

تكافؤ الفرص لدى منتسبات وزارة الداخلية

رياحين عبد الزهرة سعيد

□ أ.م.د. ميسون حامد طاهر

جامعة بغداد / كلية التربية للبنات

Equal Opportunities for female members of the Ministry of Interior

Researcher :Ryaheen Abdel-Zahra Saeed Al-Jubouri

Asst. Prof. Maysoon Hamed Taher (Ph.D.)

University of Bagh dad / College of Education for Women / Department of

Sociology

maysoon.hamid@coeduw.uobaghdad.edu.iq□

Raiyaheen.Abd2209d@coeduw.uobaghdad.edu.iq

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم تكافؤ الفرص والذي يسعى الى تحقيق العدالة والانصاف في الفرص المتاحة داخل المجتمع ، وكذلك تحليل العلاقة بين تكافؤ الفرص وبناء القدرات النسوية ، من خلال استكشاف مدى تأثير التشريعات والسياسات والممارسات التي تعزز المساواة بين الجنسين على تمكين وبناء قدرات المرأة في مختلف المجالات ، وايضاً التعرف على أبرز محددات تكافؤ الفرص وبناء القدرات النسوية ، والفروق بين هاتين المتغيرين بناءً على العوامل الديموغرافية لمجتمع الدراسة ، وتكشف عن العلاقة الارتباطية بين تكافؤ الفرص وبناء القدرات النسوية في وزارة الداخلية العراقية ، وما مدى إسهام تكافؤ الفرص في بناء القدرات النسوية . جاءت الدراسة وفق المنهج الوصفي الارتباطي ومقياس ليكرت الخماسي ، وأيضاً استخدمت منهج المسح الاجتماعي، والمنهج التاريخي ، والذي يعتمد على مراجعة الأدبيات السابقة ، بالإضافة إلى المنهج الميداني من خلال المقابلة الشخصية مع النساء العاملات في المؤسسة الأمنية ، وكانت العينة قصدية قوامها (٢٩٥) مبحوثة ، وتم تحليل البيانات إحصائياً من خلال برنامج (spss). ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تحقيق تكافؤ الفرص يسهم بشكل كبير في تطوير القدرات النسوية في المؤسسة الأمنية ، من تمكين المرأة مهنيّاً وتعزيز ثقتها بقدرتها ، وخلق بيئة عمل أكثر إنصافاً من خلال تحقيق التوازن بين الجنسين في المناصب الإدارية والقيادية. وتوصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات أكثر شمولية لدعم وتهيئة بيئة عمل تحفز النساء على تحقيق التقدم والتميز في المجال الأمني . الكلمات المفتاحية : تكافؤ الفرص ، المنتسبات ، وزارة الداخلية

Interior(

Abstract

This study aims to identify the concept of equal opportunities, which in turn achieves equality, freedom and social justice. The study also aims to analyze the relationship between equal opportunities and women's capacity building, by exploring the extent of the impact of legislation, policies and practices that promote gender equality on empowering and building women's capacities in various fields. It also aims to identify the most prominent determinants of equal opportunities and women's capacity building. To identify the differences between these two variables based on the democratic factors of the study population, the relationship between equal opportunities and women's capacity building in the Iraqi Ministry of Interior will be analysed. The study will identify the extent to which equal opportunities contribute to women's capacity building. The study discusses the concept of equal opportunities from a social, religious, economic, cultural, and legislative perspective, and highlights the challenges facing women working in the security services, providing a supportive work

environment to empower them and develop their skills. To do the study, the researcher has relied on the descriptive correlational approach and the five-point Likert scale. She also used the social survey method, the historical method that is based on a review of previous literature, in addition to a field method based on collecting data according to a questionnaire and field interviews with women working in the security institution. The sample was intentional and consisted of (295) respondents, and the data was analyzed statistically through the SPSS program. empowering women professionally, enhancing their confidence in their abilities, and creating a more equitable work environment by achieving gender balance in administrative and leadership positions. The study recommends the need to develop more comprehensive policies to support and create a work environment that encourages women to achieve progress and excellence in the security field. Equal Opportunities , Affiliates , Ministry of

مكتبة

يُعد تكافؤ الفرص من الأساسيات المهمة في تقدم المجتمعات، كونه يعتمد ذوي المهنية، والكفاءة، لتقاسم الفرص على قدر متساو، وفسح المجال أمامهم لإبراز قدراتهم، من أجل تحقيق التنمية الشاملة. إذ تُعتبر الموارد البشرية عنصراً مهماً وفعالاً في أي مؤسسة، فمن خلالها تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها، إذ أنه لا يمكن لأي مؤسسة أو منظمة أن تحقق أهدافها، بدون وجود عناصر بشرية مدربة، وذات كفاءة، فالموارد البشرية هي رأس مال المؤسسات، وهي حجر الزاوية في العملية الإدارية، ولا يمكن لأي مؤسسة أو منظمة اجتماعية، أو ثقافية، أو خدمية، أو عسكرية، أو سياسية، أو مالية، أو تربوية، أو تعليمية، أن تستغني عنها مهما كانت جودة الموارد المادية. ولكي تكون الموارد البشرية ذات فعالية وأنتاجية تساهم في تميز المؤسسة أو المنظمة، يتحتم على المؤسسة أن تصب اهتمامها بالعنصر البشري، وإطلاع من يشغل الوظائف الإدارية، بأهمية السلوك الإنساني، ومعرفة العوامل المؤثرة على إنتاجيته مثل الحوافز، والدوافع، والانتماء للمؤسسة، ومن العوامل المهمة هي شعور الموظف بالمساواة وعدالة الإجراءات الإدارية، في جميع التعاملات الإدارية، دون أن يشعر بتمييز، أو محاباة الإدارة لبعض الموظفين عن بعض، فإذا شعر بذلك انشغل بالصراعات الداخلية، والتنافس الشخصي، بدلاً من تعاون روح الفريق بالعمل، والإنتاجية لتحقيق أهداف المنظمة وتميزها، كذلك شعور الموظف بأن ما يقوم به من إنتاج لصالح المؤسسة، يقابله إمتيازات ومكافأة تناسب ما يقوم به من عمل، ولا تزال إدارة المؤسسة تبحث عن طرق لجعل العنصر البشري يقدم أفضل ما لديه لصالح المؤسسة، بما يؤدي إلى تحقيق أغراضها.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول عناصر الأساسية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة (Problem of the study)

