

العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة "دراسة حالة"

د. علاء محمد أحمد الغماري

مدير دائرة في وزارة الداخلية - غزة - فلسطين

Alaamoh74@hotmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية، وعلاقتها ببعض المتغيرات، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة مكونة من: (العوامل الأمنية، السياسية، الجغرافية، الديموغرافية، الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، والعوامل الإدارية) على عينة مكونة من (١٢٢) ضابطاً من الرتب السامية (رائد فما فوق) تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وقد أظهرت النتائج أن جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة تؤثر بدرجات كبيرة ومقارنة، أعلاها في التقدير مجال (العوامل الجغرافية والديموغرافية)، وأدناها مجال (العوامل الأمنية)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة تعزى إلى المتغيرات: (الرتبة، سنوات الخدمة)، في حين وجدت فروق دالة في العوامل الاقتصادية تعزى لصالح العمر وذلك لصالح (٣٦-٤٥ سنة)، وفي العوامل السياسية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لصالح الفئة (مدير مركز). وأوصت الدراسة بضرورة التزام وزارة الداخلية بدراسة جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة عند إعدادهم لأي هيكلية مستقبلية أو حتى عند استقطاب وتعيين أفراد جدد.

الكلمات المفتاحية: (العوامل، توزيع، أفراد الشرطة، قطاع غزة).

Factors affecting the distribution of police personnel in the "Case Study" Gaza Strip

Dr. Alaa Mohammed A. Al-Ghammari

Department Director at the Ministry of Interior - Gaza - Palestine

Abstract:

The study aimed to identify the factors affecting the distribution of police personnel in Gaza Governorate police stations

and central departments, and their relationship to some variables, and to achieve this, the researcher used the descriptive and analytical approach by applying a questionnaire consisting of: (security, political, geographical, demographic, social, cultural, and economic factors) And administrative factors) on a sample of (122) high-ranking officers (major and above), who were chosen in a stratified randomized manner. The results showed that all factors affecting the process of distributing police personnel affect in large and close degrees, the highest in the estimate is in the field (geographical and demographic factors), and the lowest is in the field (security factors), and that there are no statistically significant differences between the average scores of the sample members 'assessment of the influencing factors attributable to Variables: (rank, years of service), while significant differences were found in economic factors attributable to age in favor of (36-45 years), and in political factors depending on the job title variable in favor of the category (center manager). The study recommended the necessity for the Ministry of Interior to study all factors affecting the distribution of police personnel when preparing for any future structure or even when recruiting and appointing new individuals.

Key words: (Factors, Distribution, Police Personnel, Gaza Strip)

١.١ مقدمة

يعد العنصر 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 لطاقات المجتمع العلمية والإنتاجية، فضلاً عن الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية والاستثمارات المتاحة (الطناني، ٢٠١٠، ص١٣٦). يعد 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 (فرجاني، ٢٠٠٨، ص٩).

ونظرا لأن طبيعة العمل في قطاعات الشرطة والأمن تختلف اختلافا كبيرا 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 اهتماما بالغا بعنصرها البشري سواء في اختياره وإعداده أو في توفير الاستقرار النفسي له باعتباره الركيزة الأساسية في نجاح مهمته (قحطاني، ٢٠٠٦، ص ١٩).

وتماشياً مع أهمية إدارة الأفراد إدارة سليمة، ولكي يتم الاستفادة من طاقاتهم مجتمعة كان لابد لجهاز الشرطة أن يولي الاهتمام الكبير في تحسين وتجويد عملية توزيع أفرادهم لكي يضمن تآديتهم لمهامهم بالجودة المطلوبة وفي الوقت المناسب. حيث تقوم عملية توزيع الأفراد بدور مهم في هذا المجال، فالتوزيع السليم والمبني على الخطط والرؤى الإستراتيجية يوصل وبلا شك إلى أفضل النتائج في أداء العمل الشرطي.

لذا كان من المهم لكل جهاز شرطة أن يضع الخطط المتقنة، ويدرس المعطيات الواقعية عند قيامه بتوزيع أفرادهم 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.

١.٢ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

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 تسلح حركة المقاومة الإسلامية (حماس) السلطة في عام ٢٠٠٧م 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 تعرّف 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.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن 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؟
- ما الأنظمة والمعايير الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى الى المتغيرات: (العمر المؤهل، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)؟

١.٣ فرضية الدراسة

يمكن صياغة فرضية الدراسة كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى للمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطة).

