسمة.

* تعقيب على أعداد الشرطة في بعض الولايات الأمريكية

بعد استعراض الكثافة الشرطية في الولايات الأمريكية نجد أن نسبتها "نسبة عدد عناصر الشرطة إلى عدد السكان" تتراوح بين 4.1 شرطي لكل 1000 نسمة، وبنسبة 60.9 شرطي لكل ميل مربع. (McGrath 2006)

6.4 شرطة مدينة غزة:

لقد تم البدء في تشكيل الشرطة الفلسطينية منذ اليوم الأول الذي بدأ فيه تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية، ومر جهاز الشرطة بكافة المراحل التي مرت بها السلطة وتأثر بكافة المؤثرات والعوامل المحلية والخارجية التي فرضت نفسها على السلطة والشعب الفلسطيني. حيث تمثل مؤسسة الشرطة الوطنية الفلسطينية العمود الفقري للمؤسسة الأمنية الفلسطينية.

والشرطة الفلسطينية "هيئة مدنية نظامية تتبع للإشراف المباشر من قبل وزير الداخلية والأمن الوطني وتختص في منع الجريمة، اكتشاف الجريمة بعد وقوعها، وحماية الأمن العام والنظام العام والآداب العامة، وتنفيذ القوانين، وتنفيذ أحكام القضاء، وحماية الممتلكات والمنشآت العامة، وحل المنازعات ونزع فتيل العداوة بين العائلات، والإشراف على مراكز الإصلاح والتأهيل، ومنح تراخيص السلاح وشهادات حسن السير والسلوك والصحيفة الجنائية" (كلوب، 2005، ص48).

6.4.1 الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة : حقائق وأرقام

يقدر العدد الإجمالي لأفراد الشرطة العاملين في قطاع غزة في جميع الإدارات المركزية ومراكز الشرطة بحوالي 8660 آلاف رجل شرطة تقريباً على النحو التالي:

جدول رقم (6.1)

العدد الإجمالي لأفراد الشرطة العاملين في جميع الإدارات المركزية في قطاع غزة

الرقم	الإدارة	عدد أفراد الشرطة
1.	المعابر والحدود	216
2.	الشرطة البحرية	345
3.	الإمداد والتجهيز	81
4.	إدارة السجون	200
5.	الشرطة النسائية	64
6.	المكتب الإعلامي	15
7.	الأدلة الجنائية	31
8.	امن الشرطة	206
9.	العلاقات العامة	64
10.	المقر العام	46
11.	قيادة الشرطة	264
12.	التنظيم والإدارة	140
13.	الإدارة المالية	37
14.	إدارة التدريب	79
15.	إدارة التسليح	17
16.	العمليات المركزية	46

877	التدخل وحفظ النظام	17.
411	المباحث العامة	18.
234	المخدرات	19.
48	الاتصالات والتكنولوجيا	20.
48	الصيانة	21.
353	الحراسات	22.
62	أمن الجامعات	23.
27	هندسة المتفجرات	24.
30	المفتش العام	25.
160	الشرطة القضائية	26.
435	إدارة المرور	27.
44	الدوريات والنجدة	28.
208	البلديات	29.
531	محافظة الشمال	30.
2279	محافظة غزة وإداراتها المركزية	31.
334	محافظة الوسطى	32.
448	محافظة خان يونس	33.
284	محافظة رفح	34.
8660	المجموع	

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م

6.4.2 نسبة أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة إلى عدد السكان

كما سبق توضيحه في الفصل الثاني في معرض الحديث عن أنه لا يوجد معيار واضح ومحدد لعدد عناصر الشرطة بالنسبة لعدد السكان، فهو أمر نسبي ويتأثر بعدة عوامل تم ذكرها ومناقشتها في ذلك الفصل.

وفي الجدول التالي يوضح نسبة أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة إلى عدد السكان

جدول رقم (6.2)

جدول يوضح نسبة أعداد عناصر الشرطة في قطاع غزة إلى عدد السكان

عدد السكان	عدد عناصر الشرطة	عدد السكان مقابل شرطي واحد
1.700.332*	8660**	196

*المصدر: كتاب فلسطين الإحصائي السنوي - رقم 11 الجهاز المركزي الفلسطيني 2011م

**المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية سنة 2011م

ولعل قطاع غزة في وضعه الحالي يحتاج إلى نسبة أعلى من هذه النسبة (شرطي لكل 196 مواطن) كما هو موضح في الجدول السابق، وذلك لعدم الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي فيه.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن محافظة غزة لها نصيب الأسد في توزيع أعداد أفراد الشرطة وخاصة العاملين في الإدارات المركزية لما لغزة من تميز في موقعها في القطاع واعتبارها العاصمة السياسية للقطاع وهذا يظهر جلياً في كبر عدد أفراد الشرطة في محافظة غزة كما في (الجدول 6.1) إذ يقدر مجموع أفراد الشرطة العاملين في محافظة غزة سواء في الإدارات المركزية وفي مراكز الشرطة حوالي 2300 فرداً. وكذلك كبر نسبة عدد أفراد الشرطة إلى عدد السكان كما في (الجدول 6.2) إذ تقدر نسبة عدد أفراد الشرطة إلى عدد السكان هي شرطة واحد لكل 224 نسمة. وفي الجداول التالية يتم توضيح كل ما يتعلق بشرطة محافظة غزة.

جدول رقم (6.3)

العدد الإجمالي لأفراد الشرطة العاملين في محافظة غزة فقط من جميع الإدارات

الرقم	الإدارة	عدد أفراد الشرطة
1.	التدخل وحفظ النظام	344
2.	الدوريات والنجدة	140
3.	شرطة محافظة غزة	637
4.	البلديات	61
5.	البحرية	87
6.	المرور	280
7.	الحراسات	294
8.	المكافحة	51
9.	امن الشرطة	12
10.	أمن الجامعات	38
11.	الشرطة القضائية	84
12.	العلاقات العامة	9
13.	هندسة المتفجرات	24
14.	المباحث	106
15.	الشرطة النسائية	12
16.	السجون / غزة	100
	المجموع الكلي	2279

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م

6.4.3 نسبة أعداد عناصر الشرطة في محافظة غزة إلى عدد السكان

في الجدول التالي توضيح لنسبة أعداد عناصر الشرطة في محافظة غزة إلى عدد السكان

جدول رقم (6.4)

جدول يوضح نسبة أعداد عناصر الشرطة في محافظة غزة إلى عدد السكان

عدد السكان	عدد عناصر الشرطة	عدد السكان مقابل شرطي واحد
511.537*	2279**	224

*المصدر: كتاب فلسطين الإحصائي السنوي - رقم 11 الجهاز المركزي الفلسطيني م2011.

**المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية سنة 2011م

جدول رقم (6.5)

أعداد عناصر ومراكز الشرطة في محافظات قطاع غزة وفي محافظة غزة

م	البيان	العدد
1	عدد الشرطة في قطاع غزة بشكل عام	8660
2	عدد مراكز الشرطة في قطاع غزة	19
3	عدد مراكز الشرطة في محافظة غزة	6
4	عدد أفراد الشرطة في مراكز محافظة غزة	661

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م

جدول رقم (6.6)

أعداد عناصر الشرطة في مراكز محافظة غزة

م	مراكز الشرطة	عدد أفراد الشرطة
1	القيادة	86
2	العباس	111
3	الزيتون	83
4	الشجاعية	107
5	التفاح والدرج	85
6	الشيخ رضوان	80
7	الشاطئ	80
8	الشرطة النسائية	10
9	مجمع الشفاء	19
	المجموع	661

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م

جدول رقم (6.7)

تفصيل أعداد عناصر الشرطة في مراكز محافظة غزة حسب الرتب

م	الرتبة	القيادة	العباس	الزيتون	الشجاعة	التفاح	الرضوان	الشاطئ	النسائية	الشفاء
1	مقدم	3	0	0	0	0	0	0	0	3
2	رائد	4	2	2	1	2	2	2	0	15
3	نقيب	3	1	4	2	1	2	2	0	16
4	ملازم أول	9	21	12	13	10	9	15	0	90
5	ملازم	5	8	2	6	5	5	3	0	35
6	مساعد أول	8	3	6	9	6	3	4	0	40
7	مساعد	12	15	11	15	11	18	8	0	93
8	رقيب أول	12	21	11	18	12	13	17	0	106
9	رقيب	21	27	21	30	28	20	23	0	175
10	عريف	7	9	9	11	8	7	3	0	59
11	شرطي	2	4	5	2	2	1	3	10	29
المجموع		86	111	83	107	85	80	80	10	19
										661

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م

6.4.4 نسبة عدد الضباط إلى عدد أفراد الشرطة في محافظة غزة

يتضح من الجدول السابق نسبة عدد ضباط الشرطة إلى مجمل عدد أفراد الشرطة في محافظة غزة، حيث بلغت النسبة هي لكل 4.1 شرطي يقابلهم ضابط واحد. والجدول التالي (جدول رقم 6.8) يوضح تلك النسبة.

جدول رقم (6.8)

نسبة عدد الضباط إلى عدد الأفراد في محافظة غزة

عدد الضباط	159
عدد الأفراد	661
نسبة عدد الضباط إلى عدد الأفراد	1 : 4.1 تقريباً

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية في سنة 2011م.

يتضح من الجدول السابق (6.8) أن نسبة الجنود للضباط من 1-4 بمعنى ضابط لكل أربعة جنود أن هذا أمر معقول في غزة مقارنة مع النسبة العالمية و هي من 1-10 بمعنى ضابط لكل عشرة جنود ، و معنى ذلك أن توزيع الشرطة في غزة قريب من النسب العالمية برغم كل الظروف التي تحيط بها سواء الحصار أو حداثة تكوين الجهاز الشرطي أو قلة الخبرات و الإمكانيات و غيرها .

جدول رقم (6.9)

6.4.5 مقارنة بين أعداد الشرطة في مدينة غزة وبعض الولايات المتحدة الأمريكية

وجه المقارنة	غزة	نيويورك	شيكاغو	فيلادلفيا	بوسطن	لوس أنجلوس
عدد أفراد الشرطة	2279	39.100	13.423	6728	2044	9195
المساحة (ميل كم ²)	28.5	308.9	227.2	135.1	48.4	466.8
نسبة عدد أفراد الشرطة للمساحة (شرطي / ميل مربع)	79.9	126.6	59.1	49.8	42.2	19.7
عدد السكان	511.537	8.008.278	2.896.016	1.517.550	589.141	3.694.820
نسبة عدد أفراد الشرطة لعدد السكان (شرطي / نسمة)	224	205	216	225	288	402
عدد السيارات العاملة	36	4656	2982	1500	698	5556
نسبة عدد السيارات لعدد أفراد الشرطة (سيارة / شرطي)	63.3	8.4	4.5	4.5	2.9	1.6

المصدر: جرد الجدول بواسطة الباحث 2011

المصدر: دائرة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية الفلسطينية سنة 2011م

Source: McGrath, John J.,200 " Boots on the ground : troop density in contingency operations"

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم 6.9) مدى حجم الفروق الشاسعة في الدعم اللوجيستي لهذه الأفراد في تأدية مهامها، و يبدو ذلك واضحا في الفرق الواضح أولا في عدد أفراد الشرطة في غزة تقريبا 2279 و في نيويورك مثلا 39.100 فالفرق و البون واضح حيث لا وجه للمقارنة و أيضا الفرق واضح في حجم المساحة في غزة مثلا 28.5 ميل كم و نيويورك 308.9 ميل كم ، و هذا يعكس حجم المساحة المقارنة بين المدينتين .أما إذا ما تحدثنا عن عدد السكان ففي غزة 511.537 و أما نيويورك فتبلغ 8.008.278 فهذه الفروقات الواضحة لها تأثير كبير على حجم و مستوى العمل الشرطي في المدينتين تبعا لظروف و خصائص و عوامل كثيرة لكل مدينة ، وأما المفاجأة ففي غزة نسبة عدد أفراد الشرطة لعدد السكان هي

224 نسمة لكل شرطي ،أما في نيويورك فهي 205 نسمة لكل شرطي و هذه هي المقارنة الوحيدة المتشابهة فقط بين غزة و نيويورك و هذا يعني أن غزة قريبة جدا من النسب العالمية للتوزيع الشرطي بالرغم من قلة الإمكانيات و الضعف في الدعم اللوجستي و الحصار الجائر والاحتلال الإسرائيلي الذي يتحكم في معابر غزة ، و كثير من العوامل و الظروف الخاصة بمدينة غزة .و أما المقارنة الأهم فهي عدد السيارات العاملة في مدينة غزة هي 36 سيارة فقط بينما في نيويورك هي 4656 سيارة شرطية تخدم العمل الشرطي ، بالتأكيد لا وجه للمقارنة بين العمل الشرطي في غزة و العمل الشرطي في نيويورك و هذا واضح جليا من خلال الجدول السابق .و أخيرا نجد أن نسبة عدد السيارات لأعداد أفراد الشرطة في غزة هي سيارة واحدة فقط لكل 63 شرطي ؟ أما في نيويورك فهي سيارة لكل 8 عناصر شرطة؟؟.