يُعد الكشف عن المعوقات التي تواجه قيام المرأة بأدوارها الاجتماعية والثقافية والمهنية والأمنية، والعمل بمبدأ تكافؤ الفرص هو ضمان وقائية للحفاظ على الحقوق والحريات العامة لجميع المواطنين دون تمييز أو تفرقة، لتحقيق تكافؤ الفرص والمساواة، إذ هناك نقص لافت للنظر في تمكين المرأة ودمجها في الوظائف المؤسساتية، وأتاحة الفرصة لها في أداء جميع الأدوار والارتقاء بمستوى قدراتها، إذ أصبح تمكين القيادات النسوية في الوقت الحاضر ضرورة ملحة، أهمها أن العمل على تعزيز قدرات المرأة في وزارات الدولة عموماً، ووزارة الداخلية خصوصاً لها أبعاد ثقافية واجتماعية ومؤسسية مهمة كونها تحمل بعدين أمني وخدمي، إذ تقوم المرأة بخدمة مهنية واجتماعية وإحتكاك مباشر بالمواطن.^(١) وتجلت مشكلة الدراسة من التساؤل الآتي:

- ١- ما واقع التشريعات القانونية وتأثيرها في رسم سياسة تكافؤ الفرص لدى عينة البحث؟
- ٢- هل العوامل التنظيمية (التأييل والتدريب، وعدم المساواة في العمل، وضعف دعم الإدارات، الموقع الإداري، وظروف وصعوبات العمل بحد ذاته) تعتبر عائق أمام تمكين المرأة وتعزيز قدراتها؟
- ٣- هل للعوامل الاجتماعية (الحالة الاجتماعية، العمر، التحصيل العلمي، التخصص، صنف العمل، مدة الخدمة، العنوان الوظيفي) أثر في صعوبة تولي المرأة للمواقع القيادية ؟

ثانياً: أهمية الدراسة : (Importance of the study)

يعد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تولي الوظيفة العامة مهما في تنظيم علاقات العمل من خلال سعيه إلى تحقيق العدالة الاجتماعية و الوظيفة بين الأفراد ، ومحاربتها لكل أشكال التمييز الذي كان قائماً على أساس الدين والجنس والآراء السياسية ، مما يؤدي إلى حرمان الفرد من الوظيفة

دون وجه حق ، لكن نجد أنه تم تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة من خلال الاعتماد على مجموعة من الضمانات التي تسعى لحماية هذا المبدأ ، إذ نجد مجموعة من الضمانات الإدارية التي تتولى الإدارة الأخذ بها لحماية مصالح الموظف من كل أشكال التمييز .
وتتلخص أهمية الدراسة فيما يأتي:

أولاً: أهمية الدراسة النظرية:

- ١- أهمية تمكين المرأة في مجالات المجتمع كافة، وتعزيز دورها التنموي والقيادي في المؤسسات الأمنية والخدمية، من خلال تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.
 ٢. هذه الدراسة ستخاطب صانعي القرار وواضعي السياسات إلى رفع مستوى الكفاءات النسوية بوصفها تمثل أكثر من نصف المجتمع العراقي، وكذلك من خلال ما تقدمه المرأة في كافة مؤسسات الدولة بصورة عامة، والجهزة الامنية بصورة خاصة.
- ثانياً: أهمية الدراسة التطبيقية:**

- ١- تكمن أهمية الدراسة فيما يمكن ان تقدمه من مقترحات وتوصيات لتحقيق التكافؤ في الفرص والمساواة في الوظيفة العامة من خلال التشريعات الدستورية والقانونية .

ثالثاً: أهداف الدراسة (Objectives of the study)

تهدف الدراسة إلى التعرف على تكافؤ الفرص لدى افراد العينة.

المفاهيم

١. تكافؤ الفرص (Equal opportunities)

٢. المنتسبات: (Affiliates)

٣. وزارة الداخلية: (Ministry of Interior)

المبحث الثاني نماذج من دراسات سابقة

تعد نماذج الدراسات السابقة من أهم خطوات البحث العلمي كونها تسلط الضوء على نقاط مهمة عن موضوع الدراسة ، إذ يتضح للباحث فكرة عامة عن مشكلة أو ظاهرة الدراسة ويتحدد من خلال الدراسات السابقة جانباً مهماً من الإطار النظري إضافة إلى الجانب الميداني للدراسة ، وكذلك يمكن للباحث الوقوف على المعوقات والصعوبات التي واجهت تلك الدراسات، فضلاً عن ذلك أنها تُعرف الباحث بالمناهج والأدوات والعينات المستعملة.

أولاً: دراسات عراقية

- ١- دراسة احمد رزاق مايع الموسومة بـ(اثر الوساطة على الحق في تكافؤ الفرص) ٢٠١٨م. (*)

أ- اهداف الرسالة:- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات الأخلاقية والاجتماعية والوظيفية وأثرها على انتهاك حقوق الانسان من ناحية تكافؤ الفرص في مجال العمل التي اصبحت عقبة أمام تقدم المجتمعات.

ب- منهج الدراسة:- تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية أستمع الباحث فيها منهج الدراسة الوصفية التحليلية لتحليل ظاهرة ممارسة الفساد بنحو عام والوساطة بشكل عام، أعتمد الباحث منهجية البحث وفقاً للدراسة الوصفية التحليلية ، الذي يقوم على وصف الوقائع والظواهر وتفسيرها بالأعتماد على المعلومات والمنشورات والمراجع المتوفرة بهذا المجال.