١.٤ متغيرات الدراسة

المتغير التابع: واقع توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
المتغيرات المستقلة: (العوامل الأمنية، العوامل السياسية، العوامل الجغرافية والديموغرافية، العوامل الاجتماعية والثقافية، العوامل الاقتصادية، العوامل الإدارية)

١.٥ أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال تناولها المورد البشري في مؤسسة مهمة للمجتمع الفلسطيني، حيث لا يوجد تنمية وتطوير دون استقرار أمني والذي يزداد نتيجة وجود جهاز شرطة فعال.

كما تكمن أهمية الدراسة في ندرة الدراسات التي بحثت في العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة بشكل خاص، وقطاعات الشرطة الفلسطينية بشكل عام. وتكمن أهميتها أيضاً في تعدد جهات الاستفادة منها على سبيل المثال:

- قد تساعد 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.

- يمكن أن توفر الدراسة رؤية واضحة لوزارة الداخلية من خلال التعرف الى المعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكزهم.

- قد توفر نظرة أشمل لوزارة الداخلية توضح الصورة الحقيقية لواقع عملية توزيع عناصر الشرطة في مواقعها، والتعرف على الإيجابيات وتعزيزها وكذلك السلبيات ومحاولة تصويبها.
- قد تساعد القائمين على جهاز الشرطة في تحديد العلاقة التي تربط بين جودة عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وبين تطوير الأداء .
- قد تفيد هذه الدراسة الباحثين 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، الأمر الذي يفتح المجال لإعداد دراسات جديدة ذات علاقة.

١.٦ أهداف الدراسة:

تتخصر أهداف الدراسة بما يلي:

- ١- التعرف الى واقع عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
- ٢- دراسة العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.
- ٣- التعرف على المعايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة في المراكز.
- ٤- تحديد المعوقات والصعوبات التي تحول دون تطبيق الأنظمة والمعايير المتعلقة بعملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة.

١.٧ حدود الدراسة:

- الحد المكاني: قطاع غزة
- الحد المؤسسي: مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية.
- الحد البشري: عينة من ضباط الرتب السامية (رائد فما فوق) العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية التابع لوزارة الداخلية الفلسطينية.

• **الحد الزمني:** تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة في شهر ديسمبر

من عام ٢٠١٩م

الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على مجموعة من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية

وفيما يلي عرض بعضها بما يحقق الاستفادة منها:

- **دراسة (أبو حامد، ٢٠١٧)** هدفت التعرف إلى مستوى قيم المواطنة لدى ضباط جهاز الشرطة الفلسطينية، وتزويد المؤسسة الامنية بتغذية راجعة حول قيم المواطنة، من خلال التعرف إلى قيمة (الانتماء، الحرية، المساواة) لدى أفراد الشرطة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق استبانة على عينة طبقية عشوائية بلغت (٤٥٠) مفردة صلح منها للتحليل (٤٣٧)، وقد أظهرت النتائج أن مستوى قيمة الحرية حققت متوسطا حسابي (٤.١٨)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات الدراسة، أما قيمة المساواة والعدالة الاجتماعية حققت متوسط حسابي (٤.١٦) أما قيمة الانتماء حققت متوسطا حسابي (٤.١٢).

- **دراسة (صبرة، ٢٠١٧)** هدفت التعرف إلى دور الشراكة الأوروبية الفلسطينية في تخطيط وتطوير عمل جهاز الشرطة الفلسطينية، حيث افترض الباحث ان الشراكة الاوروبية الفلسطينية طورت من عمليات التخطيط والتطوير لدى جهاز الشرطة الفلسطيني، وفي تطوير أداء العاملين وحسن من جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وعززت من الشفافية واحترام وحقوق الانسان والحريات العامة انسجاما مع المواثيق الدولية. ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة (٤٣٠) موظفا في جهاز الشرطة الذين تلقوا تدريبات من الشرطة الأوروبية من بداية عام ٢٠٠٦ لنهاية العام ٢٠١٦م تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من (١١) محافظة. وقد أظهرت النتائج درجة تقدير كبيرة لدور الشراكة الأوروبية الفلسطينية في تخطيط العمل في جهاز الشرطة الفلسطينية وخصوصا تطوير أداء العاملين في مجال التخطيط، وأن التدريبات ساهمت بدرجة مقبولة في ترسيخ مفاهيم حقوق الانسان وتوظيف التكنولوجيا الحديثة، وأوصت الدراسة بتطوير فكرة التوأمة

مع الشرطة الأوروبية على غرار التجربة في مديره شرطة محافظه بيت لحم والشرطة الإيطالية.

