جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد
شيماء أنور أحمد إبراهيم

إشراف
الدكتور سامح العطعوط
الدكتورة علياء العسالي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2014م

مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

شيماء أنور أحمد إبراهيم

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2014/10/19م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
1. د. سامح العطعوط / مشرفاً ورئيساً	.....
2. د. علياء العسالي / مشرفاً ثانياً	.....
3. د. أحمد فتيحة / ممتحناً خارجياً	.....
4. د. عبد الكريم أيوب / ممتحناً داخلياً	.....

الإهداء

إلى أمي التي رسمت بأنفاسها الزكية عطر الوجود وخطت بأناملها الطاهرة صرح العزيمة والإرادة بداخلي.

إلى أبي الذي تعجز الكلمات وتعتذر الأحرف عن وصف ما بذل، حيث كرس حياته ليضع خطواتي الأولى على سلم العلم وفي معترك الحياة، هو من علمني أنه ليس بالخبز وحده يحيا الإنسان.

إلى كل امرأة دفعت أغلى ما تملك لتجسد معنى الإنسانية وارتقت في كل مناحي الحياة لتهب الكون شيئا من الرفعة والسكون.

الشكر والتقدير

الشكر إظهار للامتنان ورغبة بالتقدير والعرفان فأبدأ بشكر الله سبحانه وتعالى شكراً ينبغي لجلاله وعظمته، فهو من سهل لي الصعاب وذلل لي العقبات ودلني إلى طريق الصواب.

وتصديقاً لمن قال من لا يشكر الناس لا يشكر الله، أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في ولادة هذا الإنجاز العلمي، وأخص بالذكر الدكتور سامح العطعوط الذي كان له الدور الكبير والفاعل في إنجاح هذا الجهد وكرس ما يملك من خبرة واسعة في النصيحة والإرشاد، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان لأمي ومعلمتي الدكتورة علياء العسالي التي كانت مثالاً للبذل والعطاء، حيث أغدقت علي من معرفتها العلمية، ووهبت لي من وقتها وجهدها ما يستحق التقدير.

ويسرني أن أتقدم بكل الاحترام والتقدير لأصحاب السعادة أعضاء لجنة المناقشة، فتكرمهم بقبول مناقشة عملي المتواضع هو شرف عظيم ووسام فخر.

واتقدم بخالص تقديري وعرفاني للأستاذ عماد جيوسي الذي قام بتدقيق هذة الرسالة لغوياً.

ولا أنسى في هذا المقام صديقاتي من كنّ عوناً لي بمشاركتي في توزيع استبانات الدراسة.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة علمية أو بحث علمي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name: **اسم الطالبة:** شيماء انور احمد ابراهيم

Signature: **التوقيع:**

Date: **التاريخ:** 19/10/2019

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
الإقرار	هـ
فهرس المحتويات	و
فهرس الجداول	ح
فهرس الملاحق	ي
الملخص	ك
الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها	**1**
مقدمة الدراسة	2
مشكلة الدراسة	3
أسئلة الدراسة	4
فرضيات الدراسة	4
أهداف الدراسة	5
أهمية الدراسة	6
مصطلحات الدراسة	6
حدود الدراسة	7
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	**8**
أولاً: الإطار النظري	9
ثانياً: الدراسات السابقة	28
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة	43
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	**47**
منهج الدراسة	48
مجتمع الدراسة	48
عينة الدراسة	48
أداة الدراسة	50
صدق الأداة	51

الموضوع	الصفحة
ثبات الأداة	52
إجراءات الدراسة	53
متغيرات الدراسة	54
المعالجات الإحصائية	54
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	**56**
أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة	57
ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	60
1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى	60
2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	61
3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	63
4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة	68
5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة	70
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	**72**
أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	73
ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	77
1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى	77
2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	78
3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	79
4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة	80
5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة	81
التوصيات	**82**
قائمة المصادر والمراجع	**84**
الملاحق	**95**
Abstract	**b**

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
جدول (1)	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة	49
جدول (2)	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	53
جداول (3)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا.	58
جدول (4)	نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا مقارنة مع معيار (3.4).	59
جدول (5)	نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الادارية العليا وفق متغير النوع.	60
جدول (6)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير الحالة الاجتماعية.	62
جدول (7)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير المحافظة.	64
جدول (8)	نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال المدرسة، وفق متغير المحافظة.	65
جدول (9)	نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال الإعلام وفق متغير المحافظة.	66
جدول (10)	نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال مؤسسات المجتمع المدني، وفق متغير المحافظة.	66
جدول (11)	نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وفق متغير المحافظة.	67

الرقم	الجدول	الصفحة
جدول (12)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير المؤهل العلمي.	69
جدول (13)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير سنوات الخبرة.	71

فهرس الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
ملحق (1)	الاستبانة	96
ملحق (2)	الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات الاستبانة	103
ملحق (3)	أسماء المحكمين	109
ملحق (4)	المشاركون في تصنيف الفقرات حسب مجالات الدراسة	110
ملحق (5)	كتاب تسهيل مهمة	111

مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

إعداد

شيماء أنور أحمد إبراهيم

إشراف

الدكتور سامح العطعوط

الدكتورة علياء العسالي

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باعتماد الاستبانة، وسيلة لجمع البيانات، وقد تكونت من (39) فقرة توزعت في (5) مجالات، تم التحقق من صدقها وثباتها.