وبناء على ذلك نجد أن مدينة غزة و بالرغم من كل المعوقات إلا أنها استطاعت أن تتماشى مع كل الظروف المحيطة بها بل و تتغلب على معظم الإشكالات التي تعترض العمل الشرطي في كثير من الأحيان بالرغم من قلة الإمكانيات .و يرى الباحث بأنه باستطاعتنا القول أن لكل مدينة لها ظروف للعمل الشرطي الخاص بها و نظام و خصائص و قوانين لكل مدينة لا يمكن تطبيق نظام دولة أو مدينة على مدينة أخرى تبعا للعوامل و الظروف التي تحدثنا عنها في هذا البحث .

الفصل السابع

منهجية الدراسة

- 7.1 أسلوب الدراسة.
- 7.2 مجتمع وعينة الدراسة
- 7.3 أداة الدراسة
- 7.4 صدق الاستبانة
- 7.5 ثبات الاستبانة
- 7.6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

مقدمة

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها .

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

7.1 أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات

1. المصادر الثانوية حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال

1- المقابلة الشخصية وقد تركزت حول المنهج الوصفي للدراسة، وقد كرس الباحث معظم نتائجها (الإجابات) في الإطار النظري لهذه الدراسة.

2- الاستبانة وهي الأداة الرئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت علي الرتب السامية (رتبة رائد فما فوق) في محافظة غزة وعلي معظم الإدارات المركزية صاحبة القرار في الشرطة الفلسطينية.

7.2 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناءاً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من ضباط الشرطة الفلسطينية (الرتب السامية) وعددهم 284 ضابط من رتبة رائد فما فوق على مستوى القطاع.

العينة الاستطلاعية للدراسة:

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية قوامها 30 مفردة من ضباط الشرطة العاملين في محافظة غزة وإداراتها المركزية، وذلك من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة، ولقد تم حذف فقرة واحدة فقط حسب رأى المحكمين وبعدها تم توزيع 110 إستبانات على عينة طبقية عشوائية محل الدراسة، وقد قام الباحث بإضافة الثلاثين استبيان التي وزعت على العينة الاستطلاعية بعدما تم حذف الفقرة والتأكد من صدق وسلامة الاستبانة، ليصبح المجموع الكلي للاستبانات التي تم توزيعه على العينة 140 استبانة، وبعدها تم استرداد 122 استبانة بنسبه 87% مما تم توزيعه .

نوع العينة المختارة:

عينة طبقية تم اختيارها من الرتب العليا في جهاز الشرطة الفلسطينية في القطاع حسب المعادلة التالية

ركز الباحث على اختيار العينة من العاملين في محافظة غزة بشكل أساسي وكذلك العاملين في الإدارات المركزية في محافظات غزة كونهم لهم علاقة مباشرة في صناعة القرار ورسم السياسات الشرطية مع العلم بان من يحملون رتبه رائد فما فوق في محافظة غزة فقط عدد 22 رائد وهذا لا يكفي لذا اضطر الباحث لأخذ باقي العينة من الإدارات المركزية الرئيسة في محافظة غزة ضمن دائرة قيادة الشرطة والتي هي صاحبة القرار .

جدول رقم (7.1)

عدد الرتب الشرطية العليا ((الرتب السامية)) في محافظات قطاع غزة

الرقم	وصف الرتبة	العدد
1.	اللواء	0
2.	العميد	3
3.	العقيد	10
4.	المقدم	83
5.	الرائد	188
المجموع الكلي للرتب للقطاع		284

- خطوات بناء الاستبانة

قام الباحث بإعداد استبانة لدراسة واقع توزيع الأفراد في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر فئة الضباط العاملين معتمداً على خبرته العملية الميدانية في تصميم فقرات الاستبانة، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة :

1- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

2- استشارة الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين الإداريين في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.

3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الإستبانة.

4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من (6) مجالات أو عوامل و(45) فقرة، ملحق رقم (1). (ما هو عدد فقرات الاستبانة قبل وضعها في صورتها النهائية)

6- تم عرض الاستبانة على (7) من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، ووزارة الداخلية وخبراء متقاعدين. والملحق رقم (2) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.

7- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (44) فقرة، ملحق (3).

- إجراءات تطبيق الاستبانة

1. قام الباحث بإعداد استبانته لدراسة واقع توزيع الأفراد في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر فئة الضباط العاملين.
2. تم الحصول على موافقة من الجهات الرسمية المختصة في (وزارة الداخلية وقيادة الشرطة) لإجراء هذه الدراسة على أفراد مجتمع الدراسة.
3. قام الباحث بعد ذلك بزيارات ميدانية للإدارات ولمحافظات غزة التابعة لقيادة الشرطة في قطاع غزة، وذلك لجمع المعلومات عن الإدارات والمحافظات ولترتيب توزيع أداة الدراسة، وجمعها بعد اختيار العينة وإعداد ترتيبات التوزيع.
4. وزعت الاستبانة على العينة الاستطلاعية التابعة لقيادة الشرطة وهي (شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية).
5. تم توزيع الاستبيانات على أفراد مجتمع الدراسة مع بداية شهر ديسمبر 2011، وقد تابع الباحث الإجابة عن أسئلة أفراد عينة الدراسة واستفساراتهم عند توزيع الاستبيانات. حيث وزعت الاستبانة على 140 ضابط شرطة من الرتب السامية (رائد فما فوق) وطلب منهم الإجابة بوضع علامة (X) أمام كل فقرة عن البديل الذي يرونه ملائماً.
6. تم جمع الاستبيانات من أفراد مجتمع الدراسة من خلال توجه الباحث إلى معظم أفراد العينة من الضباط وقد استغرقت عملية توزيع وجمع الاستبيانات مدة خمسة أسابيع وتم تغريغ البيانات على نماذج الحاسب الالكتروني وتحليلها، حيث جرى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

7.3 أدوات الدراسة:

انقسمت أدوات الدراسة إلى قسمين الأول المقابلة والثاني الاستبانة

أولاً: المقابلة فقد قام الباحث بإعداد أسئلة لمقابلة مجموعة من قيادات الشرطة والخبراء في المجال الأمني وفعلاً تم تمت المقابلات كما خطط لها واستفاد الباحث كثيراً من خلال هذه التجربة واستطاع الحصول على كثير من المعلومات والإجابات التي وظيفها في وصف حالة جهاز الشرطة في قطاع غزة في الوقت الحالي وفي معرض حديثه في الإطار النظري لهذه الدراسة. (ملحق رقم 1)

ثانياً: الاستبانة

تم إعداد استبانة حول "العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة" تتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين هما

القسم الأول بيانات عن المحافظة (حسب مكان العمل)، الإدارة، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية.

القسم الثاني وهو عبارة عن مجالات الاستبانة وتتكون من 44 فقرة موزعة على 6 مجالات المجال الأول العامل الأمني ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثاني العوامل السياسية ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث العوامل الجغرافية والديموغرافية ويتكون من (6) فقرات.

المجال الرابع العوامل الاجتماعية والثقافية ويتكون من (7) فقرات.

المجال الخامس العوامل الاقتصادية ويتكون من (7) فقرات.

المجال السادس العوامل التنظيمية والإدارية ويتكون من (12) فقرة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (7.2).

جدول (7.2)

درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	بصورة قليلة جدا	بصورة قليلة	بصورة متوسطة	بصورة كبيرة	بصورة كبيرة جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة " بصورة قليلة جدا" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

7.4 صدق الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين

1- صدق المحكمين

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 7 متخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء والعلوم الشرطية في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وأيضا بعض الخبراء المتقاعدين، انظر أسماء المحكمين بالملحق رقم (3)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية - انظر الملحق رقم (4).

2 - صدق المقياس

أولاً الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ثانياً الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

3 - ثبات الاستبانة Reliability

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

أولاً نتائج الاتساق الداخلي

يوضح جدول (7.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العامل الأمني " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العامل الأمني " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط سبيرمان	الفقرة
1.	*0.000	.612	انتشار السلاح بين أيدي الأفراد والعائلات .
2.	*0.003	.502	توفر السلاح بكثرة بين أيدي التنظيمات العاملة في الساحة .
3.	*0.000	.637	التطور التكنولوجي للمعلومات الأمنية .
4.	*0.000	.636	تعدد الجرائم وحجمها وأساليبها ومستوى انتشارها.
5.	*0.002	.520	سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح - توغل - قصف).
6.	*0.000	.693	العلاء ودورهم الخبيث في إرباك الصف الداخلي .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (7.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل السياسية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل السياسية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط سبيرمان	الفقرة
1.	*0.000	.653	الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشرطة العاملين في الجهاز .
2.	*0.000	.642	الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشعب .
3.	*0.000	.682	وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة .
4.	*0.001	.553	تأثير التوظيف السياسي الذي لا يعتمد علي معيار الحاجة والتخصص والكفاءة
5.	*0.011	.430	دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي .
6.	*0.010	.437	وجود مرجعية قانونية للأجهزة الأمنية الشرطية .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (7.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الجغرافية والديموغرافية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الجغرافية والديموغرافية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط سبيرمان	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تأثير مساحة مدينة غزة ومركزها الجغرافي .	.571	*0.001
2.	تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة .	.518	*0.002
3.	عدم تهيئة الطرق والمرافق بطريقه تساعد الشرطة على أداء عملها.	.783	*0.000
4.	تأثير التقسيم الحالي لقطاع غزة إلى خمس محافظات .	.461	*0.008
5.	تأثير منطقة سكن الشرطي على التوزيع .	.511	*0.003
6.	التناسب بين أعداد الشرطة في غزة وعدد السكان .	.325	*0.046

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (7.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط سبيرمان	الفقرة
1.	*0.003	.513	تأثير الظواهر الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الغزي. (فعاليات ورشات عمل مؤتمرات).
2.	*0.000	.754	تأثير الانضباط السلوكي مع القيم الاجتماعية التراثية للمجتمع الغزي .
3.	*0.007	.462	التعاون والمبادرة الايجابية بين المواطنين لمساعدة الشرطة في كشف الجريمة .
4.	*0.000	.695	النزعة العشائرية والعائلية السائدة في المجتمع الغزي .
5.	*0.000	.650	اختلاف طبيعة ومستوى الجريمة في المناطق الحضرية والريفية .
6.	*0.000	.627	تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي .
7.	*0.026	.372	ارتفاع مستوى تعاون الشرطة وتجاوبها مع طلبات المواطنين .