ج- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:-

- تبين ان هناك علاقة وثيقة فيما بين الحق في تكافؤ الفرص والحق في عدم التمييز باعتبار ان تكافؤ الفرص لا يمكن تحقيقه ان لم تكن هناك مساواة وعدم تمييز بين الافراد.

- إن نطاق الحق في تكافؤ الفرص يشمل مجالات الحياة جميعها ولا سيما تلك التي تكون ضرورية لتنمية الحياة الانسانية ومنها (حق السكن، حق الرعاية الصحية، حق التعليم، والحق في تولي الوظائف العامة).

- يعتمد الحق في تكافؤ الفرص على جملة شروط وهي:

أ- المساواة في توفير الفرص بين الافراد من خلال ازالة الحواجز والتي تحد من وصول الجميع إلى الأدوار والمهن والوظائف المرغوب فيها.

ب- عدم التمييز بين الافراد من خلال التعامل مع الجميع على اساس واحد بحيث لا يكون التعامل وفقاً للمعايير والأسس التمييزية.

ت- مساعدة الآخرين في توفير الفرص لهم على أساس المساواة دون تمييز من خلال اتباع منهج الاسلوب القانوني التشريعي الأمثل من أجل الاستفادة من هذه الشروط. - توفر للحق في تكافؤ الفرص الحماية الدولية من خلال النص عليه في مجموعة من المواثيق الدولية العالمية. - لم يتم العمل بالنص الدستوري العراقي الخاص بالحق في تكافؤ الفرص على ارض الواقع لغاية الآن كونه يتطلب اتخاذ اجراءات من قبل الدولة تساهم في أعماله. - تؤثر الوساطة على الاخلاق الاجتماعية ولاسيما في مجال الوظيفة العامة، من خلال الانحرافات السلوكية والتنظيمية والجزائية. - من الاسباب والدوافع التي تنشأ بسببها هذه الظاهرة اما ان تكون أسباب راجعة الى شخصية الفرد ولم ان تكون اسباب ناتجة من البيئة والمحيط الاجتماعي، وبعضها نتائج اسبابها تدهور الحالة الاقتصادية للفرد ومنها ما هو راجع الى الخلفية الحزبية والسياسية للفرد، كما ان عدم صياغة بعض القوانين بدقة أثر في تنامي هذه الظاهرة. - ان للوساطة أثر في مجال الوظيفة العامة من خلال التعيين فأنها تؤثر عليه بنحو سلبي، وفي حالة عدم توفير فرص متساوية من خلال التمييز بالمعاملة بين فرد وآخر في تطبيق شروط التعيين فأنها لا تعتمد على أسس الكفاءة والقدرة والنزاهة إنما تعتمد على أسس ومعايير تمييزية، كما هناك أثر آخر في تكافؤ الفرص الوظيفية من خلال حقوق الموظفين التي مرّة تساهم الوساطة بعدم تمتعها ومرّة أخرى تمنحها لأشخاص ليس أهلاً لها، كما أن الواجبات تؤثر الوساطة فيها من خلال عدم قيام الموظف بالواجبات المناطة له على أتم وجه إلا الى الاشخاص الذين تربطه بهم اسس تمييزية.

د- وأعطت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:-

- العمل بنص المادة ١٦ من دستور العراق الدائم لسنة ٢٠١٦ الخاصة بتكافؤ الفرص من خلال تشريع قانون يختص بالمساواة وعدم التمييز وتحديدها بنحو مفصل مع ضرورة تضمين هذا القانون لجنة خاصة تنظر في طلبات الافراد الخاصة بالممارسات التمييزية وعدم المساواة ضدهم، على ان يكون تنفيذ قرارات هذه اللجنة إلزامياً. - تبني مشروع بناء الموظف الصالح الذي يكون من خلال تشكيل لجنة من مجموعة خبراء مختصين في علم الشريعة والقانون والاجتماع وكذلك علم النفس تقوم بإعداد منهج يضع الأسس والمبادئ القيمة أو ميزات اخلاقية والتي تؤثر في النفس الانسانية، ويتم طرح هذا المنهج بأسلوب تنموي حديث. - ضرورة تبني منهج ثقافي تربوي يُطرح بوسائل الاعلام وتتبناه وزارة التربية والتعليم العالي، يدعو إلى التعايش السلمي من خلال الدعوة للعمل وفق المشتركات والأبتعاد عن كل ما يثير المعايير التمييزية وكذل بث روح الانسانية والمواطنة وإشاعتها، وترسيخ الانتماء إلى القيم الوطنية العالية. - حق تكافؤ الفرص لا يعد امتيازاً خاصاً لمتعلقة، بل لا بد وان ينتظم مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.

ثانياً: دراسات عربية

١- دراسة الاء عبدالله الطائي الموسومة بـ (المشكلات التي تواجه العاملات في الشرطة النسائية) دراسة ميدانية في اماره الشارقة _ الامارات العربية المتحدة ٢٠١٨م. (*)

أ- اهداف الدراسة :- بحثت الدراسة في مجموعة من الاهداف أهمها:

. مشكلات المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية على الصعيد الأسري. . مشكلات المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية على الصعيد الاجتماعي.. مشكلات المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية على الصعيد النفسي. - مشكلات المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية على صعيد العمل.. المشكلات الأكثر تداولاً لدى العاملات في مجال الشرطة النسائية.

ب- منهج الدراسة :- تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، حيث استخدمت فيها منهج المسح الاجتماعي، إذ اعتمدت على الأسئلة والمقابلات لعرض أهم مشكلات الشرطة النسائية في ضوء المعطيات باستخدام نظرية الدور، وحاولت الدراسة تسليط الضوء على واقع المرأة الشرطية والأهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً عبر المنهج الكمي كما وضحت الخصائص واعطاء الوصف الرقمي الذي يوضح مقدار وحجم الظاهرة وكذلك وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها.