تألف مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية والبالغ عددهم (47300). أما عينة الدراسة فقد تكونت من (384) عاملاً وعاملةً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.

وبعد أن تم جمع البيانات وتحليلها توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: أن مؤسسات التنشئة الاجتماعية تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا بنسبة مرتفعة تصل إلى (75.0%)، وأن أكثر مؤسسات التنشئة الاجتماعية تأثيراً على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا كانت جماعة الرفاق، فقد حصلت على الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي (3.84)، تليها بالترتيب: (مؤسسات المجتمع المدني)، و(الأسرة)، و(الإعلام)، وآخرها (المدرسة). وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في

محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المحافظة.

وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام ببناء برامج تدريبية للنساء لبناء كوادر إعلامية نسائية قيادية قادرة على إخراج المرأة من القوالب الجامدة لكي تتمكن من الوصول لمناصب اتخاذ القرار، وتعزيز مشاركة أوسع لهن في وضع السياسات الإعلامية، لتوضيح احتياجات المرأة، ودورها في تنمية المجتمع، وضرورة قيام الجهات المعنية بإعادة النظر بخطة المنهاج الفلسطيني، بحيث تكون حساسة للنوع الاجتماعي، وتعاون مؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية معاً، لتطوير سياسات اجتماعية داعمة للمرأة العاملة تراعي طبيعة تكوينها البشرية لتسهيل وصولها للمناصب الإدارية العليا.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

مصطلحات الدراسة

حدود الدراسة

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة

موضوع التنشئة الاجتماعية يعتبر من المواضيع التي لها أبعاد متعددة ومتنوعة بسبب تسارع تطور الحياة الاجتماعية، حيث خرجت من محيط الأسرة نحو محيطات أخرى، مثل المدرسة، وجماعة الرفاق، والإعلام، ودور العبادة، ومؤسسات المجتمع المدني.

وتعتبر التنشئة الاجتماعية من المفاهيم العلمية حديثة الاستخدام السوسيولوجي، حيث بدأ استخدامها في نهاية الثلاثينيات من القرن التاسع عشر، فهي عملية ثقافية تعمل على نقل الثقافة من جيل إلى آخر (العابد، 2010).

وبشكل عام يمكن القول إن التنشئة الاجتماعية تعمل على تزويد الفرد بمهارات وخبرات الحياة، ومن خلالها يتم تحديد ضوابط ومحددات للفرد؛ من أجل إشباع حاجاته ورغباته، ومساعدته على تمثيل ثقافة المجتمع ومعاييره، وكذلك يتم من خلالها تعريف الفرد بأدواره ومراكزه الاجتماعية المتوقع أن يحتلها بناءاً على القيم والاتجاهات وأنماط السلوك والثقافة المتعلقة بمجتمعه، وتشكل التنشئة الاجتماعية أحيانا ضغوطاً وقيوداً على الأفراد، وبشكلٍ خاص على المرأة (وطفة،1998).

وبالرغم من الاهتمام العالمي والمحلي بقضايا المرأة، بالإضافة لانتشار مفاهيم تمكين وبناء قدرات النساء، وأهمية مشاركة المرأة في جميع مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ومع انتشار النظريات التي تدعو الى تحرر المرأة فكريا واقتصاديا واجتماعيا، والى أهمية الدور الذي تلعبه النساء في عملية التنمية والتنمية المستدامة، إلا أنه تم الإغفال عن قضية خصوصية المرأة في البلاد العربية، والمتمثلة بالجذور الاجتماعية والثقافية والتاريخية، التي تشكلت وترسخت بصورة سلبية عبر المسار التاريخي العربي. الذي توجد في كل مراحل

تطوره، القديم، والحديث، والمعاصر، على أنها المربية أو الولادة أو الخادمة أو غير ذلك من المفردات التي قد تطلق عليها (صوراني،2010).

فقد يكمن التحرر الحقيقي للمرأة بالتحرر من الاضطهاد الاجتماعي بمساواتها بالرجل في الحقوق، وفي اتخاذ القرار في كل الميادين وعلى كل المستويات، والمشاركة في الأنشطة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والأسرية (صوراني،2007).

أما في السياق الفلسطيني تتمتع النساء بوضعية قد تكون خاصة أو مختلفة عن وضعية النساء في دول عربية أخرى، ويعود ذلك لطبيعة المناخ السياسي والاقتصادي الذي يعيشه الشعب الفلسطيني تحت الاحتلال، والنساء الفلسطينيات هن جزء من هذا الشعب، حيث لعبت النساء الفلسطينيات دوراً مهماً وأساسياً في مقاومة الاحتلال، وقد ألقى هذا السياق على النساء الفلسطينيات أدواراً ومسؤوليات لم تكن ضمن دائرة المسؤولية لديها، حيث فقدت الزوج والأخ، ومعيل الأسرة، وأدى كل ذلك الى تحمل النساء في بعض الأحيان مهمة إعالة أسرهن، أو الخروج لسوق العمل لدعم ومساندة الأسرة (شبانة والصالح، 2008).