- دراسة (تريان، ٢٠١٤) هدفت للوقوف على دور أكاديمية فلسطين للعلوم الأمنية في تحسين أداء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بغزة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة شملت (١٣٩) خريجاً من خريجي الأكاديمية، وقد خلصت الدراسة إلى درجة تقدير مرتفعة من رضا عينة الدراسة عن دور الأكاديمية في الارتقاء بهم في الجوانب ذات العلاقة بمهام عملهم، مثل : (المعرفي والقيمي والمهاري) حيث احتل الجانب القيمي المرتبة الأولى بنسبة %٨٦.٤٢، واحتل الجانب المعرفي المرتبة الثانية بنسبة %٧٩.١٩ فيما جاء الجانب المهاري في المرتبة الأخيرة بنسبة %٧٥.١٩ ، وقد أوصى الباحث بضرورة تعزيز العلاقة بين الأكاديمية ووزارة الداخلية وتوفير الحوافز المناسبة للخريجين وتعزيز الجوانب مهارية في البرامج التعليمية المخصصة لتأهيل منتسبي وزارة الداخلية والأمن الوطني.

- دراسة (أبو جياب، ٢٠١٤) هدفت التعرف إلى علاقة مداخل تنمية الالتزام التنظيمي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى ضباط جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة في مجالات: (الاثراء الوظيفي واستقطاب واختيار الموظفين الجدد) الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة وإيجاد نوع من التوافق في المصالح بين الفرد والمنظمة، والوقوف على مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة: (العاطفي، الاستمراري، المعياري) الضباط ومدى تطبيق جهاز الشرطة لمداخل تنميه الالتزام التنظيمي. وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٤٤٤) ضابطاً من رتبة ملازم حتى عقيد في جميع محافظات غزة، وقد أظهرت النتائج أن قيادة الشرطة تولى اهتماماً خاصاً بتنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة من خلال: (الاثراء الوظيفي، واستقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة، وإيجاد نوع من التوافق بين مصالح الضباط ومصالح الجهاز).

- دراسة (الأشقر والجريسي، ٢٠١٢) هدفت التعرف إلى مدى التزام أفراد الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة بمبادئ العلاقات الإنسانية في ضوء تعاليم الإسلام وكذلك التعرف على وجهتي نظر أفراد الشرطة والمواطنين حول مدى التزام أفراد الشرطة الفلسطينية بتلك العلاقات اضافة الى التعرف على مدى الاختلاف في وجهتي نظر أفراد الشرطة والمواطنين حول مدى التزام أفراد الشرطة الفلسطينية بمبادئ العلاقات الإنسانية في ضوء تعاليم الإسلام ، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت عينة دراستهم في (٥٠٠) فرداً من منتسبي الشرطة الفلسطينية في الإدارات: شرطة المرور، شرطة البلديات، الشرطة القضائية منهم، ٢٤٨ ضابطاً، ولتحقيق أغراض الدراسة طبق الباحثان استبانة مكونة من (٣٣) فقرة موزعة على ثلاثة محاور: استقبال المواطنين، الضابط القيمي والأخلاقي، الأداء الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن محور الضابط القيمي والأخلاقي لدى عينة الدراسة قد حصل على نسبة تقدير (٨٧.٣%) فيما حصل محور استقبال المواطنين على (٨٦.٦%) أما محور الأداء الوظيفي فحصل على (٨٦.٩%).

- دراسة (Carty, W.et al. 2012) هدفت التعرف على محددات قوة الشرطة في المدن الأمريكية الكبيرة خلال (١٩٩٠-٢٠٠٠) وتحليل الآثار الناجمة عن ازدياد الجريمة، وتم تقييم آراء عدد من ضباط الشرطة الدستورية بواسطة مقياس يحتوي (٧) مجالات، وتوصلت النتائج إلى أن الزيادة في جموع الأقليات في المدن الكبرى تدعم الصراع الاجتماعي والتعصب لوجهات النظر العرقية، وقد أكدت الدراسة على ضرورة دعم التفكير العقلاني للأقليات من خلال تدريب الشرطة على ذلك وأوصت بزيادة ميزانيات الشرطة لما لها من آثار مباشرة على تطوير أداء الشرطة ونموها للقيام بمهامها.