ج- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:- إنَّ أغلب أفراد العينة من الشابات التي تتراوح اعمارهن بين (١٨_ ٢٣) سنة بنسبة (٥٤.٨٪) وهذا يلفت إلى أنَّ هذه الفئة تقدمت للعمل في مجال الشرطة بباعث الدعم الرسمي والمجتمعي لهذه المهنة والامتيازات المصاحبة لها. - إنَّ (٤٦.٨٪) من النساء المبحوثات هن من المتزوجات ، حيث تشير هذه النسبة إلى ان انضمام النساء بهذا المجال لم يشكل اي عائق من الحصول على فرص الزواج، وذلك للتطوير والتغيير في النظرة المجتمعية لهذه المهنة. - ان الغالبية من العينة المبحوثة بنسبة ٧٧٪ هن من المتزوجات ولديهن أولاد، وهذا يبرر السبب الرئيسي للمشكلات الاسرية التي تعاني منها المرأة وذلك لتعدد ادوار المرأة داخل الاسرة كزوجة وأم، وهذا يكون تحديات عديدة للمرأة العاملة في مجال الشرطة مما قد يفاقم من حجم المشكلات الاسرية. - لا تعاني المرأة الشرطية من مشكلات في العمل وذلك

نتيجة التمكين القانوني والسياسي، والدعم من المؤسسات السياسية والدولة في المجتمع، في مجتمع الامارات للمرأة بصورة عامة، والمرأة الشرطية بصورة خاصة ، وهذا ما يظهر على تدليل الكثير من المشكلات التي ترافق المرأة في ميدان العمل لدى الشرطة.

د- اهم توصيات ومقترحات الدراسة:-

- نهوض مؤسسات التنمية الاسرية بتفعيل برامج الارشاد الاسري لتنمية المهارات الحياتية للمرأة الشرطية، لمساعدتها في معالجة مشكلاتها الاسرية الناجمة من عملها. - القيام بدراسة لبيان الاعراف والتقاليد التي تخالف الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية التي توضح الدور المهم للمرأة في المجال الأمني. - على مؤسسات الأعلام الرسمية دعم صورة المرأة الشرطية لتجاوز المشكلات الاسرية الناتجة عن رفض اسرتها لفكرة العمل الميداني، مثل الحضور في مشهد الجريمة والورديات الليلية.

ثالثاً: دراسات أجنبية

١- دراسة لونج الموسومة ب (شؤون الموظفين: تكافؤ الفرص الوظيفية للمرأة، سيدات الأعمال: الحاضر والمستقبل) لندن، ١٩٨٧. (*)
أ- **اهداف الدراسة :-** كشفت الدراسة التي اجراها لونج في فحص فرضيته: أن الفرص أمام النساء للعمل في الوظائف الادارية والإشرافية العليا أقل من الفرص المتاحة للرجال.

ب- **منهج الدراسة :-** تعد الدراسة من الدراسات الوصفية التي أستخدم فيها منهج المسح الاجتماعي ، أستخدم فيها اداة المقابلة والاستبانة ، وتم اختيار عينة مكونة من ٩٠٠ عضو منهم ٤٤٨ من الرجال، ٤٥٢ من النساء .

ج- النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي:

- إنَّ النساء يعملن نشيطات أكثر من الرجال للحصول على فرص الترقى، وذلك لقلة احتمال اتخاذ رئيس العمل قراراً بترقية امرأة تعمل لديه.
- انخفاض نسبة التمويل المنفق على تدريب النساء مقارنة مع نسبة التمويل المنفق على الرجال.
- قلة الفرص المتاحة امام النساء للحصول على المزيد من الخبرات خارج ميدان رتابة العمل، وذلك لهبوط مستوى الموثوقية لوجودهن في مواقع المفاوضات واتخاذ القرارات.
- مسار الرجال نحو تقدمهم في العمل اكثر ايجابية من مسار النساء، حيث يكونون اكثر وعياً وإدراكاً لتطورهم ورفقيهم، واكثر قدرة على التخطيط لتقدمهم.
- التوجهات السلبية حيال وجود النساء في مثل هذه الوظائف مما يجعل الاتجاه في أشغال هذه الوظائف لا يقوم على مبدأ القدرة والكفاءة بل على أساس الجنس.

- تدني الفرص المتاحة امام النساء للتطوير، مما يسفر الى شعورهن بعدم الرضا، ويأتي هذا من تدني درجة تفويض السلطة، ودرجة المسؤولية المخولة لهن، والفرص المتيسرة امامهن للعمل في مراكز ادارية وإشرافية، واخيراً من الفرص المتاحة لخدمة وإنجاز اهدافهن واهداف العمل

المبحث الثالث المساواة وتكافؤ الفرص في التشريع العراقي

المساواة من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها، والمطالبة بها في كل عصر من العصور، والمساواة كمقياس هي لتطبيق جميع الحقوق والحريات، ولهذا قيل بحق أن هذا المبدأ، يعد حجر الزاوية للقضاء الدستوري بوصفه إحدى الدعائم الرئيسة لدولة القانون نظراً لأن سيادة القانون لا تعلق مالم تطبق على قدم المساواة، وقد أشارت معظم دساتير العراق الى مبدأ المساواة بين المواطنين دون تمييز بينهم، وان حرية الرأي مكفولة الى ضمان الحقوق المدنية والسياسية ،وتأتي أهمية مبدأ المساواة في اعتباره من المبادئ العامة للقانون التي تلتزم الدولة بتطبيقه، و ترتكز هذه الأهمية وتتأسس على الديمقراطية، والفلسفة السياسية، باعتبار أن الحرية لا توجد مالم تكن متاحة للجميع، فلا ديمقراطية بغير حرية.(٧)

موقف دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥: نص دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ في المادة (١٤) على هذه الصورة من صور المساواة الا وهي المساواة امام القانون ، فجاء فيها (العراقيين متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس او العرق او القومية او الاصل او اللون او الدين او المذهب او المعتقد او الرأي او الوضع الاقتصادي او الاجتماعي).(٨)

وكذلك المادة ١٦ منه حيث نصت على (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة حق اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك).(٩)
وتعد التشريعات القانونية هي بمثابة القاعدة الأساسية التي يقيس عليها المجتمع شؤون حياته وأساليب بقائه واستمراره، اذ ان التشريع الناجح هو القادر على تجسيد واقع المجتمع ، لهذا يمكن القول إن توافق وتناغم التشريعات مع ظروف البيئة السائدة أمر ضروري لفاعليتها وبقائها(١٠).