ولكن مع المشاركة الفاعلة للنساء الفلسطينات، وتوقيع الدولة الفلسطينية على العديد من الاتفاقيات الدولية، كان من أبرزها " اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة" (نزال، 2009). إلا أن المشاركة الحقيقة للنساء مازالت منتقصة، وقد يقف وراء هذا الانتقاص أسباب متمثلة في مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي قد تؤدي إلى تعزيز وتكريس الصورة النمطية بحق النساء يتم ترسيخها في ذهن الأشخاص منذ الصغر، سواء كان ذلك من بيئتهم الداخلية أو الخارجية في المجتمع، مما قد تشكل سبباً في محدودية تبوء المرأة للمناصب الإدارية العليا.

مشكلة الدراسة

تشير العديد من الآراء إلى أن برامج التنمية مرهون نجاحها بالعنصر البشري وكيفية إعداده وحسن تأهيله (العتيبي،2010)، فبالرغم من انخراط المرأة ومشاركتها في الحياة بهذا العصر بشكل ملحوظ، وتخفيف القيود عنها مقارنة بفترات أخرى، إلا أن حصولها ومشاركتها

في وظائف منظمات القطاع العام في المستويات الإدارية العليا مازالت منتقصة، و لم تتمكن من المشاركة في رسم السياسات و اتخاذ القرارات. وبالرغم من إجراء العديد من الدراسات التي تناولت مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلا أنّه_ على حد علم الباحثة_ لا توجد دراسات تناولت مؤسسات التنشئة الاجتماعية كافة وتأثيرها على المرأة. وتزداد حدة المعيقات التي تقف في وجه النساء في منظمات القطاع العام، وعليه فان مشكلة هذه الدراسة تتمحور في رغبة الباحثة في التعرف على مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟
2. ما أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة للوصول للمناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة لإختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة

المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المحافظة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

2. التعرف إلى أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية للوصول للمناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

أهمية الدراسة

وتكمن أهمية الدراسة في الأمور الآتية:

1. قد تفيد هذه الدراسة في تسليط الضوء على واقع مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأثرها على المرأة العاملة.

2. نظرا لما تحمله الدراسة من أهمية للمرأة نفسها حيث تستطيع من خلالها الاطلاع على سلبيات وايجابيات التنشئة الاجتماعية حتى تتفادى تلك السلبيات عندما تصبح إنسانة مسؤولة عن تنشئة أجيالها.

3. لِكون الدراسة الأولى _على حد علم الباحثة_ التي تجرى على منظمات القطاع العام، والتي تتناول مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، فبالتالي يمكن وضع النتائج التي تم التوصل إليها أمام المسؤولين في المؤسسات لمساعدتهم في معالجة الخلل إن وجد.

مصطلحات الدراسة

سعت الدراسة لتعريف المصطلحات الآتية:

مؤسسات التنشئة الاجتماعية: هي التي تساهم في تشكيل وتغيير وإكساب الطفل اتجاهات ومعايير وعادات وتقاليد المجتمع الذي يعيش فيه من خلال تفاعله مع الأفراد والجماعات، حتى يستطيع الوصول الى مكانه بين الناضجين في مجتمعه، فهي تعمل على إكساب الفرد شخصيته الاجتماعية التي تعكس ثقافة مجتمعه. وتتضمن الأسرة، والمدرسة، وجماعة الرفاق، والإعلام، ودور العبادة، ومؤسسات المجتمع المدني (دبابنة ومحفوظ،1984).

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بما تغرسه الأسرة، والمدرسة، وجماعة الرفاق، والإعلام، ودور العبادة، ومؤسسات المجتمع المدني من قيم ومبادئ وصفات وأدوار واتجاهات لدى النوعين.

المناصب الإدارية العليا: هي مستويات إدارية ترسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وتعمل على التركيب والتحليل والإبداع، وتحديد المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة لهـــا، وتقـــوم بوظائف العملية الإدارية المتمثلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة (تيشوري،2005).

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها أعلى المناصب في السلم الوظيفي داخل المنظمة، التي تصدر أوامر وتعليمات للمستويات الوسطى والدنيا، ويمتلك الأفراد العاملون فيه قدراً كبيراً من المهارات الفكرية للقيام بوظائف العملية الإدارية.

منظمات القطاع العام: هي أية سلطة أو هيئة أو مؤسسة عامة تمتلكها الحكومة (مركز الميزان لحقوق الإنسان،2002).

محافظات شمال الضفة الغربية: تعرف إجرائياً في هذه الدراســـة بأنهـــا المحافظـــات الآتيـــة: طولكرم، نابلس، جنين، قلقيلية، طوباس، سلفيت.

حدود الدراسة

تتناول الدراسة مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المـــرأة المناصـــب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام و ضمن الحدود الآتية:

الحدود الزمانية: وهي متمثلة في العام 2013–2014.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على العاملين والعاملات في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جانبين، أولهما يتعلق بالإطار النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، ويتضمن النظرية الماركسية النسوية، والمناصب الإدارية العليا، ومؤسسات التنشئة الاجتماعية، أما الجانب الثاني يتناول عدداً من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، والتعليق عليها.