- دراسة (الطناني، ٢٠١٠) هدفت التعرف على واقع مهارات رجل الشرطة الإنسانية والذاتية في التعامل مع الجمهور وأثرها على فعالية تقديم الخدمة الأمنية وإلى مدى توافر أساليب ووسائل تنمية هذه المهارات، ولتحقيق ذلك استخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على (٥١٧) فرداً من رجال الشرطة في محافظة غزة. وقد خلصت الدراسة إلى تحديد مجموعة من المهارات الإنسانية والذاتية المتوفرة لدى مجتمع الدراسة والمؤثرة في أدائه والتي تحتاج إلى تطوير وكذلك تحديد مجموعة من أساليب تنمية هذه المهارات والحاجة إلى تطويرها كما خلصت إلى عدم وجود أثر للمتغيرات : الرتبة ، المؤهل العلمي، الحاجة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة مع ظاهرة الدراسة فيما يوجد أثر لمتغيري العمر ومكان العمل على نفس الظاهرة وأوصت الدراسة بضرورة تطوير وصل المهارات الإنسانية والذاتية لمجتمع الدراسة وضرورة العناية بتعزيز علاقة مجتمع الدراسة بالمؤسسات المجتمعية ذات العلاقة المباشرة معها وإلى ضرورة العناية بالجوانب السلوكية عند تقييم رجال الشرطة وضرورة العناية بالتعزيز الإيجابي والسلبي لتحسين علاقة مجتمع الدراسة بالجمهور.

- دراسة (Morabito &Melissa ,2010) هدفت إلى فهم طبيعة الشرطة المجتمعية باعتبارها نمطا مبتكرا . ولتحقيق ذلك اتبع الباحثان المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على (٤٧٤) فرداً من إدارات الشرطة في جميع أنحاء الولايات المتحدة، وقد أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من أجهزة الشرطة في الولايات المتحدة تعتمد العناصر المركزية والالتزام التنظيمي والتعقيد التنظيمي وقد تم تطوير النموذج الذي يقيس مدى استخدام الشرطة لخصائص الشرطة المجتمعية، وأشارت النتائج إلى اختلاف بين الأجهزة الشرطة في ذلك ، ويمكن أن تفسر الاختلافات إلى الاختلاف في اعتماد الإطارات الابتكارية إلى خصائص المجتمع وأوصت الدراسة النظر في الأبحاث المهمة بالشرطة في المستقبل التركيز على وصف محدد لخصائص الشرطة المجتمعية وكيفية تنفيذ القوانين

وطبيعة علاقتها بالمجتمع والأفكار الإبداعية والابتكارية والخصائص المؤسسية الخاصة بالإدارات الشرطية والتأثيرات الإيجابية في المجتمع.

- دراسة (Cemil , et al, 2007) هدفت التعرف على نظم تدريب الشرطة في المملكة المتحدة والولايات المتحدة وتركيا ومقارنة نقاط القوة والضعف فيها وأوجه التشابه والاختلاف، ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وأظهرت النتائج أن هناك ممارسات مختلفة في تدريب الشرطة في مختلف أنحاء العالم من حيث مضمونها وطولها وأظهرت الدراسة أن فترة تدريب الشرطة في المملكة المتحدة والولايات المتحدة تمتاز بأنها قصيرة نسبياً ، وتركز على المنحى العملي والممارسة مقارنة بتدريب الشرطة في تركيا التي تمتاز بانها طويلة ونظرية وتقليدية.