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (7.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل الاقتصادية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط سبيرمان	الفقرة
1.	*0.025	.375	حجم الحركة الاقتصادية ومؤسساتها وتأثيرها على عملية التوزيع .
2.	*0.000	.632	حجم المشاكل المالية مثل ((الشيكات بدون رصيد - الإفلاس - غسيل الأموال - الديون غير المستوفاة)) في المجتمع الغزي .
3.	*0.000	.739	تأثير حجم الموارد المالية المتاحة على التوزيع .
4.	*0.000	.664	تأثير التمويل الخارجي على سياسات وتوجهات السلطة .
5.	*0.000	.730	تأثير الحصار الاقتصادي على جهاز الشرطة .
6.	*0.000	.820	الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانيات والمعدات اللازمة لعمله .
7.	*0.000	.653	تأثير عدد مركبات الشرطة ونسبتها إلى عدد أفراد الشرطة .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (7.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "العوامل التنظيمية والإدارية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7.8)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العوامل التنظيمية والإدارية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط سبيرمان	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة .	.536	*0.002
2.	وضوح الصلاحيات والمسئوليات للمؤسسة الشرطة وكادرها .	.683	*0.000
3.	وحدة مصدر التوجيهات والأوامر .	.655	*0.000
4.	وجود هيكلية إدارية مدروسة ومخطط لها لدى جهاز الشرطة .	.567	*0.001
5.	مستوى الكفاءة المهنية في العمل الشرطي .	.702	*0.000
6.	طبيعة مهام جهاز الشرطة وحجم عمله الإداري والقضائي والاجتماعي.	.637	*0.000
7.	استخدام عامل التكنولوجيا في العمل الشرطي .	.807	*0.000
8.	حجم توفر الاحتياجات اللوجستية من مركبات ومباني وأجهزة اتصال وأسلحة وزي شرطي.	.762	*0.000
9.	طبيعة دوام عناصر الشرطة (24 – 48) (أ – ب – ج) (12-36) .	0.378	*0.041
10.	وجود خطط واضحة ومدروسة لدى جهاز الشرطة .	.680	*0.000
11.	تكدر أعداد كبار السن في الشرطة وذلك لعدم تفعيل قانون التقاعد .	.544	*0.001
12.	وجود نظام للمكافآت والحوافز لعناصر الشرطة .	.803	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانيا الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين جدول (7.9) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

جدول (7.9)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

م	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	العامل الأمني.	.719	*0.000
2.	العوامل السياسية.	.707	*0.000
3.	العوامل الجغرافية والديموغرافية.	.661	*0.000
4.	العوامل الاجتماعية والثقافية.	.623	*0.000
5.	العوامل الاقتصادية .	.824	*0.000
6.	العوامل التنظيمية والإدارية.	.757	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

7.5 ثبات الاستبانة Reliability

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (7.10).

جدول (7.10)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق *
1.	العامل الأمني.	6	0.679	0.824
2.	العوامل السياسية.	6	0.596	0.772
3.	العوامل الجغرافية والديموغرافية.	6	0.543	0.737
4.	العوامل الاجتماعية والثقافية.	7	0.722	0.850
5.	العوامل الاقتصادية.	7	0.779	0.883
6.	العوامل التنظيمية والإدارية.	12	0.877	0.937
	المجالات السابقة معا	44	0.917	0.958

*الصدق = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (7.10) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.543,0.877) لكل مجال من مجالات الاستبانة. كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.917). وكذلك قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.737,0.937) لكل مجال من مجالات الاستبانة. كذلك كانت قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة (0.958) وهذا يعني أن قيمة الصدق مرتفعة.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وسوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك يرجع إلى أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي يستخدم هذا الأمر شكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات الاستبانة.
- 3- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. يستخدم هذا الاختبار لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي.
- 4- اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا.
- 5- تم استخدام اختبار " كروسكال - والاس" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

الفصل الثامن

تحليل النتائج واختبار الفرضيات

مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المحافظة (حسب مكان العمل)، الإدارة، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة. إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها إن شاء الله.

8.1 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

جدول (8.1)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	121	99.2
أنثى	1	0.8
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

يتضح من جدول (8.1) أن ما نسبته 99.2% من عينة الدراسة ذكور، بينما الباقي 0.8% إناث. يعزو الباحث عدم تعبئة الاستبانة من قبل الإناث إلى ندرة حاملي الرتب السامية من الإناث حيث تأكد من إدارة التنظيم والإدارة أن من يحمل رتبة رائد من النساء فقط هي واحدة وأخرى تحمل رتبة مقدم والباقي يحمل رتبة نقيب وأقل، ويمكن للباحث أن يعزو قلة عدد الشرطة النسائية على مستوى قطاع غزة إلى ثقافة المجتمع الفلسطيني حيث أنه مجتمع تقليدي لا يتقبل عمل النساء في جهاز الشرطة بدرجة كبيرة.

جدول (8.2)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
25 سنة فأقل	-	-
35-26	39	32.0
45-36	66	54.1
46 سنة فأكثر	17	13.9
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

يتضح من الجدول السابق رقم (8.2) أن ما نسبته 32.0% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 35-26 سنة 54.1% تتراوح من 45-36 سنة بينما 13.9% أعمارهم 46 سنة فأكثر.

وكما هو واضح من خلال الجدول انه لا يوجد أحد تحت سن 25 سنة فأقل يحمل رتبة رائد وهذا شيء طبيعي لان العرف والاجتهاد الشرطي يتوافق على ذلك، وأما النسبة الغالبة فهي من سن 45-26 فهذا طبيعي ومنطقي تبعا للتسلسل العسكري الشرطي خاصة لحاملي الشهادات الجامعية الأولى، بمعنى خريج الجامعة عند التحاقه بالشرطة يحصل على رتبة ملازم ويكون عمره 22 أو 23 وبعد سنتين يحصل على رتبة ملازم أول وبعد أربع سنوات يحصل على رتبة نقيب وبعد أربع سنوات يحصل على رتبة رائد وبعد خمس سنوات يحصل على رتبة مقدم وبعد خمس سنوات يحصل على رتبة عقيد. (المادة 36 من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) سنة 2005)

جدول (8.3)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دراسات عليا	9	7.4
بكالوريوس	84	68.9
دبلوم فما دون	29	23.8
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

يتضح من الجدول السابق رقم (8.3) أن ما نسبته 7.4% من حملة الدراسات العليا و 68.9% من حملة درجة البكالوريوس، بينما 23.8% من حملة الدبلوم فما دون. يعتبر الباحث أن التوزيع السابق طبيعي ما عدا حملة الدبلوم فما دون ويعزو الباحث ذلك لسببين رئيسيين وهما البعد التنظيمي والاعتقال عند الاحتلال، بمعنى أن معظم من انضم إلى صفوف الشرطة من هذه الفئة هم من المعتقلين الذين لم يحالفهم الحظ في استكمال دراستهم الجامعية وبناء عليه تم دمجهم تنظيمياً حتى يواصلوا حياتهم بشكل طبيعي، حيث انتماءهم التنظيمي ساعدهم بالالتحاق في جهاز الشرطة. أما بخصوص حملة الماجستير والدكتوراه فليسوا بكثرة وذلك لعدم اهتمام وزارة الداخلية ببعثات الدراسات العليا إلى الخارج للعلوم الشرطية، ولأن معظم من يكمل دراسته العليا يكملها في مجالات بعيدة نوعاً ما عن العمل الشرطي، وكذلك لاضطلاع هؤلاء الدارسين بدفع جميع تكاليف دراستهم من حسابهم الخاص.

جدول (8.4)

توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
لواء	-	-
عميد	-	-
عقيد	4	3.3
مقدم	27	22.1
رائد	91	74.6
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

يتضح من الجدول السابق رقم (8.4) أن ما نسبته 3.3% من عينة الدراسة رتبته عقيد، 22.1% رتبته مقدم، بينما 74.6% رتبته رائد .

يرى الباحث بأن من قام بتعبئة الاستبانة علي النحو السابق طبيعي جدا وذلك لأن الغالبية العظمى من أصحاب الرتب السامية من فئة الرواد والمقدمين على مستوى القطاع بعدد 83 مقدم و188 رائد وهذا مجموعه 95% من مجموع الرتب السامية وهذا أمر طبيعي وهذا يتمشى مع العينة الطبقية التي تم تصميمها لهذا الدراسة.

جدول (8.5)

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
13.1	16	مدير عام الإدارة المركزية
13.1	16	نائب/ مساعد مدير عام الإدارة
9.8	12	مدير مركز شرطة
45.1	55	مدير دائرة
18.9	23	أخرى
100.0	122	المجموع

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

يتضح من الجدول السابق رقم (8.5) أن ما نسبته 13.1% من عينة الدراسة المسمى الوظيفي لديهم مدير عام الإدارة ونائب/ مساعد مدير عام الإدارة، 9.8% مدير مركز، 45.1% مدير دائرة، بينما 18.9% غير ذلك.

يرى الباحث أن التوزيع هنا لا يتنافى مع العرف الشرطي حيث أنه تبعاً للعرف الشرطي الفلسطيني لا يمكن أن تكون في وظيفة مدير دائرة أو مدير مركز إلا بالحصول على رتبة رائد فما فوق في معظم الأحيان، فيرى الباحث بأن النتائج متوافقة مع الواقع العملي للتوزيع .

جدول (8.6)

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة الشرطية

سنوات الخدمة الشرطية	العدد	النسبة المئوية %
3 سنوات فأقل	4	3.3
4 - 6	50	41.0
7 - 9	10	8.2
10 - 12	11	9.0
أكثر من 12 سنة	47	38.5
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة الشرطية

يتضح من الجدول السابق رقم (8.6) أن ما نسبته 3.3% من عينة الدراسة سنوات الخدمة الشرطية لديهم 3 سنوات فأقل، 41.0% تتراوح من 4-6 سنوات، 8.2% تتراوح من 7-9 سنوات، 9.0% تتراوح من 10-12 سنة، بينما 38.5% سنوات الخدمة الشرطية لديهم أكثر من 12 سنة.

ويؤكد الباحث إلى أن اعلي نسبتي هما ما بين (4 - 6) و (7 - 12) سنة خدمة ربما يرجع لسببين رئيسيين وهما أن الفئة الأولى هم ممن انضموا وانخرطوا في العمل الشرطي بعد سيطرة حماس على الحكم والإدارة في قطاع غزة في عام 2006 والوزن النسبي لهذه الفئة هي 44.3%، أما الفئة الأخرى فهي مجموعة كبيرة من الشرطة التي لم تترك مجال عملها في السلطة السابقة واستمرت في أداء واجبها الوطني بين أهلها وشعبها وهي تتمتع بخبرات واسعة في المجال الشرطي ومجموع وزنها النسبي 55.7% .

جدول (8.7)

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية

سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من سنتين	41	33.6
2-5	59	48.4
6-8	8	6.6
أكثر من 9 سنوات	14	11.5
المجموع	122	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية

يتضح من الجدول السابق رقم (8.7) أن ما نسبته 33.6% من عينة الدراسة سنوات الخدمة في وظيفتهم الحالية أقل من سنتين، 48.4% تتراوح من 2-5 سنوات، 6.6% تتراوح من 6-8 سنوات، بينما 11.5% أكثر من 9 سنوات.

يرى الباحث أن ما نسبته 82% قد خدموا في جهاز الشرطة مدة من 2-5 سنوات أمر يتماشى مع الواقع حيث يرجع ذلك إلى حداثة جهاز الشرطة الحالي بهيكليته وعناصره، حيث تم التحاق معظمهم بعد الحسم العسكري في عام 2007م.

8.2 تحليل مجالات وفقرات الاستبانة

اختبار الفرضيات حول متوسط (وسيط) درجة الإجابة يساوي درجة الموافقة المتوسطة.

الفرضية الصفريّة

اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي 3 وهي تقابل موافق بدرجة متوسطة حسب مقياس ليكرت المستخدم.

الفرضية البديلة متوسط درجة الإجابة لا يساوي 3 .

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفريّة ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي 3، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهريّة عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك

من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

المجال الأول أثر العامل الأمني على واقع توزيع أفراد الشرطة

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.8).