أولاً: الإطار النظري

تلعب مؤسسات التنشئة الاجتماعية دوراً في وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا من خلال ما تكرسه من أدوار واتجاهات ومواقف تؤثر عليها. فيتكون الإطار النظري من المحاور الآتية:

1. النظرية الماركسية

استند الإطار النظري على النظرية الماركسية النسوية التي تنطلق من رؤية وفلسفة كارل ماركس للوجود والحياة والصراع، حيث يعتبر أن قمع وقهر المرأة بدأ عند ظهور الملكية الخاصة، والذي يؤدي إلى عدم المساواة بين المرأة والرجل في الحيز العام (في المجالات الإقتصادية، والسياسية، والاجتماعية وغيرها)، وأن هذا هو جذر إضطهاد المرأة الذي يتمثل في قيام علاقات غير متوازنة تجسدت في تقسيم العمل على أساس جنسي، فنادى هذا التيار إلى ضرورة تغيير هذا النظام عن طريق تفكيك الرأسمالية، والتوازن بين الدور الإنجابي والإنتاجي (دهان،2011).

2. المناصب الإدارية العليا

لعل أبرز ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات أنه اجتماعي، ولا يستغني عن العيش في ظل الجماعات، وعن الجهود التعاونية لتسهيل القيام بأموره في حياته المتحضرة. والإدارة هي وسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية، ولذلك فإن الإدارة مهمة لسد حاجات الجماعات

وتحقيق غايتهم، فهي عنصر معاون ومشترك في جميع أوجه النشاط الإنساني، وكما تحتاجها المنشأة يحتاجها الفرد بغض النظر عن طبيعتها وشكل ملكيتها وحجمها، فالمنشأة تحتاجها لإتمام وظائفها وتحقيق أهدافها، والفرد يحتاجها لإتمام أموره وأمور أسرته. فالإدارة تطبق على مختلف الأنشطة الإنسانية (ياغي وعساف،1981).

وفي الحقيقة هناك جدل كبير حول طبيعة الإدارة من حيث إنها علم أم فن أم هي مزيج من الاثنين معاً. فالإدارة كعلم يقصد بها علم استخدام الجهد الإنساني، تماما "كالكيمياء التي هي علم استخدام العناصر ومركباتها". والإدارة كفن يقصد بها فن تنفيذ الأشياء عن طريق الغير، ولهذا تتطلب استعداداً إنسانياً خاصاً تهبه الطبيعة، وتنميه الممارسة والخبرة، وكما يرى أن الإدارة هي مزيج من الاثنين معاً(الشيخ وآخرون،2000). فهي علم لأنها تعتمد على استخدام الأسلوب العلمي في الكثير من مجالاتها، وخير دليل على ذلك استخدام الأساليب الرياضية والإحصائية في عملية اتخاذ القرارات، وتوزيع الموارد على الاستخدامات المختلفة في المنظمة، وفي التنبؤ بالمبيعات والاتجاهات الاقتصادية، هذا فضلا عن اعتمادها على الكثير من المبادئ والقوانين المطبقة في العلوم الأخرى مثل: علم الاقتصاد، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والرياضيات، والقانون وغيرها من العلوم الأخرى(عقيلي،2005).

وهي فن، لأن المدير يتعامل مع أفراد بشكل يومي في العمل يختلفون في أطباعهم، ورغباتهم، وحاجتهم، ومواقفهم، وطباعهم، لتنفيذ الأهداف الموضوعة بأقل تكلفة وأعلى كفاءة ممكنة، لهذا فهو يحتاج إلى مواهب وقدرات خلاقة عند تعامله مع هؤلاء الأفراد لتأثير عليهم وإقناعهم بضرورة التعاون معه لتنفيذ الأهداف المحددة (الصحن،2002).

ولا يوجد مفهوم موحد للإدارة، حيث اختلفت المداخل الفكرية في تفسيرها، وجميعها تعمل على إيضاح العملية الإدارية. وقد عرفها المغربي (2007) "بأنها عملية التنسيق بين جميع عوامل الإنتاج (البشرية، وغير البشرية) من خلال وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، حتى يمكن تحقيق الهدف المطلوب بأكبر كفاءة وفعالية".

وبين المغربي (2001) في كتابه أن هناك فرقاً بين مستويات الإدارة، وقسمها إلى نوعين، الأول ما سماه بالإدارة العليا، وعرفها بأنها الوظيفة التي تتعلق بتحديد سياسات المشروع، والتنسيق بين وظائف المشروع، وتحديد هيكله التنظيمي، والرقابة النهائية للمسؤول. وأما النوع الثاني فهو الإدارة التنفيذية، وعرفها بأنها تقوم بتنفيذ السياسات ضمن الإطار التي وضعته الإدارة العليا وذلك بتنظيم الأشياء التي وضعت بين يديها.

الوظائف الإدارية

حدد الفكر الإداري المعاصر أربع وظائف للإدارة وهي:

التخطيط: يعد التخطيط الوظيفة الإدارية الأولى والتي تختص بتحديد الأهداف، ورسم السياسات، ووضع البرامج، وتقرير الإجراءات الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف بأقصر وقت وأقل تكلفة ممكنة (كافي،2012).