الفصل الثاني الاجراءات الميدانية والمنهجية للبحث

الفرضيات: هي عبارة عن أفكار مبدئية تدرس العلاقة بين الظواهر التي هي قيد الدراسة، والبحث والعوامل الموضوعية التي تؤثر فيه، (٦) وعرف جورج لندبرج الفرض أو الفرضية: بأنه تعميم مؤقت، وهو فكرة متخيلة تضع أساس البحث، لأنه وضع الفروض يتطلب صياغة بحث، يمكن القطع فيه برأي محدد ودقيق. (٧) وبما أن الفرضيات هي أحد المقومات الأساسية المهمة لأي دراسة علمية، فمن الضروري أن نحدد بما يحقق أهداف الدراسة، لذا تتمحور هذه الدراسة حول الفرضية الآتية:

- ١- لا يوجد فرق دال احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين الوسطين أو المتوسطين الحسابي والفرضي (النظري) على مقياس تكافؤ الفرص.
٢. **تحديد حجم العينة:** Determine the sample size وقد تم تحديد حجم عينة الدراسة الحالية ضمن الحدود الزمانية والمكانية للدراسة، بعينة طبقية عشوائية، بواقع (٢٢٠) عسكري و(٧٥) مدني والتي بلغت (٢٩٥) موظفة من المنتسبات النساء في (وزارة الداخلية) في بغداد، لعدد من المديرية متمثلة (بالمديرية العامة لشؤون البطاقة الموحدة والجوازات والاقامة _ مديرية حماية الاسرة _ معهد التدريب النسوي _ الشرطة المجتمعية) بمختلف الفئات (موظفة _ ضابطة _ مفوض _ شرطية).
٣. وسائل جمع البيانات Data collection methods:

١. **المقياس (the scale):** استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مقياس (ليكرت الخماسي) موافق تماماً ، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً) الذي يقيس اتجاهات الفرد أو الجماعة تجاه القيم، ويُعد من أشهر المقاييس استخداماً في الدراسات الاجتماعية. ويتكون من مجموعة العبارات التي تقيس بعداً واحداً ويُطلب من المبحوثين تحديد درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات المقياس التي صيغت بشكل موضوعي أو ذاتي. (٨)

أ- **القوة التمييزية:** (٩) يقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد المتميزين بالصفة التي يقيسها هذا المقياس وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة جدول (١) القوة التمييزية لمقياس تكافؤ الفرص باستعمال العنيتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.56	0.65	6.93	دالة
	دنيا	3.59	1.08		
2	عليا	4.39	0.74	6.48	دالة
	دنيا	3.46	1.04		
3	عليا	4.54	0.62	18.59	دالة
	دنيا	2.48	0.78		
4	عليا	4.53	0.62	14.46	دالة
	دنيا	2.73	0.93		
5	عليا	4.61	0.7	15.95	دالة
	دنيا	2.85	0.7		
6	عليا	4.46	0.78	18.02	دالة
	دنيا	1.83	1.05		
7	عليا	4.5	0.73	12.96	دالة
	دنيا	2.8	0.92		
8	عليا	4.55	0.63	13.28	

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٣) العدد (٨) حزيران لسنة ٢٠٢٥

دالة		0.93	2.88	دنيا	
دالة	18.96	0.58	4.64	عليا	9
		0.87	2.43	دنيا	
دالة	21.47	0.49	4.75	عليا	10
		0.81	2.48	دنيا	
دالة	10.40	0.61	4.56	عليا	11
		0.95	3.25	دنيا	
دالة	13.58	0.73	4.43	عليا	12
		0.95	2.61	دنيا	
دالة	17.44	0.55	4.56	عليا	13
		0.76	2.74	دنيا	
دالة	16.44	0.73	4.34	عليا	14
		0.84	2.29	دنيا	
دالة	14.66	0.63	4.55	عليا	15
		0.8	2.88	دنيا	
دالة	18.24	0.57	4.55	عليا	16
		0.73	2.66	دنيا	
دالة	16.50	0.66	4.51	عليا	17
		0.79	2.63	دنيا	
دالة	15.67	0.59	4.55	عليا	18
		0.9	2.66	دنيا	
دالة	10.40	0.57	4.58	عليا	19
		0.89	3.35	دنيا	
دالة	17.06	0.54	4.6	عليا	20
		0.76	2.81	دنيا	
دالة	15.32	0.55	4.55	عليا	21
		0.78	2.91	دنيا	
دالة	24.75	0.5	4.68	عليا	22
		0.83	1.99	دنيا	
دالة	13.14	0.75	4.54	عليا	23
		0.77	2.96	دنيا	
دالة	13.78	0.53	4.65	عليا	24
		0.92	3.01	دنيا	

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة Item Validity)