جدول (8.8)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العامل الأمني "

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	انتشار السلاح بين أيدي الأفراد والعائلات .	3.53	70.50	4.37	*0.000	2
2.	توفر السلاح بكثرة بين أيدي التنظيمات العاملة في الساحة	3.39	67.77	3.51	*0.000	5
3.	التطور التكنولوجي للمعلومات الأمنية .	3.33	66.67	3.32	*0.000	6
4.	تعدد الجرائم وحجمها وأساليبها ومستوى انتشارها.	3.45	69.08	3.87	*0.000	3
5.	سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح -توغل -قصف).	3.66	73.22	5.53	*0.000	1
6.	العملاء ودورهم الخبيث في إرباك الصف الداخلي .	3.45	69.08	3.93	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	3.47	69.37	5.95	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (8.8) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح -توغل -قصف)" يساوي 3.66 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.22%، قيمة اختبار

الإشارة 5.53 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " التطور التكنولوجي للمعلومات الأمنية " يساوي 3.33 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.67%، قيمة اختبار الإشارة 3.32، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.47، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.37%، قيمة اختبار الإشارة 5.95 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "العامل الأمني" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن للعامل الأمني دور مؤثر في توزيع أفراد الشرطة على مراكز محافظة غزة ولكن يبدو أن الوزن النسبي غير مرتفع فهذا يعني أن هناك عوامل أخرى لها دور في التوزيع . ويؤكد الباحث أن سخونة العلاقة مع الاحتلال وكثرة الاجتياحات والتوغلات تؤثر كثيراً على واقع توزيع أفراد الشرطة وانتشارها وتوزيعها في المناطق الساخنة حيث تقوم الشرطة باختصاصاتها بتأمين المواطن والمحافظة عليه وعلى الممتلكات العامة والخاصة في داخل المحافظات.

وهذا ما يتوافق مع نتائج وتوصيات ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2010/02/28م والتي أكدت أن وضع قطاع غزة هو وضع استثنائي ولا بد من مراعاة العوامل الأمنية أكثر من غيرها في عملية توزيع أفراد الشرطة.

وفيما يخص التطور التكنولوجي للمعلومة الأمنية – فقد حصلت على أدنى نسبة على الرغم من تأثيرها الكبير – فيعزو الباحث ذلك إلى أن جهاز الشرطة لا يوظف التكنولوجيا في أعماله بشكل كامل مما يؤثر على نظرة العاملين فيه إلى أهمية الجانب التكنولوجي في عمل الجهاز. وهذا يتوافق بشكل نسبي مع دراسة (السعيد، 2003) حيث أكدت دراسته أن المبحوثين على درجة ضعيفة بمعرفة الأجهزة التقنية والتكنولوجية واستخداماتها، وذلك يرجع لعدة أسباب تم ذكرها في دراسته، وكذلك أوصت دراسته بإنشاء شبكة اتصالات باستخدام الحاسب الآلي يربط الأقسام والإدارات فيما بينها. وكذلك تتوافق مع دراسة (المير، 2007) حيث أكدت دراسته على أن أفراد العينة موافقون على سياسات التنمية المتبعة لتطبيق الإدارة الالكترونية

في المجال الشرطي مما يعزز دور الشرطة في تحسين أدائها. (أنظر الدراسات السابقة – الفصل الرابع)

المجال الثاني أثر العوامل السياسية على واقع توزيع أفراد الشرطة
تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.9).

جدول (8.9)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل السياسية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشرطة العاملين في الجهاز.	3.28	65.67	2.22	*0.013	5
2.	الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشعب .	3.38	67.50	3.60	*0.000	4
3.	وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة .	3.80	76.00	7.31	*0.000	1
4.	تأثير التوظيف السياسي الذي لا يعتمد علي معيار الحاجة والتخصص والكفاءة .	3.80	75.97	6.78	*0.000	2
5.	دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي .	3.23	64.67	2.54	*0.006	6
6.	وجود مرجعية قانونية للأجهزة الأمنية الشرطية .	3.62	72.33	5.66	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	3.52	70.31	7.28	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول السابق (8.9) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة" يساوي 3.80 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.00%، قيمة اختبار الإشارة 7.31 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي" يساوي 3.23 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.67%، قيمة اختبار الإشارة 2.54، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.52، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 70.31%، قيمة اختبار الإشارة 7.28، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "العوامل السياسية" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن هناك بالفعل عقيدة عسكرية ضابطة للعناصر في جهاز الشرطة بمعنى أن هناك ولاء وانتماء عالي من العناصر لعملهم ويرجع ذلك إلى الاختيار الجيد التي اعتمدت عليه الحكومة الحالية لعناصر جهاز الشرطة، كما ويمكن القول أن الانتماء الحزبي والسياسي يعتبر كضرورة وكظاهرة بين صفوف الشباب الفلسطيني، حيث من الممكن القول بأن الشاب الفلسطيني يتجه لحزب أو حركة معينة منذ التحاقه بالمرحلة الثانوية إن لم يكن قبلها. ومن جهة أخرى من الواضح أن هناك تأييد لدور المجلس التشريعي الرقابي للشرطة الفلسطينية ومتابعتها لدور الأجهزة الأمنية العاملة .

وهذه نتيجة تتماشى مع ما أكده (الحساوي، وعلي، 1996) "يتعين على الدولة إزاء ذلك أن تختار لنفسها نظام الشرطة {هيكليات الشرطة} الذي يلائم وضعها السياسي ويكفل تحقيق أهدافها ويتناسب مع ما تستلزمه من قوة لفرض سلطاتها وتنفيذ سياستها"

وفي المقابل يرى (صقر، مقابلة، 2011) أن "الخلل الذي ساد المؤسسة الأمنية قبل الحسم العسكري كان من مظاهره قبول المنتسبين للأجهزة الأمنية {بما فيهم الشرطة} بطريقة عشوائية وعلى أساس فصائلي، ودون وجود معايير أو ضوابط أو شروط تضمن القبول على أساس الكفاءة واللياقة والأهلية ودون الاستناد على هيكليات معتمدة تراعي الاحتياجات الأمنية الوطنية". (صقر، 2011).

المجال الثالث أثر العوامل الجغرافية والديموغرافية على واقع توزيع أفراد الشرطة
تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة
الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.10).

جدول (8.10)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الجغرافية
والديموغرافية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	تأثير مساحة مدينة غزة ومركزها الجغرافي .	4.24	84.83	9.72	*0.000	2
2.	تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة .	4.28	85.67	10.20	*0.000	1
3.	عدم تهيئة الطرق والمرافق بطريقه تساعد الشرطة على أداء عملها .	3.50	70.08	4.21	*0.000	5
4.	تأثير التقسيم الحالي لقطاع غزة إلى خمس محافظات .	3.58	71.53	5.56	*0.000	4
5.	تأثير منطقة سكن الشرطي على التوزيع .	3.62	72.44	5.85	*0.000	3
6.	التناسب بين أعداد الشرطة في غزة وعدد السكان .	3.45	69.00	4.32	*0.000	6
	جميع فقرات المجال معاً	3.78	75.58	9.67	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (8.10) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة " يساوي 4.28 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 85.67%، قيمة اختبار الإشارة 10.20 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "التناسب بين أعداد الشرطة في غزة وعدد السكان" يساوي 3.45 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.00%، قيمة اختبار الإشارة 4.32 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.78، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 75.58%، قيمة اختبار الإشارة 9.67 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "العوامل الجغرافية والديموغرافية" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويؤكد الباحث هنا على بدهية العلاقة بين العدد المطلوب من أفراد الشرطة والكثافة السكانية، حيث هناك علاقة طردية بين الطرفين. ولعل حصول الفقرة الثانية على أعلى نسبة هو تأكيد لهذه العلاقة وذلك لما تعانيه غزة من كثافة سكانية تعد من النسب الأعلى في العالم. حيث أكد (الريس/ مقابلة، 2011) أن "عملية توزيع القوى البشرية {من عناصر الشرطة} يجب أن يكون ملائمة ومناسبة للمكان التي ستعمل بها القوة" وأما فيما يتعلق بالجانب الديموغرافي وعدد السكان فيمكن القول أن هذا العامل هو عامل مؤثر حيث أكد (ماكجراث، 2006، ص2). بأن "الكثافة السكانية تلعب دوراً هاماً ومميزاً في اعتبارات أعداد القوات" كما أن تأثير مساحة مدينة غزة ومركزها الجغرافي يأتي في المرتبة الثانية في الوزن النسبي لها ليتوافق ذلك مع دراسة (الشهراني، 2003). حيث أكد أن "واضعي الهيكل التنظيمي لشرطة مدينة الرياض أخذوا بالعامل الجغرافي في الاعتبار، حيث تم توزيع مراكز الشرطة لتمارس أعمالها واختصاصاتها في الحدود الإدارية للأحياء، بحيث أن لكل حي من هذه الأحياء مركز للشرطة ومحدد لكل منها حدود جغرافية واضحة ومحددة المساحة، تسأل في إطارها عن كل ما يتعلق بالوظيفة الشرطية والأمنية".

المجال الرابع أثر العوامل الاجتماعية والثقافية على واقع توزيع أفراد الشرطة

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.11).

جدول (8.11)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	تأثير الظواهر الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الغزي. (فعاليات ورشات عمل مؤتمرات).	3.37	67.39	4.47	*0.000	7
2.	تأثير الانضباط السلوكي مع القيم الاجتماعية التراثية للمجتمع الغزي .	3.45	69.00	5.24	*0.000	5
3.	التعاون والمبادرة الايجابية بين المواطنين لمساعدة الشرطة في كشف الجريمة .	3.47	69.41	4.92	*0.000	4
4.	النزعة العشائرية والعائلية السائدة في المجتمع الغزي.	3.66	73.17	5.30	*0.000	2
5.	اختلاف طبيعة ومستوى الجريمة في المناطق الحضرية والريفية .	3.41	68.24	4.58	*0.000	6
6.	تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي .	3.75	74.96	6.22	*0.000	1
7.	ارتفاع مستوى تعاون الشرطة وتجاوبها مع طلبات المواطنين.	3.61	72.17	6.58	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	3.53	70.59	7.65	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (8.11) يمكن استخلاص ما يلي

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي " يساوي 3.75 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.96%، قيمة اختبار الإشارة 6.22 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "تأثير الظواهر الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الغزي (فعاليات- ورشات عمل- مؤتمرات)" يساوي 3.37 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 67.39%، قيمة اختبار الإشارة 4.47 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.53، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع يساوي 70.59%، قيمة اختبار الإشارة 7.65 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "العوامل الاجتماعية والثقافية" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث انتشار نسبة البطالة إلى الحصار المفروض من قبل الاحتلال الإسرائيلي اقتصادياً على قطاع غزة، والذي أدى إلى منع وصول كل أدوات البناء مثل الاسمنت لتفعيل حركة البناء والتعمير ولكن للأسف كل ذلك تقلص بشكل كبير وأصبح المواطن يعتمد على الإنفاق في إدخال الأدوات اللازمة للاستمرار في حياته. وكذلك الإغلاق المطبق على عمال القطاع من دخول الأراضي المحتلة للعمل في الزراعة أو الصناعة. بالإضافة إلى منع تصدير المواد الزراعية أو الصناعية من غزة إلى الخارج .

وفي المقابل انتشار الظواهر الاجتماعية من فعاليات وأفراح ومناسبات وعادات وتقاليد تؤثر على واقع التوزيع وذلك يرجع إلى اتصاف المجتمع الفلسطيني بأنه مجتمع عائلي تسوده الوحدة الاجتماعية بالرغم من تأطره وتشكله السياسي المختلف واختلاف الحركات السياسية في توجهاتها وآراؤها كل ذلك ينعكس على حجم العمل الشرطي في تأمين كل هذه الفعاليات والمناسبات بما لا يتعارض مع القانون الفلسطيني وبما يخدم مصلحه الوطن.

وهذه النتيجة أكدها (عراي، 2007، ص118 حيث أشار إلى أن "الشرطة ليست مجرد أداة لتنفيذ القانون، بل هي في الواقع جزء من المجتمع لا ينفصل عنه، ومهمتها توفير أسباب الأمن والطمأنينة ومعاونته في سائر الخدمات الاجتماعية الأخرى. والشرطة وهي تضع برنامجها الكامل لخدمة المجتمع، ينبغي عليها أن تتجاوب مع كل هذه العوامل الاجتماعية حتى تستطيع أن تتعامل مع المجتمع وهو يسعى لتحقيق أهدافه"

المجال الخامس: أثر العوامل الاقتصادية على واقع توزيع أفراد الشرطة
تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.12).