التنظيم: هو الوظيفة الإدارية الثانية الذي يعمل على تحديد أهداف المنظمة، وإعداد الإمكانات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، كما أنه ينطوي على تحديد المسؤوليات والسلطات، وإقامة العلاقات التي تمكن من تحقيق الهدف بكفاءة وفاعلية، حيث يبحث في وضع كل شئ في مكانه، وكل شخص في مكانه، وربط الأشياء ببعضها، والأشخاص ببعضهم من أجل تكوين وحدة متكاملة (الدوري وآخرون،2010).

التوجيه: هو ما يقوم به المدير من إشراف وإرشاد على مرؤوسيه، للاستمرار في العمل وتحفيزهم على إنجازه بكفاءة وحرص وثقة. وتشمل هذه الوظيفة على كل ما يتعلق بالاتصالات، وتوصيل أهداف المنشأة وقراراتها وخططها من الإدارة إلى الموظفين، وضمان مشاركتهم في وضعها وانتظامهم في تنفيذها. وكما تشمل تحفيز المرؤوسين لتحقيق الأهداف وذلك بوسائل التحفيز المختلفة. وكذلك إدارة الصراع بين المرؤوسين، والقيام بالتغير الناجح. وأيضا على مساعدة الأفراد وتوجيههم إذا واجهتهم أية مشكلة. وكما يعني التوجيه ذكاء المدير في كشف قدرات العاملين معه، وكسب ثقتهم وولائهم للمنشأة واستخدام مواهبهم في العمل دون تردد أو

سلبية. وكذلك العمل على تنمية هذه القدرات سواءً بالتدريب أو التعليم من خلال العمل. والتقدم المستمر في العمل عن طريق التحسين في الأداء (كافي، 2012).

الرقابة: تعني رقابة العاملين لتحديد مدى سير المنشأة في طريقها الصحيح نحو تحقيق أهدافها، ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية، فيجب أن يتأكد المدير من أن المنشأة تسير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق هدفها (المغربي،2007).

وتعتبر عملية اتخاذ القرارات الإدارية هي جوهر العلمية الإدارية، حيث إن جميع العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة تحتاج إلى قرار لتنفيذ الوظائف، حيث إن اتخاذ القرارات من الواجبات الهامة بالنسبة للمدير في أي مستوى إداري، كما أنه في حالة وجود مشكلة في المنظمة، فإنه يكون هناك حاجة إلى قرار لعلاج تلك المشكلة، وقد يكون هناك أكثر من طريقة للعلاج، ولكن المدير يقارن البدائل الممكنة لعلاج المشكلة ويختار أفضل بديل يحقق أهداف المنظمة(الكردي وآخرون،2001).

فالإداري في مستوى الإدارة العليا يصرف معظم وقته في تحديد السياسات والخطط والأهداف العامة وسن القوانين، واتخاذ القرارات النهائية اللازمة لسير المشروع وتصريف أعماله، بينما يصرف القليل من وقته على تنفيذ الأعمال العادية الروتينية. أما الإداري في مستوى الإدارة الوسطى فيعمل على تسيير أعمال وحدات المشروع الرئيسة، وما يتفرع عنها من وحدات الإدارات التابعة لها. أما الإداري في مستوى الإدارة الدنيا فيذهب معظم وقته في تصريف الأعمال اليومية العادية بسبب مسؤولياته المحددة التي تستوجب منه قرارات روتينية خالية من المرونة في أكثر الأحيان، وبالتالي تتفاوت سلطات الإدارة العليا والإدارة التنفيذية (الوسطى والدنيا)؛ لأن الإدارة العليا مستمدة من حق ملكية أصحاب المشروع الذين فوضوا السلطات لمجلس الإدارة بشأن التصرف المطلق في تسيير شؤون المشروع. ولهذا فإنها تختص عادة بوظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. أما سلطات الإدارة التنفيذية فهي مستمدة من سلطة الإدارة العليا، ولا تتعدى القدر الذي تقوم الإدارة العليا بتفويضه لها. (مخامره وآخرون، 1998).

ويظهر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) ان نسبة الرجال تفوق النساء في المسمى الوظيفي مدير عام من الدرجة A3 في فلسطين حيث أن نسبة النساء العاملات في هذه الدرجة في القطاع العام 89.6%، ونسبة الرجال العاملين في القطاع العام من نفس الدرجة 10.4%، كما أن نسبة النساء في القطاع العام من درجة مدير عام A4 12.3%، مقابل 87.7% من الرجال في نفس الدرجة.

مما سبق يتضح أن الإدارة يمكن تصنيفها ضمن مجموعة من العلوم الاجتماعية التي تقوم على دراسة السلوك الإنساني من جوانبه المختلفة، وهي علم أيضا وفن، وأن المستويات الإدارية الثلاثة وخاصة المستويات الإدارية العليا التي تقوم بوظائف العملية الإدارية بحاجة إلى قدر كبير من المهارات الفكرية التي يمكن تنميتها مع التنشئة بالمراحل العمرية المختلفة، وتطويرها في الفرد الذي يعمل في المنظمات بغض النظر عن نوعه من خلال الخضوع لدورات تدريبية، والسفر لحضور مؤتمرات، والرفع من قيمة المهارات التي يمتلكها، وبتطوير المهارات وتنوع الاهتمامات وغيرها.