التعقيب على الدراسات السابقة :

بتأمل الدراسات السابقة نجدها تناولت عدة محاور مهمة بالنسبة لدراسة الباحث ف فيما تعرض بعضها لعمليات التدريب والتأهيل والتطوير في المؤسسات الأمنية والشرطية مثل دراسات : صبره (٢٠١٧) و(cemil,2007) والطناني (٢٠١٠) نجد أن بعضها تعرض لواقع العمل الإداري وسبل إصلاحه : مثل دراسات (تريان، ٢٠١٤)، و(carty,2012) بينما تناول البعض الآخر قيم وتوجهات تتعلق بموضوع الدراسة مثل دراسات : (الأشقر والجريسي ٢٠١٢)) وأبو حامد (٢٠١٧) و أبو جياب (٢٠١٤) و (morabito2010)، كما نجد أن هذه الدراسات شملت البيئة الفلسطينية والأجنبية ومثالها: (دراسة الأشقر والجريسي، ٢٠١٢) في غزة دراسة (صبرة، ٢٠١٧) في الضفة الغربية ودراسة (Cemil, 2007) في تركيا وأمريكا وبريطانيا أما دراسة (carty,2012)، فكانت في أمريكا. كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لمثل هذا النوع من الدراسات، ما

عدا دراسة (Cemil , et al, 2007) التي استخدمت المنهج المقارن، واستفاد الباحث منها في إثراء الجزء النظري لدراسته هذه، واستأنس بهم في بناء أداة الدراسة، 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 والدول، إلا أن أياً منها لم تتناول دراسة العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة الفلسطينية.

الطريقة والإجراءات

٧.١ منهج الدراسة وأسلوبها:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكمياً، 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.

٧.٢ مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع ضباط الشرطة الفلسطينية (الرتب السامية) وعددهم (٢٨٤) ضابطاً من رتبة رائد فما فوق على مستوى القطاع.

العينة الاستطلاعية للدراسة: قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مفردة من ضباط الشرطة العاملين في محافظة غزة وإداراتها المركزية، وذلك من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة.

العينة الفعلية للدراسة: شملت العينة الفعلية (١٢٢) ضابطاً بنسبة ٤٢.٩% من المجتمع الأصلي.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من قسمين رئيسيين هما:

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

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الاستبانة وتتكون من ٤٤ فقرة موزعة على ٦ مجالات

المجال الأول: العامل الأمني ويتكون من (٦) فقرات.

المجال الثاني: العوامل السياسية ويتكون من (٦) فقرات.

المجال الثالث: العوامل الجغرافية والديموغرافية ويتكون من (٦) فقرات.

المجال الرابع: العوامل الاجتماعية والثقافية ويتكون من (٧) فقرات.

المجال الخامس: العوامل الاقتصادية ويتكون من (٧) فقرات.

المجال السادس: العوامل التنظيمية والإدارية ويتكون من (١٢) فقرة.

حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات الباحثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (١).

جدول (١) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

اختار الباحث الدرجة (١) للاستجابة " بصورة قليلة جدا" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو ٢٠% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

٧.٤ صدق الاستبانة

للتحقق من صدق الاستبانة استخدم الباحث الطرق التالية :

١- صدق المحكمين

حيث عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (٧) متخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء والعلوم الشرطة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل

في ضوء المقترحات المقدمة، الى أن خرجت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٤٤) فقرة .

٢- صدق المقياس

أولا 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.

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.

٣- 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.

نتائج الدراسة وتفسيراتها

٨.٢ تحليل مجالات وفقرات الاستبانة

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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٢).

جدول (٢) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العامل الأمني "

الرتبة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
2	*0.000	4.37	70.50	3.53	انتشار السلاح بين أيدي الأفراد والعائلات .	١
5	*0.000	3.51	67.77	3.39	توفر السلاح بكثرة بين أيدي التنظيمات العاملة في الساحة	٢
6	*0.000	3.32	66.67	3.33	التطور التكنولوجي للمعلومات الأمنية .	٣
3	*0.000	3.87	69.08	3.45	تعدد الجرائم وحجمها وأساليبها ومستوى انتشارها.	٤
1	*0.000	5.53	73.22	3.66	سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح -توغل - قصف).	٥
4	*0.000	3.93	69.08	3.45	العلاء ودورهم الخبيث في إرباك الصف الداخلي .	٦
	*0.000	5.95	69.37	3.47	الدرجة الكلية	

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

من جدول (٢) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "سخونة العلاقة مع الاحتلال (اجتياح -توغل -قصف)" يساوي 3.66 (الدرجة الكلية من ٥) 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 $0.05 \leq \alpha$ ، 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 $0.05 \leq \alpha$ ، 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 توتر العلاقة مع الاحتلال وكثرة الاجتياحات والتوغلات تؤثر كثيرا 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 عقدها وزارة الداخلية الفلسطينية 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، ٢٠٠٣) 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، ٢٠٠٧) 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.