جدول (8.12)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	حجم الحركة الاقتصادية ومؤسساتها وتأثيرها على عملية التوزيع .	3.64	72.71	6.54	*0.000	5
2.	حجم المشاكل المالية مثل ((الشيكات بدون رصيد - الإفلاس - غسيل الأموال - الديون غير المستوفاة)) في المجتمع الغزي.	3.66	73.17	6.29	*0.000	4
3.	تأثير حجم الموارد المالية المتاحة على التوزيع .	3.53	70.68	5.46	*0.000	6
4.	تأثير التمويل الخارجي على سياسات وتوجهات السلطة .	3.20	64.03	2.33	*0.010	7
5.	تأثير الحصار الاقتصادي على جهاز الشرطة .	3.82	76.44	6.57	*0.000	3
6.	الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانات والمعدات اللازمة لعمله .	4.02	80.34	7.88	*0.000	1
7.	تأثير عدد مركبات الشرطة ونسبتها إلى عدد أفراد الشرطة	3.91	78.15	7.16	*0.000	2
	جميع فقرات المجال معاً	3.68	73.64	8.38	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (8.12) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانات والمعدات اللازمة لعمله " يساوي 4.02 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.34%، قيمة اختبار الإشارة 7.88 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.)

تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تأثير التمويل الخارجي على سياسات وتوجهات السلطة " يساوي 3.20 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.03%، قيمة اختبار الإشارة 2.33 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.68، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 73.64%، قيمة اختبار الإشارة 8.38 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " العوامل الاقتصادية " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث صعوبة توفير الإمكانيات والمعدات اللازمة لجهاز الشرطة للقيام بعمله على أكمل وجه للحصار المفروض على قطاع غزة من قبل الاحتلال، وكذلك الآثار الكبيرة جراء الحرب الأخيرة على قطاع غزة، لذلك من الصعب توفير كل ما يلزم الجهاز في مثل هذه الظروف. ولكن يحاول جهاز الشرطة بذل أقصى طاقاته وإمكانياته للوصول للحد الأدنى من توفير تلك الإمكانيات والمعدات اللازمة.

وهذا يتوافق مع نظرة كلوب حيث أكد أنه "يمكن للعوامل الاقتصادية التأثير على تحديد أعداد عناصر الشرطة حيث "تتقيد الشرطة عند وضع تخطيطها العام بالموارد المالية للدولة بصفة عامة، والقدر الذي يحدد لها في الميزانية بصفة خاصة، فهي لا تستطيع أن تنصرف إلا في حدود التقديرات التي توافق عليها الدولة عند تخطيطها العام لمفردات ميزانيتها (كلوب، 2007، ص 122).

وفي نفس المجال تتوافق مع تأكيدات وتصريحات الفالوجي حيث أكد أن "العوامل الاقتصادية وأحوالها تؤثر بصورة أو بأخرى في جهاز الشرطة من حيث التنظيم والهيكلية وأعداد العناصر حيث "إذا استعرضنا الوضع لأجهزتنا الأمنية نجد أن كافة المسؤولين الأمنيين يشكون من النقص الحاد والمتعمد في كافة الاحتياجات سواء المادية أو الفنية، والحجة التي نسمعها من كافة المسؤولين هي العجز المالي، وعدم وفاء وزارة المالية بتوفير المتطلبات اللازمة" (الفالوجي، 2008).

وفي المقابل يرى الباحث انه لا تأثير للتمويل الخارجي على أداء الشرطة إذ أن عمل الشرطة عمل مهني قانوني يخضع لقوانين ويقوم ضباط الشرطة بتطبيقها على الوجه الأكمل .

المجال السادس: أثر العوامل التنظيمية والإدارية على واقع توزيع أفراد الشرطة
تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.13).

جدول (8.13)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل التنظيمية والإدارية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة .	4.11	82.22	9.17	*0.000	1
2.	وضوح الصلاحيات والمسئوليات للمؤسسة الشرطية وكادرها.	4.01	80.17	8.70	*0.000	2
3.	وحدة مصدر التوجيهات والأوامر .	3.99	79.83	8.44	*0.000	3
4.	وجود هيكلية إدارية مدروسة ومخطط لها لدى جهاز الشرطة.	3.99	79.83	8.06	*0.000	3
5.	مستوى الكفاءة المهنية في العمل الشرطي .	3.62	72.37	5.32	*0.000	9
6.	طبيعة مهام جهاز الشرطة وحجم عمله الإداري والقضائي والاجتماعي.	3.87	77.44	7.78	*0.000	5
7.	استخدام عامل التكنولوجيا في العمل الشرطي .	3.55	71.03	4.42	*0.000	11
8.	حجم توفر الاحتياجات اللوجستية من مركبات ومباني وأجهزة اتصال وأسلحة وزي شرطي.	3.58	71.62	4.82	*0.000	10

9.	طبيعة دوام عناصر الشرطة (24 - 48) (أ - ب - ج)	3.80	76.00	7.53	*0.000	6
10.	وجود خطط واضحة ومدروسة لدى جهاز الشرطة .	3.77	75.44	6.87	*0.000	7
11.	تكس أعداد كبار السن في الشرطة وذلك لعدم تفعيل قانون التقاعد .	3.63	72.65	5.07	*0.000	8
12.	وجود نظام للمكافآت والحوافز لعناصر الشرطة .	3.08	61.53	0.80	0.213	12
	جميع فقرات المجال معاً	3.75	75.01	8.21	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (8.13) يمكن استخلاص ما يلي

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة " يساوي 4.11 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.22%، قيمة اختبار الإشارة 9.17 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر " وجود نظام للمكافآت والحوافز لعناصر الشرطة " يساوي 3.08 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.53%، قيمة اختبار الإشارة 0.80 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.213 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يعني أن هناك موافقة بصورة متوسطة تقريباً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.75، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 75.01%، قيمة اختبار الإشارة 8.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " العوامل التنظيمية والإدارية " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك للوجود الفعلي للقوانين الضابطة والناظمة لكل الشؤون الشرطية من قوانين ونظم وضوابط وتنظيم وسلم هرمي وإداري في إيصال كل المعلومات والأوامر العسكرية على أفضل وجه ممكن من وسائل الاتصال الحديث.

وذلك يتوافق مع ما شددت عليه الكثير من الدراسات السابقة التي ذكرها الباحث مثل دراسة (الفرجاني، 2008) حيث أوصت على ضرورة تبني استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري بشكل فعال في جهاز الشرطة، وكذلك دراسة (صيام، 2007) حيث أوصت بضرورة تأسيس

إدارة متخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية، وكذلك دراسة (القحطاني، 2006) والتي حثت على ضرورة إعداد برامج تأهيل للقيادات الإدارية الشابة. وفي المقابل من الواضح أن هناك ضعف في نظام الحوافز لتعزيز وتشجيع الأفراد حسب رأي العينة المستطلعة، وهناك ضعف آخر في استخدام العامل التكنولوجي ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الإمكانيات وصعوبة توفيرها وذلك كنتيجة طبيعية للحصار الجائر المفروض على قطاع غزة.

العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظة غزة وإداراتها المركزية

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (8.14).

جدول (8.14)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	المجال
0.000	5.95	69.37	3.47	فقرات العوامل الأمنية
0.000	7.28	70.31	3.52	فقرات العوامل السياسية
0.000	9.67	75.58	3.78	فقرات العوامل الجغرافية والديموغرافية
0.000	7.65	70.59	3.53	فقرات العوامل الاجتماعية والثقافية
0.000	8.38	73.64	3.68	فقرات العوامل الاقتصادية
0.000	8.21	75.01	3.75	فقرات العوامل التنظيمية والإدارية
*0.000	9.22	72.68	3.63	جميع فقرات الاستبانة معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول السابق (رقم 8.14) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي لجميع الفقرات السابقة يساوي 3.63 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.68%، قيمة اختبار الإشارة 9.22 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع الفقرات السابقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على جميع الفقرات السابقة.

ويعزو الباحث إلى أن جميع العوامل السابقة الأمنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والجغرافية والإدارية لها دور بارز ومتداخل وتؤثر تأثيراً كبيراً في توزيع أفراد الشرطة الفلسطينية بنسبة متوسطة 72% وبالتأكيد هناك عوامل أخرى ثانوية أو فرعية بحاجة إلى دراسة وبحث لمعرفة ولوقوف عليها.

كذلك يظهر الجدول الأخير بأن العوامل التنظيمية والإدارية بالإضافة إلى العوامل الجغرافية والديمقراطية قد حصلت على أعلى متوسط حسابي نسبي مما يدل على أن كبر حجم تأثير هذه العوامل في عملية توزيع أفراد الشرطة طبقاً لوجهة نظر العينة.

وهذا يتماشى مع ما ذكره الباحث في الإطار النظري في دراسته هذه أن قوة التنظيم ومثانة الهيكلية ووجود الضوابط والأنظمة والقوانين الإدارية له بالغ الأثر في عملية التوزيع، بالإضافة إلى ذلك الكثافة السكانية والتي تلعب دوراً لا يقل أهمية عن العوامل التنظيمية والإدارية في عملية التوزيع.

وهذه النتيجة تعزز قيمة هذه الدراسة حيث توضح جلياً أنه عند القيام بعملية توزيع أفراد الشرطة لابد وأن يأخذ أصحاب القرار هذه العوامل وغيرها في الحسبان، حيث يتبن في هذه الدراسة بما لا يدع مجالاً للشك مدى تأثير هذه العوامل على عملية التوزيع.

8.3 اختبار فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية). تم استخدام اختبار "كروسكال - والاس" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى للعمر .

من النتائج الموضحة في جدول (8.15) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " للمجال "العوامل الاقتصادية" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى العمر لصالح الذين أعمارهم من " 36-45" سنة.

أما باقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن أصحاب الرتب السامية على دراية وعلم بتأثير تلك العوامل على توزيع أفراد الشرطة، وكذلك إلى أن أصحاب الرتب السامية يتمتعون بقدرات تحليلية للواقع وللعمل الشرطي بغض النظر عن أعمارهم. مما يؤكد أن متغير العمر لا يؤثر في النظرة إلى تلك العوامل وتأثيرها.

جدول (8.15)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب			المجال
		46 سنة فأكثر	36 - 45	26 - 35	
0.111	4.388	63.24	66.15	51.45	العامل الأمني.
0.278	2.557	51.82	64.98	56.92	العوامل السياسية.
0.516	1.322	52.62	60.36	64.17	العوامل الجغرافية والديموغرافية.
0.065	5.469	43.68	65.67	59.35	العوامل الاجتماعية والثقافية.
0.039	6.476	52.50	68.03	51.63	العوامل الاقتصادية.
0.298	2.418	67.24	61.26	52.91	العوامل التنظيمية والإدارية.
0.197	3.251	58.09	66.18	53.64	جميع المجالات السابقة معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى للمؤهل العلمي .

من النتائج الموضحة في جدول (8.16) يمكن استنتاج ما يلي

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي .

ربما وجود ذلك إلى حسن اختيار الشرطة لعناصرها والشروط التي تضعها عند اختيار العناصر، وخاصة ممن يصلون إلى الرتب السامية، هذا يبرهن على أن عناصر الشرطة على علم وفهم ودراية ومتابعة علمية لما يجري حولهم، حيث تظهر هذه النتيجة أن كلهم يؤكدون تأثير تلك العوامل على عملية التوزيع بغض النظر عن مستواهم وتحصيلهم العلمي. وهذا يرجع إلى قدرة تلك الفئة من الرتب السامية على تحديد المؤثرات ونواتجها على كل عملية تخص العمل الشرطي.

جدول (8.16)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب			المجال
		دبلوم فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا	
0.256	2.723	70.19	57.75	61.39	العامل الأمني.
0.767	0.531	63.83	58.93	64.06	العوامل السياسية.
0.796	0.457	59.84	59.91	68.00	العوامل الجغرافية والديموغرافية.
0.977	0.046	60.76	60.16	62.72	العوامل الاجتماعية والثقافية.
0.351	2.096	52.40	62.98	64.06	العوامل الاقتصادية .
0.631	0.921	60.28	58.09	69.50	العوامل التنظيمية والإدارية.
0.512	1.337	61.02	59.60	73.83	جميع المجالات السابقة معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى للرتبة .

من النتائج الموضحة في جدول (8.17) يمكن استنتاج ما يلي
تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الرتبة.
ربما وجود ذلك إلى رقي مستوى الخبرة لدى أصحاب الرتب السامية في الشرطة وخاصة فئة الرواد، حيث تظهر نتائج الفرضية أن كلهم أجمعوا على تأثير تلك العوامل بدون استثناء وتقاربت نظرتهم مع غيرهم بالرغم من تفاوت الرتب بينهم.