ولكن واقع المجتمعات العربية بكل عاداتها وموروثاتها الاجتماعية التقليدية تؤكد تفوق الذكور وهيمنتهم على المرأة، وهذا قد يرجع إلى التنشئة الاجتماعية التي تعتبر أهم العوائق التي تقف أمام إسهام المرأة وجعلها شريكا كاملا للرجل في اتخاذ القرارات وتولي المناصب الإدارية العليا، وفي عملية التنمية التي يحتاج إليها المجتمع الفلسطيني أكثر من أي وقت مضى.

3. مؤسسات التنشئة الاجتماعية

تعد التنشئة الاجتماعية من أدق العمليات التي يواجهها الفرد بدءاً من ميلاده وانتهاء بوفاته، وتخضعه لمؤثراتها من ناحية نفسية واجتماعية، لكي يصبح شخصاً اجتماعياً في جميع مراحله العمرية التي يمر بها ويعيش فيها. فبسبب نمو الإنسان، فإن التنشئة تأخذ أشكالاً مختلفة في مراحله العمرية، وبسبب اشتراك الإنسان في عدة جماعات في وقت واحد نتيجة صعوبة بقائه في جماعة واحدة، فإنه يخضع لعدة أنماط من التنشئة تكون كل واحدة مكملة للثانية، والكل يخضع لنسق واحد يعكس الإطار العام للتنشئة في المجتمع (العمر،2004).

وكلما ارتقى المجتمع وتطورت وسائل الحضارة لديه، احتاج الفرد فيه لانتباه وتربية أكثر وأكثر، واحتاج إلى التنشئة الاجتماعية التي تمثل وسيطاً ناقلاً من فرد إلى فرد بشكل منظم (المقيد، 2009). فالتنشئة الاجتماعية هي عملية اكتساب الفرد للغة مجتمعة وثقافته والقيم والمعاني التي تحكم سلوكه وسلوك غيره، وايجابية التفاعل مع الآخرين والتنبؤ باستجاباتهم (أبو مغلي، 2003).

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من أهم العمليات التي تؤثر على الأشخاص في جميع المراحل العمرية؛ لما لها من أهمية في تكوين الشخصية وتكاملها، وهي تعد إحدى عمليات التعلم التي عن طريقها يكتسب الفرد العادات والتقاليد والاتجاهات والقيم السائدة بالمجتمع (عبد الحفيظ، 2001)، كما يكتسب المهارات والخبرات السائدة بالحياة.

ونظراً لأهمية مؤسسات التنشئة الاجتماعية ودورها الكبير في بناء شخصية الفرد، فسيتم التطرق فيما يلي لأبرز مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

أولاً: الأسرة

تعتبر الأسرة من ضمن مؤسسات التنشئة الاجتماعية المسؤولة عن الضبط والتنشئة الاجتماعية للأفراد، وهي أولى هذه المؤسسات وأهمها، فالأسرة تحدث فطريا وبشكل تلقائي نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية، وهي ضرورة حتمية لاستمرار الوجود الاجتماعي ولبقاء الجنس البشري، حيث إنها تلعب دوراً أساسياً في تكوين سلوك الأفراد من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لصغارها، سواء كانت هذه النماذج تقدم بطريقة صحية أو غير صحية (عدنان وبسام، 2006).

فالأسرة تتكون من مجموعة من الأشخاص نتيجة اتحادهم بروابط الدم أو الزواج أو التبني، فيكونون مساكن مستقلة لهم، ويتفاعلون من خلال التواصل مع بعضهم البعض بأدوارهم الاجتماعية المختصة كأم وأب، وزوج وزوجة، وأخ وأخت، وابن وابنة، الأمر الذي ينشئ لهم ثقافة مشتركة (أبو جادو،1998).

ففي المجتمعات بعد إشباع حاجات الفرد البيولوجية والسلوكية الأساسية، تدخل عملية التنشئة إلى مدار الأدوار الاجتماعية، لتعلمه كيفية أدائها وممارستها في نسيجها الاجتماعي وعلى تدرجها الاجتماعي، لكي يطلع على تفاصيلها والأدوار المرتبطة بها داخل النسق الأسري والاجتماعي، وهذه الأدوار تعمل على بلورة الذات وإنمائها والتي يقترن معها نمو سمات الشخصية فينموان معا (أحمد وآخرون،2013).

تحدد الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة النظم والضوابط التي تساهم في تشكيل شخصية الفرد، كما أن الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة يرتبط ايجابياً مع الفرص التي تقدم للفرد من أجل نموه. وأن المستوى التعليمي والثقافي للأسرة يؤثر في إدراك الأسرة للأساليب التربوية المناسبة للتعامل مع الفرد، وإدراك احتياجاته وكيفية إشباعها له. وتعتبر الأسرة أهم محور في نقل القيم والثقافة للفرد التي تصبح فيما بعد جزءاً جوهرياً من شخصيته.