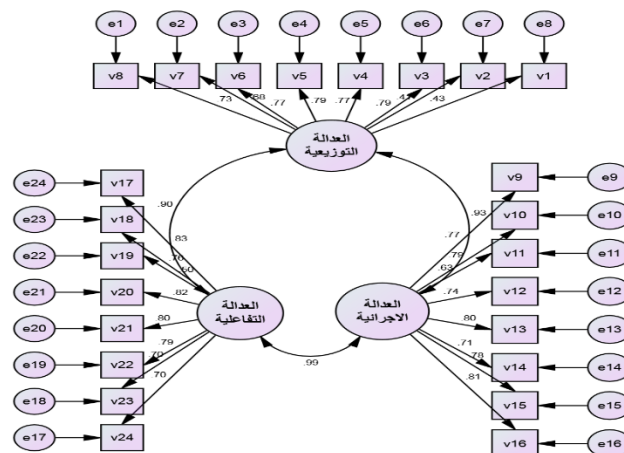
يعد هذا الأسلوب من الوسائل الدقيقة المستعملة في حساب الأنساق الداخلي للمقياس، إذ يهتم هذا الأسلوب بمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله. جدول (٢) صدق فقرات مقياس تكافؤ الفرص بأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
١	0.44	دالة	٧	0.67	دالة	١٣	0.81	دالة	١٩	0.53	دالة
٢	0.45	دالة	٨	0.73	دالة	١٤	0.71	دالة	٢٠	0.80	دالة
٣	0.78	دالة	٩	0.78	دالة	١٥	0.77	دالة	٢١	0.79	دالة
٤	0.76	دالة	١٠	0.79	دالة	١٦	0.81	دالة	٢٢	0.80	دالة
٥	0.76	دالة	١١	0.65	دالة	١٧	0.82	دالة	٢٣	0.71	دالة
٦	0.75	دالة	١٢	0.76	دالة	١٨	0.75	دالة	٢٤	0.71	دالة

ت-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس تكافؤ الفرص وبناء القدرات: جدول (٣) صدق مقياس تكافؤ الفرص باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال

المجال	المجال	العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية	تكافؤ الفرص
العدالة التوزيعية	1	0.84	0.82	0.93	
العدالة الاجرائية	---	1	0.90	0.97	
العدالة التفاعلية	---	---	1	0.96	

ث - التحليل العنقودي لمقياس تكافؤ الفرص :



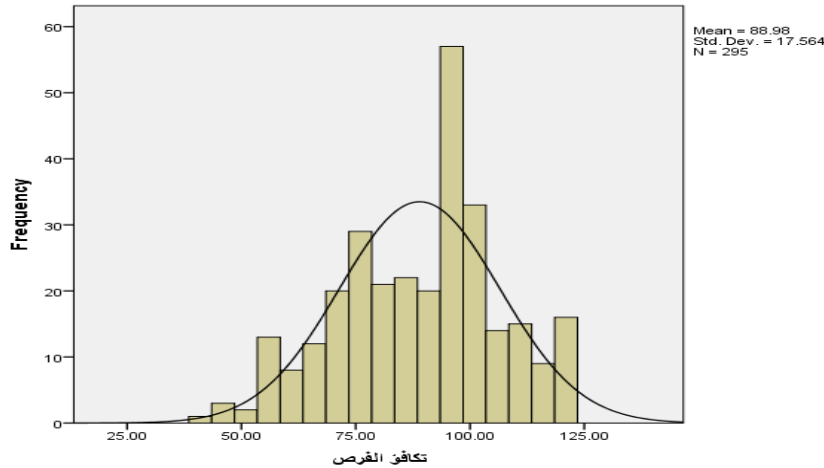
شكل (١) مخطط التحليل العاملي التوكيدي لمقياس تكافؤ الفرص جدول (٤) قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقياس تكافؤ الفرص

ت	تسلسل الفقرة بالمقياس	المجال	التشبعات Estimate	النسب الدرجة.C.R.	الدلالة 0.05
1	v8	العدالة التوزيعية	0.74	13.87	دالة
2	v7	العدالة التوزيعية	0.69	11.72	دالة
3	v6	العدالة التوزيعية	0.77	13.11	دالة
4	v5	العدالة التوزيعية	0.79	13.49	دالة
5	v4	العدالة التوزيعية	0.77	13.26	دالة
6	v3	العدالة التوزيعية	0.79	13.47	دالة
7	v2	العدالة التوزيعية	0.41	6.81	دالة
8	v1	العدالة التوزيعية	0.43	7.10	دالة
9	v9	العدالة الاجرائية	0.77	13	دالة
10	v10	العدالة الاجرائية	0.79	14.72	دالة
11	v11	العدالة الاجرائية	0.63	11.14	دالة
12	v12	العدالة الاجرائية	0.75	13.65	دالة
13	v13	العدالة الاجرائية	0.80	14.87	دالة
14	v14	العدالة الاجرائية	0.71	13.00	دالة
15	v15	العدالة الاجرائية	0.78	14.34	دالة
16	v16	العدالة الاجرائية	0.81	15.22	دالة
17	v24	العدالة التفاعلية	0.70	11.45	دالة
18	v23	العدالة التفاعلية	0.70	11.50	دالة
19	v22	العدالة التفاعلية	0.79	12.82	دالة
٢٠	v21	العدالة التفاعلية	0.80	13.20	دالة
٢١	v20	العدالة التفاعلية	0.83	13.54	دالة
٢٢	v19	العدالة التفاعلية	0.50	8.35	دالة
٢٣	v18	العدالة التفاعلية	0.76	12.59	دالة
٢٤	v17	العدالة التفاعلية	0.83	13.60	دالة

فضلاً عن أنَّ الباحثة حصلت على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة ، التي تبين مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تبنته الباحثة مع العينة المشمولة بالدراسة ، فهو يشير إلى أي مدى استطاع النموذج النظري من تمثيل بيانات العينة بحيث لم يبتعد عنها كثيراً. جدول (٥) مؤشرات جودة التوافق مقياس تكافؤ الفرص

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	القطع
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	3.27	اقل من (5)
2	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.07	بين 0.05-0.08
3	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.83	بين 0-1
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.80	بين 0-1
5	مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	0.90	بين 0-1
6	مؤشر براشيو Pratio	0.86	بين 0-1

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح ان مؤشرات جودة التوافق مطابقة لمؤشرات جودة التوافق الحرجة ، وبهذا عد مقياس تكافؤ الفرص صادقاً بنائياً.