جدول (8.17)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - الرتبة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب			المجال
		رائد	مقدم	عقيد	
0.418	1.743	62.41	59.52	39.25	العامل الأمني.
0.938	0.128	59.85	62.39	63.00	العوامل السياسية.
0.741	0.600	59.16	65.04	59.83	العوامل الجغرافية والديموغرافية.
0.764	0.539	60.26	62.74	47.50	العوامل الاجتماعية والثقافية.
0.781	0.495	60.98	60.44	46.67	العوامل الاقتصادية.
0.774	0.512	59.54	60.87	46.00	العوامل التنظيمية والإدارية.
0.660	0.830	60.81	63.76	46.75	جميع المجالات السابقة معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة في العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى للمسمى الوظيفي .

من النتائج الموضحة في جدول (8.18) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " للمجال " العوامل السياسية " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى المسمى الوظيفي لصالح الذين مسماهم " مدير مركز".

أما باقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المسمى الوظيفي ربما وجود ذلك الاختلاف والتوافق في تقدير تأثير تلك العوامل على عملية التوزيع إلى نظرة هؤلاء الضباط لكل عامل من هذه العوامل من زاوية عمله أو حسب تقديره الشخصي.

جدول (8.18)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " -المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب					المجال
		أخرى	مدير دائرة	مدير مركز	نائب / مساعد مدير عام	مدير عام الإدارة	
0.773	1.796	56.46	62.54	58.50	69.22	55.75	العامل الأمني.
0.037	10.203	51.46	58.40	87.77	53.66	69.37	العوامل السياسية.
0.945	0.753	56.61	60.75	57.14	63.50	64.83	العوامل الجغرافية والديموغرافية.
0.844	1.401	57.48	58.59	60.41	63.25	69.27	العوامل الاجتماعية والثقافية.
0.275	5.123	49.24	62.43	76.55	57.34	62.30	العوامل الاقتصادية .
0.235	5.552	48.33	57.41	67.59	66.38	70.77	العوامل التنظيمية والإدارية.
0.198	6.015	49.39	58.74	74.86	66.56	70.38	جميع المجالات السابقة معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى لسنوات الخدمة الشرطية .

من النتائج الموضحة في جدول (8.19) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار كروسكال - والاس " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى سنوات الخدمة الشرطية .
ويعزو الباحث ذلك إلى وفرة الخبرة لدى الضباط ذوي الرتب السامية، وحسن تقديرهم للأمور، وأن الضابط — والذي خدم سنوات أقل من الضباط الكبار — لديه القدرة على التفكير والتحليل والاستنتاج مثل من يعلوه في سنوات الخدمة في جهاز الشرطة، وهذا ربما يبرهن على قوة جهاز الشرطة بأفراده وعناصره وضباطه وخاصة أصحاب الرتب السامية.

جدول (8.19)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " سنوات الخدمة الشرطية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب					المجال
		أكثر من 12 سنة	12 - 10	9 - 7	6 - 4	3 سنوات فأقل	
0.983	0.398	59.78	66.18	64.20	60.38	60.50	العامل الأمني.
0.304	4.842	65.03	48.77	68.40	55.80	80.75	العوامل السياسية.
0.536	3.132	60.78	69.09	73.85	56.39	51.75	العوامل الجغرافية والديموغرافية.
0.515	3.260	59.62	73.86	65.05	56.29	74.88	العوامل الاجتماعية والثقافية.
0.896	1.087	59.64	68.18	66.65	58.29	61.25	العوامل الاقتصادية.
0.448	3.698	55.80	68.64	67.35	57.37	81.63	العوامل التنظيمية والإدارية.
0.566	2.951	58.53	69.32	71.10	58.07	77.88	جميع المجالات السابقة معا

النتائج والتوصيات

9.1 النتائج

9.2 التوصيات

9.1 النتائج:

- أظهرت الدراسة أن جميع العوامل الست المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة تؤثر بدرجات متفاوتة في عملية التوزيع، ولكنها متداخلة مع بعضها البعض و لكن يستطيع الباحث أن يقول بأن العوامل التنظيمية والإدارية بالإضافة إلى العوامل الجغرافية والديمقراطية قد حصلت على أعلى متوسط حسابي نسبي بواقع 75.5% مما يدل على أن كبر حجم تأثير هذه العوامل في عملية توزيع أفراد الشرطة .
- "سخونة العلاقة مع الاحتلال من قصف وتوغل واغتيالات" هي أهم محدد لعملية توزيع أفراد الشرطة وذلك ضمن العوامل الأمنية المؤثرة وحصل على وزن نسبي 69.37%. وفي المقابل فإن " التطور التكنولوجي للمعلومة الأمنية" حصل على أدنى نسبة كمحدد لعملية التوزيع المذكورة آنفاً وحصل على وزن نسبي 66.67%.
- " وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة" هي من أهم محدد لعملية التوزيع ضمن العوامل السياسية في حين أن "دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي" كانت في آخر درجات العوامل السياسية المؤثرة في عملية التوزيع.
- "الكثافة السكانية العالية لقطاع غزة" هي من أهم العوامل الجغرافية والديموغرافية المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة".
- بينت الدراسة أن "تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي" هو محدد فعال من ضمن العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة في عملية التوزيع، وفي المقابل "اختلاف طبيعة ومستوى الجريمة في المناطق الريفية والحضرية" هو أدنى محدد لعملية التوزيع.
- " الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانات والمعدات اللازمة" هي من أكثر المؤثرات في عملية التوزيع ضمن العوامل الاقتصادية في حين أن التمويل الخارجي وتأثيره على سياسات وتوجهات السلطة يعتبر أدنى مؤثر في عملية التوزيع ضمن العوامل الاقتصادية.
- لقد تبين أن وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة" هو من المحددات المؤثرة بدرجة كبيرة في عملية توزيع أفراد الشرطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جميع العوامل تعزى إلى المؤهل الوظيفي، الرتبة، سنوات الخدمة، الشرطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جميع العوامل تعزى إلى العمر ما عدا العوامل الاقتصادية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جميع العوامل تعزى إلى المسمى الوظيفي ما عدا العوامل السياسية.

9.2 التوصيات:

- ضرورة التزام الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الداخلية بشكل خاص بدراسة جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة عند إعدادهم لأي هيكلية مستقبلية أو حتى عند استقطاب وتعيين أفراد جدد.
- ضرورة استئناس الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الداخلية بشكل خاص بالمعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة مثل نسبة عدد أفراد الشرطة لعدد السكان، و مستوى الجريمة، المنطقة الجغرافية، الثقافة السائدة في المجتمع، بما يتناسب مع خصوصية وضع قطاع غزة حتي يتم حفظ النظام والأمن في ربوعه.
- العمل على وجود نظم ولوائح داخلية تضبط عملية توزيع أفراد الشرطة، وعملية اختيارهم وترقياتهم، والعمل على تطوير هذه النظم واللوائح بما يتناسب مع المعايير الدولية والمستجدات في العمل الشرطي والتنمية البشرية ليتحقق أفضل وأجود النتائج.
- أفراد أو إنشاء وحدة خاصة في جهاز الشرطة لمتابعة وتطبيق وضبط عملية توزيع أفراد الشرطة ووضع العدد المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب، وهذا ربما يلزم الاستعانة بخبراء أو متخصصين في مجال تخطيط القوى العاملة من حيث تحديد الأعداد اللازمة للمستقبل ومدى كفاءتها في الوضع والمكان الذي تعمل فيه.
- ضرورة إدراك الحكومة الفلسطينية ووزارة الداخلية بأهمية التنمية البشرية وبالكادر البشري لجهاز الشرطة من خلال دورات تدريبية و دعم كلية الشرطة الفلسطينية التي تعني بتدريس العمل الشرطي وأصوله، مع ضرورة التركيز على عملية التدريب لأفراد جهاز الشرطة، لآثارها الإيجابية على تحسين وتطوير أداء أفراد الشرطة.
- ضرورة قيام الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الداخلية بشكل خاص بتقييم سنوي لمدى نجاعة نظام توزيع أفراد الشرطة، وتصويب أي تقصير أو إهمال.
- ضرورة تعميم فكرة التدوير الإداري في جهاز الشرطة، وذلك حتى يتسنى للقيادة العليا سهولة توزيع الأفراد بما يتماشى مع المصلحة العليا للجهاز والمواطنين.

المراجع

المصادر :

- القرآن الكريم

المراجع العربية

أولاً الكتب

1. أبو بكر، مصطفى محمود، "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2004
2. أبو شامة، عباس 1988، الأصول العلمية لإدارة عمليات الشرطة ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض السعودية
3. أبو شيخة، نادر أحمد، "إدارة الموارد البشرية"، دار صفاء الأردن، 2000.
4. أبو شيخة، نادر أحمد، "الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية"، الرياض، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1997.
5. إمام المنذري "مختصر صحيح مسلم"، دار الحديث ، القاهرة 2003
6. إمام، عبد الواحد، "الشرطة - من منظور إسلامي"، القاهرة، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية ، 1998.
7. بالي، فيصل "الإعداد المعنوي للقتال في الإسلام" مطبعة سفير ، الرياض 1992
8. بربر، كامل "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، بيروت، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، 1997
9. برنوطي، سعاد نائف " الإدارة : أساسيات إدارة الأعمال " ط4 عمان (الأردن)، دار وائل للنشر و التوزيع 2008
10. بشري ، محمد الأمين " اليابان بين الأمس و اليوم، حقائق، ملامح، ودروس " أبو ظبي (الإمارات العربية)، المؤلف 2000
11. جاب الله ، سيد محمد ، " إدارة الموارد البشرية " القاهرة، مطبعة الشمري 2005
12. جحني، علي، والصيد، عبد العاطي، والبدائية، ذياب، الأمن السياحي، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2004.
13. جهاز مركزي للإحصاء الفلسطيني 2011 . كتاب فلسطين الإحصائي السنوي .رقم 11 رام الله -فلسطين.
14. جيو سي ، محمد رسلان ، جميلة جاد الله " الإدارة : علم و تطبيق " ط3 عمان (الأردن) دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة 2005

15. حبيب، إبراهيم "إشكالية الإصلاح الأمني الفلسطيني والأسئلة الشائكة" غزة 2010 (دراسة منشورة)
16. حسن، راوية، "إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدارة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
17. حنا فوزي عزت، "المنظور السياسي لوظيفة الشرطة في الدولة العصرية" القاهرة 1995
18. حنيطي، 1994، "اتجاهات المديرين نحو التطوير والإصلاح الإداري في أجهزة القطاع العام في الأردن" عمان
19. دعيح عبد العزيز فهد، "الأمن والإعلام في الدولة الإسلامية"، الرياض، 1986
20. ديسلر، جاري. إدارة الموارد البشرية؛ ترجمة محمد عبد المتعال، وعبد المحسن جودة. _ الرياض، دار المريخ للنشر، 2003م.
21. ربابعة، علي محمود، "إدارة الموارد البشرية- تخصص نظم المعلومات الإدارية"، عمان، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، 2003.
22. زويلف، الهدى حسن، "إدارة الأفراد"، الطبعة الأولى، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ص67، 2002
23. سالم، وآخرون "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، 2002.
24. سلطان، محمد "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية الجديدة للنشر، ص 32، 2003.
25. سلمي، علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، 2001.
26. شابيسوغ، يوسف شمس الدين، "الإدارة الأمنية الحديثة – مبدأ التأصيل والتطبيقات"، الشارقة، مركز بحوث الشارقة، 2006م.
27. شحادة، نظمي، وآخرون، "إدارة الموارد البشرية"(إدارة الأفراد)، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2000
28. طبري، محمد بن جرير " تاريخ الطبري: تاريخ الأمم والملوك" ط4 بيروت (لبنان)
(:دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع 2008
29. عباس، سهيلة "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، عمان ودار وائل للنشر والتوزيع، 2003.