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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٣).

جدول (٣) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل السياسية "

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

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

من الجدول السابق (٣) 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

٥) 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 $\alpha \leq 0.05$ ، 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 الشباب 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 .

المجال الثالث أثر العوامل الجغرافية والديموغرافية على واقع توزيع أفراد الشرطة
تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٤).

جدول (٤) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الجغرافية والديموغرافية "

الرتبة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
					تؤثر العوامل التالية على توزيع أفراد الشرطة في	
2	*0.000	9.72	84.83	4.24	تأثير مساحة مدينة غزة ومركزها الجغرافي .	١ .
1	*0.000	10.20	85.67	4.28	تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة .	٢ .
5	*0.000	4.21	70.08	3.50	عدم تهيئة الطرق والمرافق بطريقه تساعد الشرطة على أداء عملها .	٣ .
4	*0.000	5.56	71.53	3.58	تأثير التقسيم الحالي لقطاع غزة إلى خمس محافظات .	٤ .
3	*0.000	5.85	72.44	3.62	تأثير منطقة سكن الشرطي على التوزيع .	٥ .
6	*0.000	4.32	69.00	3.45	التناسب بين أعداد الشرطة في غزة وعدد السكان .	٦ .
	*0.000	9.67	75.58	3.78	الدرجة الكلية	

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

من جدول (٤) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تأثير الكثافة السكانية العالية في غزة " يساوي 4.28 (الدرجة الكلية من ٥) 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 $0.05 \leq \alpha$ ، 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 $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويؤكد الباحث هنا على بديهية 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، ٢٠١١) أن "عملية توزيع القوى البشرية لمن 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 (ماكجرث، ٢٠٠٦، ص ٢). بأن "الكثافة السكانية تلعب دوراً هاماً ومميزاً في اعتبارات أعداد القوات"

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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٥).

جدول (٥) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاجتماعية والثقافية "

الرتبة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
					تؤثر العوامل التالية على توزيع أفراد الشرطة في	
7	*0.000	4.47	67.39	3.37	تأثير الظواهر الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الغزي. (فعاليات ورشات عمل - مؤتمرات).	١.
5	*0.000	5.24	69.00	3.45	تأثير الانضباط السلوكي مع القيم الاجتماعية التراثية للمجتمع الغزي .	٢.
4	*0.000	4.92	69.41	3.47	التعاون والمبادرة الايجابية بين المواطنين لمساعدة الشرطة في كشف الجريمة .	٣.
2	*0.000	5.30	73.17	3.66	النزعة العشائرية والعائلية السائدة في المجتمع الغزي.	٤.
6	*0.000	4.58	68.24	3.41	اختلاف طبيعة ومستوى الجريمة في المناطق الحضرية والريفية .	٥.
1	*0.000	6.22	74.96	3.75	تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي .	٦.
3	*0.000	6.58	72.17	3.61	ارتفاع مستوى تعاون الشرطة وتجاوبها مع طلبات المواطنين .	٧.
	*0.000	7.65	70.59	3.53	الدرجة الكلية	

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

من جدول (٥) يمكن استخلاص ما يلي

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تأثير ارتفاع نسبة البطالة بين أبناء المجتمع الغزي " يساوي 3.75 (الدرجة الكلية من ٥) 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 $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث انتشار نسبة البطالة إلي الحصار المفروض من قبل الاحتلال الإسرائيلي اقتصاديا 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 تامين كل هذه الفعاليات والمناسبات بما لا يتعارض مع القانون الفلسطيني وبما يخدم مصلحه الوطن.