شكل (٢)

يوضح المؤشرات الإحصائية لتكافؤ الفرص

٢. المقابلة: Interview واستعانت الباحثة في هذه الأداة في عملية توزيع الاستبانة، وجرى مقابلات مع المنتسبات بالمؤسسة وعددهم (٢٩٥) مبحوثة، كما قامت الباحثة بإجراء المقابلات الميدانية مع بعض الشخصيات ذات رأي مهم، وذات بصمة اجتماعية، من مختلف الطبقات الاجتماعية والعلمية، من داخل المؤسسة الأمنية وخارجها، وكان عددهم (٤) من الرجال، وعدد (٣) من النساء .

المبحث الثاني عرض نتائج الدراسة وتحليلها

الترتبة	الوزن المنوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	النسبة	التكرار	البدائل	الفقرة	تسلسل الفقرة في المقياس
1	82.8	0.86	4.14	0.7	2	غير موافق تماماً	تتناسب متطلبات ومهام العمل مع القدرات والكفاءة الشخصية	1
				5.1	15	غير موافق		
				11.5	34	محايد		
				45.4	134	موافق		
				37.3	110	موافق تماماً		
4	79.8	0.93	3.99	1	3	غير موافق تماماً	يمنح الراتب الشهري على أساس المؤهلات العلمية	2
				8.1	24	غير موافق		
				13.6	40	محايد		
				45.8	135	موافق		
				31.5	93	موافق تماماً		
20	71.8	1.08	3.59	4.1	12	غير موافق تماماً	تحرص المؤسسة على توزيع المسؤوليات والواجبات الوظيفية بين المنتسبين بشكل عادل	3
				12.2	36	غير موافق		
				25.8	76	محايد		
				36.3	107	موافق		
				21.7	64	موافق تماماً		
14	74.2	0.99	3.71	2	6	غير موافق تماماً	توزع المكافآت والحوافز وفق الاستحقاق والجهد الذي يبذله المنتسبين	4
				10.5	31	غير موافق		
				24.4	72	محايد		
				41	121	موافق		
				22	65	موافق تماماً		
6	75.4	0.94	3.77	0.3	1	غير موافق تماماً	يحصل جميع المنتسبين على الترقية المناسبة بناءً على الجهود والانتجازات التي يقدموها	5
				9.8	29	غير موافق		
				27.1	80	محايد		
				38.3	113	موافق		
				24.4	72	موافق تماماً		
24	63.8	1.42	3.19	19.7	58	غير موافق تماماً	توزع الايفادات داخل البلد وخارجه بشكل دوري على جميع المنتسبين لتطوير كفاءتهم وفقاً لحاجة العمل	6
				13.9	41	غير موافق		
				13.9	41	محايد		
				33.2	98	موافق		
				19.3	57	موافق تماماً		
16	73.6	1.01	3.68	2.4	7	غير موافق تماماً	يحصل جميع المنتسبين على الدورات التدريبية لتطوير مهاراتهم بناءً على حاجة العمل	7
				11.2	33	غير موافق		
				24.1	71	محايد		
				40.3	119	موافق		
				22	65	موافق تماماً		
7	75.4	0.95	3.77	1.7	5	غير موافق تماماً	يحصل جميع المنتسبين على الامتيازات التي تتناسب مع الضغوط والمخاطر التي يتعرضون لها في العمل	8
				8.5	25	غير موافق		
				22.7	67	محايد		
				45.4	134	موافق		
				21.7	64	موافق تماماً		

21	71.6	1.15	3.58	5.8	17	غير موافق تماماً	تحرص المؤسسة على ان تكون القرارات والإجراءات التي تتخذها غير المتحيزة	9
				12.5	37	غير موافق		
				23.4	69	محايد		
				34.9	103	موافق		
				23.4	69	موافق تماماً		
19	72.2	1.12	3.61	3.7	11	غير موافق تماماً	تطبيق قوانين المؤسسة على جميع المنتسبين دون استثناء	10
				14.6	43	غير موافق		
				23.7	70	محايد		
				32.9	97	موافق		
				25.1	74	موافق تماماً		
2	79.8	0.87	3.99	0.3	1	غير موافق تماماً	تراعي القوانين والقرارات التي تطبق في المؤسسة المعايير الإنسانية	11
				6.1	18	غير موافق		
				17.3	51	محايد		
				46.4	137	موافق		
				29.8	88	موافق تماماً		
15	74.2	1.03	3.71	3.4	10	غير موافق تماماً	تحرص المؤسسة على حرية المنتسبين في التعبير عن آرائهم بشأن القوانين والإجراءات المتبعة	12
				10.8	32	غير موافق		
				18.6	55	محايد		
				46.1	136	موافق		
				21	62	موافق تماماً		
9	75	0.92	3.75	1.7	5	غير موافق تماماً	تعمل المؤسسة على تغيير القرارات والإجراءات التي يتضح انها غير مناسبة	13
				8.5	25	غير موافق		
				22.4	66	محايد		
				47.8	141	موافق		
				19.7	58	موافق تماماً		
23	66.2	1.2	3.31	9.2	27	غير موافق تماماً	تسمح المؤسسة للمنتسبين الاعتراض على الإجراءات والقرارات التي تتخذها	14
				17.6	52	غير موافق		
				21.7	64	محايد		
				35.9	106	موافق		
				15.6	46	موافق تماماً		
10	75	0.93	3.75	1.7	5	غير موافق تماماً	تقوم المؤسسة بدراسة دقيقة للقرارات والإجراءات التي تطبقها	15
				7.1	21	غير موافق		
				26.1	77	محايد		
				44.7	132	موافق		
				20.3	60	موافق تماماً		
18	72.8	0.95	3.64	2.4	7	غير موافق تماماً	تعمل المؤسسة على توضيح مضامين القرارات والإجراءات للمنتسبين قبل تطبيقها	١٦
				8.5	25	غير موافق		
				30.2	89	محايد		
				40.7	120	موافق		
				18.3	54	موافق تماماً		