30. عبد الباقي، صلاح الدين محمد، "الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات" الإسكندرية، الدار الجامعية، 2001.
31. عبد الباقي، صلاح، "إدارة الموارد البشرية"، القاهرة، الدار الجامعية، 2000.
32. عبيد، رؤوف " مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري" ط4 القاهرة (مصر)
(، دار الجيل 1983
33. عتيبي، عبد المحسن بن إبراهيم، "المهارات القيادية لدى الضباط العاملين في وزارة الدفاع والطيران في مدينة الرياض وعلاقتها بكفاءة أدائهم- دراسة مقارنة بين ضباط القوات البرية وضباط قوات الدفاع الجوي"، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2002م.
34. عوجة عبد الفتاح عاطف، "أثر انتشار الأمن في دفع مسيرة الأمة نحو التنمية الشاملة"،
1986
35. عجوري، علي محمد، "الأمن الأخلاقي - دراسة قرآنية موضوعية"، غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، 2009م
36. عقيلي، عمر وصفي "إدارة القوى العاملة" عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1996
37. عمر ، خالد احمد " المدخل لإدارة الشرطة" ط 2 دبي (الإمارات)، كلية شرطة دبي
1997
38. عمر، خالد، أحمد "المدخل لإدارة الشرطة" الطبعة الثانية، دبي، 1997
39. فالوجي ، عماد عبد الحميد " درب الأشواك، حماس، الانتفاضة، السلطة" عمان (الأردن) :دار الشروق للنشر و التوزيع 2002
40. كاتب، عايد عبد الله، "تقييم أساليب الاختيار لأفراد في المنظمات الشرطية، الرياض، ،
رسالة ماجستير غير منشورة، 1989.
41. كامل، محمد فاروق عبد الحميد "القواعد الفنية للعمل الشرطي لمكافحة الجريمة" العين
(الإمارات العربية)، دار الكتاب الجامعي 2004
42. كامل، مصطفى مصطفى، إدارة الموارد البشرية، حقوق الطبع محفوظة، الكاتب،
القاهرة، 1993.
43. كشواي، باري، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثانية، دار الفاروق للنشر والتوزيع،
ص12، 2006
44. كلوب محمد عرابي، لواء ركن، "المهارات الشخصية والإدارية لدى ضباط الشرطة"
غزة، مكتبة ومطبعة دار المنارة 2011
45. كلوب، عرابي محمد " تنمية المهارات القيادية في الشرطة" القاهرة (مصر) :مكتب
الأمير 2008

46. كلوب، عرابي محمد "المدخل إلى اتخاذ القرار الأمني" القاهرة (مصر) :مكتب الأمير 2008
47. كلوب، عرابي محمد "التخطيط في العمل الشرطي" القاهرة (مصر) :مكتب الأمير 2007
48. كلوب، عرابي محمد "العلاقات العامة في الشرطة" القاهرة (مصر) :مكتب الأمير 2007
49. كلوب، عرابي محمد "القيم ورجل الأمن" القاهرة (مصر)، مكتب الأمير 2009
50. كلوب، عرابي محمد "تنظيم إدارة الشرطة الفلسطينية" غزة: مكتبة ومطبعة دار المنارة، 2005.
51. كلوب، عرابي، محمد، "الشرطة الفلسطينية - الماضي-الحاضر المستقبل"، الطبعة الأولى، غزة، مطابع مركز رشاد الشوا الثقافي، 2006
52. كلوب، عرابي محمد "الأمن الشامل" مكتبة ومطبعة دار المنارة 2011
53. ماهر، أحمد، "إدارة الموارد البشرية" الدار الجامعية الإسكندرية، 2004
54. مجمع اللغة العربية (هيئة تأليف) "المعجم الوسيط" القاهرة (مصر) :دار المعارف، 1972
55. مدهون، محمد، "إدارة وتنمية الموارد البشرية" الطبعة الأولى، غزة، إبداع للطباعة والنشر، 2005
56. مراسي، جمال الدين، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية- مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
57. مراسي، محمد، مدحت "تنظيم إدارة الشرطة الفلسطينية - الطبعة الأولى، مطبعة كلية الشرطة، 1995
58. نجار، نبيل راغب، مدحت مصطفى، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع 1992
59. نصر الله، حنا، " الإدارة العامة: المفاهيم والتطبيقات" عمان، دار وائل للنشر 2003.
60. نصر الله، حنا، "إدارة الموارد البشرية" عمان، دار وائل للنشر 2003
61. نيوباي، تونس "التدريب الفعال وأثره على التكلفة" (دليل المدير)، القاهرة، سلسلة المدرب العالمية مجموعة النيل العربية، 2003
62. هوارى، سيد " الإدارة : الأصول و الأسس العلمية للقرن ال 21 : روشات إدارية جديدة لعالم متغير متنافس " القاهرة (مصر) :دار الجيل 2002
63. هيتي، خالد عبد الرحيم، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان (2003).

64. وزان، السيد حلمي، "إدارة الأفراد بين الأسس العلمية، وتطبيقاتها الشرطية" أكاديمية مبارك للشرطة، مطبعة الشرطة، القاهرة، 2005
65. ويلز، مايك، إدارة عملية التدريب، وضع المبادئ وضع التنفيذ، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، أثناء النشر "معهد الإدارة العامة، 2005

ثانياً الدوريات

1. أبو تايه، سلطان نايف، "العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي"، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، (المجلد 28، العدد الأول، 2001).
2. براق، فيصل بن حمد، " دور إمارة منطقة مكة المكرمة في تنمية القوى البشرية" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2000.
3. حنيطي، محمد فالح، "اتجاهات الموظفين في الأجهزة الحكومية في الأردن نحو تطبيق مقابلة تقويم الأداء"، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، (المجلد 30، العدد الأول، 2003).

المجلات

1. أبو زيد، محمد خير (2000): "أثر مصادر استقطاب القوى العاملة على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والغياب دراسة تطبيقية على مندوبي شركات التأمين الأردنية، مجلة دراسات، المجلد 31، العدد الثاني، ص 105-141.
2. إصبيعي، محمد إبراهيم، "أخلاقيات الوظيفة الأمنية"، الشارقة، مجلة الفكر الشرطي، (المجلد 9، العدد 35، ص 31، 2000).
3. تحافي، عبدالوهاب عبدالرزاق، "الشرطة والأمن السياحي"، الشارقة، مجلة الفكر الشرطي، (المجلد 17، العدد 66، ص 71، 2008).

ثالثاً : دراسات ماجستير

1. أبو تايه، سلطان نايف، "العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي"، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، (المجلد 28، العدد الأول، 2001).
2. براق، فيصل بن حمد، " دور إمارة منطقة مكة المكرمة في تنمية القوى البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2000.

3. حنيطي، محمد. اتجاهات المديرين نحو التطوير والإصلاح الإداري في أجهزة القطاع العام في الأردن . عمان، أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية) مج 10، ع 2، س 1994.
4. سعيد، خالد، معوقات تطبيق التطور التقني في الأجهزة الأمنية وانعكاساتها الأمنية ._ الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003 (رسالة ماجستير غير منشورة)
5. شهراني، سعد عبد الله بن جليان " التنظيم الأمثل للشرطة في ضوء المفهوم الشامل للأمن" الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003 (رسالة ماجستير غير منشورة)
6. صيام، محمد رشدي "فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة" غزة، الجامعة الإسلامية، 2006 (رسالة ماجستير غير منشورة)
7. عذقي، حسن. معوقات التطور التنظيمي وأثرها في أداء الأجهزة الأمنية ._ الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005 (رسالة ماجستير غير منشورة)
8. عواملة، نائل. التغير والتطوير التنظيمي في أجهزة الإدارة العامة في الأردن ._ عمان: أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية) مج 8، ع 2، س 1992.
9. فرجاني، عبد الفتاح محمد علي "واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني — دراسة تطبيقية على قيادات الشرطة الفلسطينية بقطاع غزة" غزة، الجامعة الإسلامية، 2008 (رسالة ماجستير غير منشورة)
10. قحطاني، فيصل. استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز الأمن الوطني._ الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006 (رسالة دكتوراة غير منشورة)
11. قريوتي، محمد قاسم ،"نظم و معايير التعيينات و الترقيات و التنقلات في أجهزة الأمن العربية"، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 1997.
12. مير، إيهاب خميس أحمد "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية- دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة

الداخلية في مملكة البحرين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.

رابعاً: ورشات عمل

1. ورشة عمل، بتاريخ 2011/2/28 بمشاركة الخبراء الفلسطينيين في مجالات الأمن والشرطة والإدارة حيث تعددت الآراء حول تشكيل وبناء ودمج أو فصل الإدارات في الهيكلية الإدارية.
2. حبيب، إبراهيم (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
3. حماد، فتحي (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
4. علمي، فواز (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
5. قاسم، أسامة (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
6. كاشف، حسن (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
7. مهنا، إيهاب (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية
8. نوفل، سامي (2010) ورشة العمل التي عقدتها وزارة الداخلية الفلسطينية بتاريخ 2011/2/28 بعنوان "جهاز الشرطة: إحصائيات وأرقام" غزة ، كلية الشرطة الفلسطينية

خامسا : المقابلات الشخصية :

1. حبيب، إبراهيم (مقابلة شخصية مع الباحث في بيته بتاريخ 2011/8/15م).
د. إبراهيم محمود حبيب ، مقدم في وزارة الداخلية ، نائب العميد لكلية الشرطة في قطاع غزة ، محاضر في الكليات الشرطية و الأمنية .
2. صيفي، حسن (2010) مقابلة شخصية مع الباحث في بيته بتاريخ 2011/9/12.
د. حسن الصيفي ، محاضر في الجامعة الإسلامية ،مراقب عام وزارة الداخلية سابقا ، وكيل وزارة الأوقاف حالياً .
3. ريس، منصور (2011) مقابلة شخصية مع الباحث في بيته بتاريخ 2011/08/20.
سيادة اللواء ركن متقاعد /منصور الرئيس مدير إدارة التدريب قبل أحداث 2007
4. كلوب، عرابي محمد (مقابلة شخصية مع الباحث في بيته بتاريخ / أغسطس 2011).
سيادة اللواء ركن متقاعد/ عرابي كلوب مدير إدارة التنظيم والإدارة قبل أحداث 2007 ماجستير علوم عسكرية ، صدر له العديد من المؤلفات العسكرية و الشرطية .
5. صقر، مصباح (2011) مقابلة شخصية مع الباحث في بيته بتاريخ 2011/08/15
سيادة اللواء ركن متقاعد/مصباح صقر مدير عام الأمن الوقائي سابقا، صدر له كتابين اهتموا بإصلاح الأمن الفلسطيني ، المستشار الأمني للرئيس ياسر عرفات.