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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٦).
جدول (٦) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل الاقتصادية "

الرتبة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
5	*0.000	6.54	72.71	3.64	تؤثر العوامل التالية على توزيع أفراد الشرطة في	
١					حجم الحركة الاقتصادية ومؤسساتها وتأثيرها على عملية التوزيع .	
4	*0.000	6.29	73.17	3.66	حجم المشاكل المالية مثل ((الشيكات بدون رصيد-الإفلاس - غسيل الأموال -الديون غير المستوفاة)) في المجتمع الغزي.	٢
6	*0.000	5.46	70.68	3.53	تأثير حجم الموارد المالية المتاحة على التوزيع .	٣
7	*0.010	2.33	64.03	3.20	تأثير التمويل الخارجي على سياسات وتوجهات السلطة .	٤
3	*0.000	6.57	76.44	3.82	تأثير الحصار الاقتصادي على جهاز الشرطة .	٥
1	*0.000	7.88	80.34	4.02	الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانيات والمعدات اللازمة لعمله .	٦
2	*0.000	7.16	78.15	3.91	تأثير عدد مركبات الشرطة ونسبتها إلى عدد أفراد الشرطة	٧
	*0.000	8.38	73.64	3.68	الدرجة الكلية	

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

من جدول (٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " الصعوبات التي تواجه الشرطة في التغلب على الحصار وتوفير الإمكانيات والمعدات اللازمة لعمله " يساوي 4.02 (الدرجة الكلية من ٥) 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 تتصرف إلا في حدود التقديرات التي توافق عليها الدولة عند تخطيطها العام لمفردات ميزانيتها (كلوب، ٢٠٠٧، ص ١٢٢).

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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٧).

جدول (٧) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العوامل التنظيمية والإدارية "

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
١.	وجود قوانين ونظم ولوائح وتعليمات مستديمة تنظم العمل وتضبطه داخل جهاز الشرطة .	4.11	82.22	9.17	*0.000	1
٢.	وضوح الصلاحيات والمسئوليات للمؤسسة الشرطة وكادرها.	4.01	80.17	8.70	*0.000	2
٣.	وحدة مصدر التوجيهات والأوامر .	3.99	79.83	8.44	*0.000	3
٤.	وجود هيكلية إدارية مدروسة ومخطط لها لدى جهاز الشرطة.	3.99	79.83	8.06	*0.000	3
٥.	مستوى الكفاءة المهنية في العمل الشرطي .	3.62	72.37	5.32	*0.000	9
٦.	طبيعة مهام جهاز الشرطة وحجم عمله الإداري والقضائي والاجتماعي.	3.87	77.44	7.78	*0.000	5
٧.	استخدام عامل التكنولوجيا في العمل	3.55	71.03	4.42	*0.000	11

					الشرطي .	
10	*0.000	4.82	71.62	3.58	حجم توفر الاحتياجات اللوجستية من مركبات ومباني وأجهزة اتصال وأسلحة وزي شرطي.	.٨
6	*0.000	7.53	76.00	3.80	طبيعة دوام عناصر الشرطة (٤٨ . ٢٤) (أ) . ب . ج) (١٢-٣٦) .	.٩
7	*0.000	6.87	75.44	3.77	وجود خطط واضحة ومدروسة لدى جهاز الشرطة .	.١٠
8	*0.000	5.07	72.65	3.63	تكس أعداد كبار السن في الشرطة وذلك لعدم تفعيل قانون التقاعد .	.١١
12	0.213	0.80	61.53	3.08	وجود نظام للمكافآت والحوافز لعناصر الشرطة .	.١٢
	*0.000	8.21	75.01	3.75	الدرجة الكلية	

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

من جدول (٧) 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 ٥) 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 تقريبا 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 الشرطة 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 (تريان، ٢٠١٤) حيث أوصت على ضرورة تبني استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري بشكل فعال في جهاز الشرطة، وكذلك دراسة (Cemil, 2007) حيث أوصت بضرورة تأسيس إدارة متخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية، وكذلك دراسة (الأشقر والجريسي، ٢٠١٢) 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 ٣ أم لا. النتائج موضحة في جدول (٨).

جدول (٨) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة

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

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

من الجدول (٨) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي لجميع الفقرات السابقة يساوي 3.63 (الدرجة الكلية من ٥) 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 ٧٢% وبالتأكيد هناك عوامل أخرى ثانوية أو فرعية بحاجة إلى دراسة وبحث لمعرفةا وللوقوف عليها.

كذلك يظهر الجدول الأخير بأن العوامل التنظيمية والإدارية بالإضافة إلى العوامل الجغرافية والديموغرافية 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، وقد يعزى السبب في ذلك الى أن قوة التنظيم ومتانة 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 يتبين في هذه الدراسة بما لا يدع مجالاً للشك مدى تأثير هذه العوامل على عملية التوزيع.