17	73	0.97	3.65	2.7	8	غير موافق تماماً	تعمل المؤسسة على اتخاذ القرارات التي تكون لصالح المنتسبين	17
				7.8	23	غير موافق		
				30.5	90	محايد		
				39.3	116	موافق		
				19.7	58	موافق تماماً		
13	74.4	1.01	3.72	3.1	9	غير موافق تماماً	تتعامل المؤسسة بنزاهة وشفافية عند حسم الخلافات بين المنتسبين	18
				9.5	28	غير موافق		
				22	65	محايد		
				43.1	127	موافق		
				22.4	66	موافق تماماً		
3	79.8	0.88	3.99	1.4	4	غير موافق تماماً	تتخذ المؤسسة إجراءات صارمة بحق من يستخدم كلمات غير لائقة أثناء الحديث مع المنتسبين	19
				4.1	12	غير موافق		
				18.6	55	محايد		
				46.1	136	موافق		
				29.8	88	موافق تماماً		
12	74.6	0.89	3.73	1	3	غير موافق تماماً	تراعي المؤسسة عند اتخاذ القرارات حقوق المنتسبين الوظيفية	20
				8.1	24	غير موافق		
				26.1	77	محايد		
				46.4	137	موافق		
				18.3	54	موافق تماماً		
8	75	0.85	3.75	1	3	غير موافق تماماً	تعتمد المؤسسة الى مناقشة نتائج القرارات التي يمكن ان تؤثر على عمل المنتسبين	21
				5.8	17	غير موافق		
				28.8	85	محايد		
				46.4	137	موافق		
				18	53	موافق تماماً		
22	66.8	1.37	3.34	14.6	43	غير موافق تماماً	تحرص المؤسسة على معاملة المنتسبين كافة على أساس العدل والمساواة وعدم التمييز بينهم	22
				14.9	44	غير موافق		
				15.6	46	محايد		
				31.9	94	موافق		
				23.1	68	موافق تماماً		
11	74.8	0.92	3.74	1.4	4	غير موافق تماماً	تعمل المؤسسة على إتاحة المعلومات المتعلقة بالوظيفة للمنتسبين كافة	23
				7.1	21	غير موافق		
				29.8	88	محايد		
				40	118	موافق		
				21.7	64	موافق تماماً		
5	77.8	0.95	3.89	1.4	4	غير موافق تماماً	تحرص المؤسسة على معاملة المنتسبين بالاحترام والتقدير بغض النظر الى المناصب المناطة بهم	24
				6.8	20	غير موافق		
				22	65	محايد		
				40.7	120	موافق		
				29.2	86	موافق تماماً		

الهدف (١) : التعرف على أبرز محددات تكافؤ الفرص لدى النساء .لتحقيق هذا الهدف تم اعتماد مؤشر الاهمية النسبية لأجابات افراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات مقياس تكافؤ الفرص بعد التطبيق على عينة البحث البالغة (٢٩٥) امرأة ، والجدول (٢٢) يوضح ذلك :

جدول (٦) (الايواسط المرجحة والاوزان المئوية لفقرات مقياس تكافؤ الفرص من الجدول أعلاه يتبين أن الفقرات (تتناسب متطلبات ومهام العمل مع القدرات والكفاءة الشخصية ، تراعي القوانين والقرارات التي تطبق في المؤسسة المعايير الإنسانية ، تتخذ المؤسسة إجراءات صارمة بحق من يستخدم كلمات غير لائقة اثناء الحديث مع المنتسبين، يمنح الراتب الشهري على أساس المؤهلات العلمية ، تحرص المؤسسة على معاملة المنتسبين بالاحترام والتقدير بغض النظر الى المناصب المناطة بهم) جاءت بالمراتب الخمسة الاولى بحسب أعلى الاوزان المئوية.

هوامش البحث

- (١) سجال جليل نعمة، العوامل المحفزة لريادة الاعمال النسوية ودورها في التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهرين، ٢٠٢٣م، ص ٣٥.
- (*) احمد رزاق، مايح، اثر الوساطة على الحق في تكافؤ الفرص، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠١٨م.
- (*) الاء عبدالله ، الطائي، المشكلات التي تواجه العاملات في الشرطة النسائية، دراسة ميدانية في امارات الشارقة، الامارات العربية المتحدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ١٦ ، العدد ١ ، ٢٠١٨ م.
- (*) Long, P. Personnel: equal career opportunities for women, In clutterbuck, D. & devine, M. (Eds.), Businesswomen: present and future. Macmillan Press Ltd: London. (1987).
- (٢) علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسته الحرية السياسية، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٢م، ص ١.
- (٣) المادة ١٤ ، الدستور العراقي، ٢٠٠٥م .،
- (٤) المادة ١٦ ، الدستور العراقي، ٢٠٠٥م.
- (٥) احمد كمال احمد، السياسة الاجتماعية، دار الاتحاد العربي للطباعة، مصر ، ١٩٧٠م، ص ١٠٩-١١٠.
- (٦) جبر مجيد حميد، طرق البحث الاجتماعي، مطبعة جامعة الموصل، الموصل، ١٩٩١م، ص ٣٩.
- (7) Lynda Burton, How to Approach a study: concepts, Hypotheses, and theoretical Framework, Johns Hopkins University, 2007 , P. 12.
- (٨) صلاح الدين محمود علام ، نفس المصدر ، ص ٣٩
- (٩) جدول رقم (٣ و ٤) يوضح القوة التمييزية لمقياس تكافؤ الفرص وبناء القدرات