إن دور الرجل يختلف عن دور المرأة في الأسرة، فالطفل ينمّى في داخله الاعتماد على النفس، والمسؤولية والقيادة، في حين أن الطفلة في المجتمعات الشرقية خاصة لا تنمّى فيها هذه الأدوار وغيرها من العوامل (الأخرس،2007).

ويتم تعلم الأدوار من خلال آليات التنشئة الأسرية، حيث وضح العمر (2004) بعض هذه الآليات التي تستطيع الأسرة من خلالها القيام بمسؤوليتها التي أوكلها لها مجتمعها وذلك من خلال التفاعل الاجتماعي الذي يقوم على التأثير والتأثر بين فردين أو أكثر وجها لوجه أو عبر وسائط معينة مثل وسائل الاتصالات، أو الإعلام، فمن خلال هذه الآلية يستطيع المنشئ أن يُكون عند المنشأ ذاته الاجتماعية، و يوضح له مبادئ أساسية لعلاقاته الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها. أما آلية تقليد المنشأ للمنشئ لا تحصل مره واحدة أو بشكل مفاجئ بل بدرجات متفاوتة، حيث إن الطفل الذكر يمتص قيم الأب، والبنت تمتص قيم الأم، وذلك بسبب التشابه الذي يدركه الطفل بأبيه. وكما يتم تعلم الأدوار من خلال التعلم الاجتماعي الذي يقوم على إكساب الفرد عادات وتقاليد ومعايير مجتمعه ويقوم على تزويده بالاتجاهات والقيم التي تيسر له القيام بأدواره الاجتماعية، وبأنماط السلوك الذي يرتضيها المجتمع. وأيضاً يتم التعلم من خلال

التلقين حيث يقوم الأبوان بتلقين الأبناء أدوار الأبوة والأمومة، الأم لبناتها، والأب لأبنائه. أما آلية ممارسة الأدوار الاجتماعية فهي قائمة على تكوين شخصية المنشأ في الإطار الاجتماعي المحيط به من خلال تدريبه على اكتساب مستلزمات وتوقعات أدوار حددها المجتمع له داخل أسرته، تستخدم هذه الآلية من خلال المحفزات والاستجابات، وفي ضوئها يحتل الناشئة موقعا معينا داخل أسرته.

ويوضح الشرايعة (2006) عدة طرق غالبا ما تستخدمها الأسرة لتحفيز المنشأ على ممارسة الدور المخصص له، وذلك من خلال دافع الخوف من العقاب في حالة عدم ممارسته للدور المطلوب منه. و دافع الحصول على مكافأة في حالة ممارسته للدور المخصص له. ودافع الخوف من عدم الحصول على اعتبار اجتماعي.

يتضح مما سبق أن القيم والاتجاهات التي يتم غرسها في الفرد داخل الأسرة، تكون نتيجة النماذج الايجابية أو السلبية التي تؤثر فيه من قبل المنشئ؛ لأن الأسرة هي الوسط الذي يتعلم فيه الفرد أدواره الاجتماعية وتشكيل أفكاره.

وبالرغم من تعدد مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلا أن الأسرة تبقى نواة المجتمع، ومميزة عن بقية المؤسسات الاجتماعية، ولها الدور الأكبر في تكوين شخصية الفرد، ولا تستطيع أي مؤسسة أن تحلّ مكانها (المقيد،2009).

إن الأدوار التي يكتسبها الفرد، أو التي يلقنها له المنشئ في تنشئته الأسرية تبقى ثابتة في اللاشعور ولا يستطيع التخلص منها حتى في كبره، وإن خضع لمؤسسات اجتماعية تعلمه غير ذلك، لأن ما طبع في داخله في الصغر يغلب على تطبعه في الكبر (أحمد وآخرون،2013).

لذلك فإن للأسرة دوراً كبيراً في تنشئة الرجل والمرأة على القيام بالأدوار التقليدية، وغير التقليدية. حيث باستطاعتها أن تحدث توازناً بين الدور الإنجابي والإنتاجي للمرأة دون اقتصار مهامها على الدور الإنجابي، وكذلك للرجل تستطيع أن تنمي فيه أن العلاقة الأسرية هي قائمة على الدور التشاركي والتكاملي للرجل والمرأة.

ويشير المؤيد وهزاع (2005) إلى بعض المشكلات التي تواجه النساء والمرأة العاملة على وجه التحديد والمستمدة من مجتمعها الصغير المتمثلة بعائلتها كظاهرة الزواج المبكر، وما يصاحبها من ارتفاع في معدل الخصوبة، وبالتالي قلة حصول المرأة على فرصة التعليم، والتدريب ثم العمل. وفرض الأسرة على حركة وتنقل المرأة قيوداً تعيق أحياناً من فرصها في العمل، ومن التطور الوظيفي. واستخدامها لتقاليد اجتماعية تحد من إعطاء المرأة العاملة الثقة والحرية في اختيار نوعية العمل التي تريد القيام به، مما تحد من فرصها في كثير من الأعمال الإبداعية. ومشكلة حث المرأة على العمل في القطاعات المرتبطة بدورها التقليدي، الذي تفرضه تقاليد المجتمع.