٨.٣ 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 ٣ 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 (٩) 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 " ٣٦-٤٥" 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 (٩) نتائج اختبار " كروسكال - والاس " - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب				المجال
		٤٦ سنة فأكثر	٣١	٥٥	٢١	
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	الدرجة الكلية	

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 (١٠) 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 ونتائجها على كل عملية تخص العمل الشرطي.

جدول (١٠) 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	الدرجة الكلية

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 (١١) 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 (١١) 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	الدرجة الكلية

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 (١٢) 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 مساهم " 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 (١٢) 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	الدرجة الكلية

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 (١٣) 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 الضباط . 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 (١٣) نتائج اختبار " كروسكال- والاس" سنوات الخدمة الشرطية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	متوسطات الرتب					المجال
		أكثر من ١٢ سنة	١٠-١٢	٧-٩	٤-٦	٣ 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	الدرجة الكلية

ملخص 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 والديموغرافية قد حصلت على أعلى متوسط حسابي نسبي بواقع ٧٥.٥% مما يدل على أن كبر حجم تأثير هذه العوامل في عملية توزيع أفراد الشرطة .
- "سخونة العلاقة مع الاحتمال من قصف وتوغل واغتيالات" هي أهم محدد لعملية توزيع أفراد الشرطة وذلك ضمن العوامل الأمنية المؤثرة وحصل على وزن نسبي ٦٩.٣٧%. وفي المقابل فإن " التطور التكنولوجي للمعلومة الأمنية" حصل على أدنى نسبة كمحدد لعملية التوزيع المذكورة آنفاً و حصل على وزن نسبي ٦٦.٦٧%.
- " 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 الإمكانيات 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.

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 وبالكاادر 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.

قائمة المراجع:

أبو جياب، محمد محمد (٢٠١٤). " مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو حامد ، ياسر(٢٠١٧) "مستوى قيم المواطنة لدى ضباط جهاز الشرطة الفلسطينية في الضفة الغربية، جامعة الاستقلال، أريحا.

الأشقر، ياسر حسن والجريسي ، محمد عبد العزيز (٢٠١٢). مدى التزام الشرطة الفلسطينية بمبادئ العلاقات الإنسانية في ضوء تعاليم الإسلام " مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ٢٠ (٢)، ٣٣١-٣٥٧ .

الطناني، رامي عمر (٢٠١٠): مهارات رجل الشرطة في التعامل مع الجمهور وأثرها على فعالية تقديم الخدمة الأمنية (رسالة ماجستير) ،الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.

تريان ، كمال محمد (٢٠١٤). "دور أكاديمية فلسطين للعلوم الأمنية في تحسين أداء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بغزة وسبل تعزيزها"، كلية العودة، غزة سلطان، محمد (٢٠٠٥). "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة للنشر.

شهراني، سعد عبد الله بن جليان (٢٠٠٣). " التنظيم الأمثل للشرطة في ضوء المفهوم الشامل للأمن" (رسالة ماجستير)، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

صبره ، أحمد يوسف (٢٠١٧) جامعة النجاح نابلس "دور الشراكة الأوروبية الفلسطينية في تخطيط وتطوير عمل جهاز الشرطة الفلسطينية (رسالة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

فرجاني، عبد الفتاح محمد علي (٢٠٠٨). "واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني . دراسة تطبيقية على

قيادات الشرطة الفلسطينية بقطاع غزة" (رسالة ماجستير)، غزة، الجامعة الإسلامية.

قحطاني، فيصل (٢٠٠٦). استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز الأمن الوطني(رسالة دكتوراة)،الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

كلوب، عرابي محمد (٢٠٠٧). "العلاقات العامة في الشرطة"، القاهرة: مكتبة الأمير.

Carty, William P.; Ren, Ling & Zhao, Jihong (2012). Police Strength in Large U.S. Cities during the 1990s: A Fixed-Effects Panel Analysis

Morabito,& Melissa Schaefer(2010). Understanding Community Policing as an Innovation: Patterns of Adoption, Crime & Delinquent, 56 (4), 564-587 Oct 2010

Cemil, D. Osman, D. & Serdar K(2007). "Acomparative Study Of The Police Training In The United Kingdom, The United States And Turkey", Turkish Journal of Police Studies , 9(1-4).

McGrath, John J. (2006). "Boots on the Ground: Troop Density in Contingency Operations" Combat Studies Institute Press, Kansas 2006