المراجع الأجنبية

أولا الكتب

1. Dessler، Gary، “Management principles and practices for tomorrow's leaders” New Jersey: Florida International University، 2004.
2. McGrath, John J. “Boots on the Ground: Troop Density in Contingency Operations” Combat Studies Institute Press, Kansas 2006

ثانياً دراسات ماجستير

- 1- Police Sector Council (PSC-CSP) Policing Environment 2005.
"Update of the 2000 sector study and implications for HR planning and management to day and to the future (Canada, 2006)
- 2- Human Resources Development – Canada, Canadian Police Association of Chiefs of Police, Management Consulting firm of Price-water house Coopers, Strategic Human Resources Analysis of public Policing in Canada, Canada / 2005

ثالثاً: مواقع الكترونية

1. Source([http// en.wikipedia.org/ wiki/ list_of_ countries_ by_size_of_ police_forces](http://en.wikipedia.org/wiki/list_of_countries_by_size_of_police_forces)
2. www.nationmaster.com/graph/crime-police-per-capita
3. Source: www.nationmaster.com, 2010

ملاحق الدراسة

- ملحق رقم (1)

المحكمين

- ملحق رقم (2)

الاستبانة

ملحق رقم (3)

أسئلة المقابلة

ملحق رقم (1)
أسماء المحكمين

1. الأكاديميون

م	الاسم	التخصص وجهة العمل
1.	د. يوسف بحر	إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية
2.	د. وسيم الهبيل	إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية
3.	د. سمير صافي	قسم الإحصاء - الجامعة الإسلامية

2. العاملون بوزارة الداخلية والأمن الوطني

م	الاسم	التخصص وجهة العمل
1.	اللواء / عرابي كلوب	لواء ركن متقاعد السلطة السابقة
2.	د. حسن الصيفي	مراقب عام وزارة الداخلية سابقا
3.	د.مقدم / إبراهيم حبيب	نائب العميد لكلية الشرطة الفلسطينية
4.	عقيد/ محمود صلاح	مدير عام التدريب بوزارة الداخلية
5.	مقدم / عطية منصور	مدير عام التنظيم والإدارة

ملحق رقم (2)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الكريم/ الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة مراكز شرطة محافظة غزة "دراسة حالة"

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة "، وهو بصدد تطبيق استبانته للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لذلك، وتشمل الاستبانة على ستة عوامل وهي (أولاً العوامل الأمنية ثانياً العوامل السياسية ثالثاً العوامل الجغرافية والديموغرافية رابعاً العوامل الاجتماعية والثقافية خامساً العوامل الاقتصادية

سادساً العوامل الإدارية)

ويتضمن كل عامل مجموعة من الفقرات، فأرجو منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة آملاً تسوخي الدقة والموضوعية، إن تعاونك سيكون سبباً في نجاح هذا البحث وتطوير واقع توزيع الأفراد في جهاز الشرطة الفلسطينية، علماً بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن استجابتكم وتعاونكم معنا
وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام،،

الباحث

علاء محمد الغماري

أولاً - البيانات الشخصية

1. الجنس " ذكر " " أنثى "
2. العمر " 25 سنة فأقل " 35-26 " 45-36 " 46 سنة فأكثر .
3. المؤهل العلمي " دكتوراه " ماجستير " دبلوم عالي " بكالوريوس " دبلوم فما دون .
4. المحافظة(حسب مكان العمل) " شمال غزة " غزة " الوسطى " خان يونس " رفح .
5. الإدارة (.....) .
6. الرتبة " لواء " عميد " عقيد " مقدم " رائد "
7. المسمى الوظيفي " مدير عام الإدارة " نائب/ مساعد مدير عام الإدارة " مدير مركز " مدير دائرة " أخرى
8. سنوات الخدمة الشرطية " 3 سنوات فأقل " 6-4 " 9-7 " 12-10 " أكثر من 12 سنة .
9. سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية " أقل من سنتين " 5-3 " 8-6 " أكثر من 9 سنوات .

ثانياً - العامل الأمني

الفقرة				
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلي أي مدى تؤثر العوامل الأمنية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة				
1.				انتشار السلاح بين أيدي الأفراد والعائلات .
2.				توفر السلاح بكثرة بين أيدي التنظيمات العاملة في الساحة .
3.				التطور التكنولوجي للمعلومات الأمنية .
4.				تعدد الجرائم وحجمها وأساليبها ومستوى انتشارها
5.				سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح - توغل - قصف)
6.				العملاء ودورهم الخبيث في إرباك الصف الداخلي

ثالثاً - العوامل السياسية

الفقرة	بصورة كبيرة جدا	بصورة كبيرة	بصورة متوسطة	بصورة قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلي أي مدى تؤثر العوامل السياسية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة					
1.					الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشرطة العاملين في الجهاز .
2.					الانتماءات الحزبية والفصائلية لأفراد الشعب .
3.					وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تتسجم مع السياسة العامة للحكومة .
4.					تأثير التوظيف السياسي الذي لا يعتمد علي معيار الحاجة والتخصص والكفاءة
5.					دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي .
6.					وجود مرجعية قانونية للأجهزة الأمنية الشرطية .

رابعاً العوامل الجغرافية والديموغرافية

الفقرة	بصورة كبيرة جدا	بصورة كبيرة	بصورة متوسطة	بصورة قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلي أي مدى تؤثر العوامل الجغرافية والديموغرافية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة					
1.					تأثير مساحة مدينة غزة ومركزها الجغرافي .
2.					تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة .
3.					عدم تهيئة الطرق والمرافق بطريقه تساعد الشرطة على أداء عملها .
4.					تأثير التقسيم الحالي لقطاع غزة إلى خمس محافظات .
5.					تأثير منطقة سكن الشرطي على التوزيع .
6.					التناسب بين أعداد الشرطة في غزة وعدد السكان .

خامساً - العوامل الاجتماعية والثقافية

الفقرة	بصورة كبيرة جدا	بصورة كبيرة	بصورة متوسطة	بصورة قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلى أي مدى تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة					
1.					تأثير الظواهر الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الغزي . (فعاليات ورشات عمل - مؤتمرات)
2.					تأثير الانضباط السلوكي مع القيم الاجتماعية التراثية للمجتمع الغزي .
3.					التعاون والمبادرة الإيجابية بين المواطنين لمساعدة الشرطة في كشف الجريمة .
4.					النزعة العشائرية والعائلية السائدة في المجتمع الغزي .
5.					اختلاف طبيعة ومستوى الجريمة في المناطق الحضرية والريفية .
6.					تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي .
7.					ارتفاع مستوى تعاون الشرطة وتجاوبها مع طلبات المواطنين .

سادساً - العوامل الاقتصادية

الفقرة	بصورة كبيرة جدا	بصورة كبيرة	بصورة متوسطة	بصورة قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلى أي مدى تؤثر العوامل الاقتصادية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة					
1.					حجم الحركة الاقتصادية ومؤسساتها وتأثيرها على عملية التوزيع .
2.					حجم المشاكل المالية مثل ((الشيكات بدون رصيد - الإفلاس - غسيل الأموال - الديون غير المستوفاة)) في المجتمع الغزي .
3.					تأثير حجم الموارد المالية المتاحة على التوزيع .
4.					تأثير التمويل الخارجي على سياسات وتوجهات السلطة .
5.					تأثير الحصار الاقتصادي على جهاز الشرطة .
6.					الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانيات والمعدات اللازمة لعمله
7.					تأثير عدد مركبات الشرطة ونسبتها إلى عدد أفراد الشرطة .

سابعا العوامل التنظيمية والإدارية

الفقرة	بصورة كبيرة جدا	بصورة كبيرة	بصورة متوسطة	بصورة قليلة	بصورة قليلة جدا
حسب اعتقادك إلى أي مدى تؤثر العوامل التنظيمية والإدارية التالية علي توزيع عدد أفراد الشرطة في مدينة غزة					
1.					وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة
2.					وضوح الصلاحيات والمسئوليات للمؤسسة الشرطة وكادرها .
3.					وحدة مصدر التوجيهات والأوامر .
4.					وجود هيكليات إدارية مدروسة ومخطط لها لدى جهاز الشرطة .
5.					مستوى الكفاءة المهنية في العمل الشرطي .
6.					طبيعة مهام جهاز الشرطة وحجم عمله الإداري والقضائي والاجتماعي.
7.					استخدام عامل التكنولوجيا في العمل الشرطي .
8.					حجم توفر الاحتياجات اللوجستية من مركبات ومباني وأجهزة اتصال وأسلحة ووزى شرطي.
9.					طبيعة دوام عناصر الشرطة (24 – 48) (أ – ب – ج) (12-36)
10.					وجود خطط واضحة ومدروسة لدى جهاز الشرطة .
11.					تكدر أعداد كبار السن في الشرطة وذلك لعدم تفعيل قانون التقاعد .
12.					وجود نظام للمكافآت والحوافز لعناصر الشرطة .

"نشكر لكم حسن تعاونكم"

ملحق رقم (3)

أسئلة المقابلة

أسئلة المقابلة التي أجراها الباحث مع مجموعة من الشخصيات أصحاب الخبرات الشرطية والأمنية سنة 2011:

1. ما المقصود بعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة؟
2. كيف ترى عملية وآلية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة؟
3. بحسب خبرتكم الأمنية وإطلاعكم على العمل الأمني والشرطي، هل هناك معايير دولية تضبط عملية توزيع أفراد الشرطة في أماكن عملهم؟
4. كخبير فلسطيني يعني بالجانب الأمني، ما أهم وأبرز المعايير سواء الدولية أو الإقليمية أو المحلية والتي تضبط عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز محافظة غزة؟
5. كمطلع على هيكليات إدارة جهاز الشرطة الفلسطينية، هل تأخذ وزارة الداخلية الفلسطينية وقيادة جهاز الشرطة بهذه المعايير، وإلى أي مدى/نسبة تلتزم الوزارة أو قيادة الشرطة بها.
6. بصورة أدق وأكثر تركيزاً، هل هناك نظام إداري وشرطي واضح للقيام بعملية توزيع صحيحة وسليمة في جهاز الشرطة الفلسطينية؟
7. كيف لسيادتكم تفسير أن حجم أعمال الشرطة في أداء الوظيفة الإدارية والقضائية والاجتماعية يشكل عاملاً هاماً في عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز محافظة غزة.
8. أود من حضرتكم تسليط الضوء بصورة أكبر على العامل الاقتصادي وتبعاته وصوره من حصار جائز وضعف الدعم المالي وعجز دفع الرواتب وغيرها من صور المعاناة الاقتصادية، وكيف يؤثر ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة على عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز محافظة غزة؟
9. بحكم خبرتكم إلى أي مدى يصل تأثير هذا العامل على عملية التوزيع في مراكز شرطة محافظة غزة؟
10. العامل الجغرافي والديمقراطي له تأثير كبير في عملية التوزيع، هل ل حضرتكم توضيح أكثر حول هذا العامل، وكيف يكون تأثيره في عملية التوزيع؟
11. إلى أي مدى تتأثر عملية التوزيع في مراكز شرطة محافظة غزة بهذا العامل؟

12. كما هو معروف فإن حجم الجريمة، ومعدلات وجودها في مجتمع ما يؤثر بشكل أو بآخر بعملية توزيع أفراد الشرطة في أماكن تواجدها، فهل لسيادتكم شرح العلاقة بين حجم الجريمة ومعدلات حدوثها بعملية توزيع أفراد الشرطة؟
13. إدخال التكنولوجيا في العمل وإمكانية حوسبة العمليات بأنواعها الإدارية وغيرها في كافة مرافق الحياة أثر بشكل واضح على كافة مخرجات العمليات الإدارية وغير الإدارية، فهل عملية توزيع الشرطة تتأثر كما تأثر غيرها بهذه الثورة التكنولوجية؟
14. كما هو معروف فإن العادات والتقاليد والعوامل الثقافية للبلاد وطبيعتها لها تأثيرها على واقع الحياة، فهل هذه العوامل (عادات - تقاليد - موروث ثقافي - التحضر... وغير ذلك) له تأثير على عملية توزيع أفراد الشرطة في أماكن عملهم؟
15. إلى أي مدى تأثرت وتتأثر عملية توزيع أفراد الشرطة في محافظة غزة بهذا العامل؟
16. ليس هناك جهاز شرطة فعال بدون تجهيزات وإمدادات لوجيستية من (سيارات ودراجات نارية ومعدات.... وغيرها) حيث للإمكانات اللوجيستية تأثير على أداء العمل الشرطي.. فكيف لحضرتكم أن تربطوا بين عملية توزيع أفراد الشرطة وبين تأثير هذه الإمكانيات والقدرات على العملية؟
17. من خلال بحثي في أدبيات هذا الموضوع، وجدت أن مستوى الكفاءة المهنية ومستوى درجة التدريب والتطوير الفردي له علاقة طردية بينه وبين مستوى الأداء للشرطة. فكيف نفسر إمكانية وفعالية تأثير مستوى الكفاءة المهنية والأداء على عملية توزيع أفراد الشرطة في أماكن عملهم؟
18. بعد تفضلكم علينا بتوضيح تأثير تلك العوامل على عملية توزيع أفراد الشرطة في أماكن عملهم، ومدى تأثير هذه العوامل على عملية التوزيع في مراكز شرطة محافظة غزة بشكل مباشر إلى أي مدى.. ؟
- هل لدى سعادتكم أي إضافات من عوامل أخرى ترون من الضروري لي كباحث أن أذكرها في رسالتي.

وأخيراً في نهاية هذا اللقاء أتقدم لسعادتكم بالشكر الجزيل على حسن استقبالكم، وكرم عطائكم، وسعة صدركم، وغزارة خبرتكم، مما سيسهم بشكل كبير وفعال في إثراء رسالتي، واعدكم بأن أوجه لكم دعوة شخصية لحضور مناقشة رسالتي إن شاء الله تعالى.