ويتبين من هذه المشكلات أنها ناتجة عن الموروث الثقافي والقيم والعادات والتقاليد وطريقة تربية الأسرة لأبنائها، وتخوف الآباء والأخوة والزوج من اختلاط الرجال والنساء في البيئة الداخلية أو الخارجية لمنظمات الأعمال، وهذه المشكلات لا تشجع المرأة للخروج إلى العمل، أو للإبداع من اجل الوصول إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات، غير أن مسؤولية هذه المناصب ستكون عبئاً إضافياً لدورها الإنجابي الذي تقوم به، نتيجة عدم التوازن بين أدوارها، ونتيجة عدم توفر الظروف الملائمة لها.

وهكذا يتضح أن الأسرة من أهم المؤسسات التي تقوم بعملية التنشئة الاجتماعية، وهي أول مؤسسة اجتماعية يعيش فيها الفرد، ويشعر بالانتماء إليها، وتساهم في تشكيل شخصيته من خلال الوعاء التربوي، وهي بذلك تحقق نمواً للفرد والمجتمع عن طريق ما تمارسه من عمليات تربوية، فهي أساس المؤسسات المجتمعية الأخرى التي تعني بالتنشئة الاجتماعية، حيث إن العلاقة تبادلية بينها وبين المجتمع، فالمجتمع يتأثر بما يقع في الأنماط الأسرية من تغيير، والأسرة حساسة لما يصيب المجتمع من تغيير وتحويل في نظمه وقيمه.(أبو مغلي، 2003).

ثانياً: المدرسة

تعتبر المدرسة مؤسسة تابعة لوزارة التربية والتعليم وهي احدى مؤسسات القطاع العام التي هي جزء من المجتمع. وللمحافظة على ثقافة المجتمع ونقلها من جيل إلى آخر اتفق

المجتمع على إنشائها. أي أن المدرسة تعتبر من أنشط عوامل التأثير الاجتماعي، فهـــي تقـــوم بتوفير فرص النمو المناسبة، وغالبا ما تبدأ التنشئة فيها للمنشأ بعد سن السادسة مـــن عمـــره. بتحديد أدق بعد تنشئة الأسرة (عامر،2010).

توسع المدرسة دائرة تفاعلات الفرد مع العالم الخارجي من خلال الخبرات التعليمية التي يكتسبها، ويستخدمها مع أنواع من القيم والمثل التي تؤثر شعوريا أو لا شـــعوريا فـــي ســـلوكه وعاداته، وعندها يتعلم الفرد المزيد من المعايير الاجتماعية، غير أن الفرد يتعلم أدواراً اجتماعية يمكن أن يمارسها في بيئته الخارجية (الخطيب، 1995).

إن فكرة المدرسة تتمحور حول التنمية بمختلف جوانبها وحول التنشـــئة الاجتماعيـــة، فنظام المجتمع على حد معين بإمكان المدرسة أن تغيره، وهو تغيير تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية (الشرايعة،2006).

فثمة حقيقة مفادها أن شخصية المنشئ (المعلم) في المدرسة تعتبر من أقوى الشخصيات تأثيراً في عملية التنشئة المدرسية على الطلبة، حيث يتعهدهم منذ الصباح الباكر، ويمضي معهم أغلب النهار وهو الذي يعلمهم المبادئ المختلفة ويقوم بإرشادهم. والأفراد في هذا السن يكونون كالعجينة التي يسهل تشكيلها، لذا يقوم الفرد بمحاكاة المعلم في كل شيء وهنا تتطبع شخصـــية الفرد بطابع المعلم (أبو جادو،1998).

يلعب التعليم دوراً أساسيا في تطوير البنية الفكرية للمتعلمين، والعمل علـــى إكســـابهم وتزويدهم بالمهارات والخبرات السائدة بالحياة؛ من أجل تنمية شخصياتهم لتســـاهم فـــي تنميـــة المجتمع، وذلك من خلال ما تنقله الممارسات اليومية التي يقوم بها المنهج الخفي حيال المتعلمين والذي يعرفه علام (2010) بأنه مجموعة العمليات العقلية والاتجاهات والأداء والقيم والمفاهيم التي يكتسبها المتعلم خارج المنهج الرسمي أو المعلن؛ نتيجة تفاعل المتعلم مع البيئـــة الداخليـــة للمدرسة، من خلال الأنشطة غير الصفية، والقدوة والملاحظة، وعبر ما ينقله أيضـــاً المـــنهج الدراسي، حيث تساهم هذه المناهج في تغير تفكيرهم، والعمل على نمو مواقف واتجاهات محددة

لديهم، منها المتعلقة بالإناث وقدرتهن وأدوارهن بالمجتمع والتنمية، والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين أيضا (عبد الحميد،2006).

وقد فسرت أبو عياش (2006) أن التعليم هو أحد الأسباب الحقيقية لتخلف المرأة عن أخذ الأدوار المطلوبة التي تجعلها تشكل نصف المجتمع، وذلك لإحتوائه على فجوة واسعة بين النظرة التقليدية للمرأة، وبين التجديد في السياسات اتجاهها، وبينت أن المنهاج لا يخلو من صور غير تقليدية للمرأة، ولكن مستوى ظهورها لا يرقى إلى الحد الأدنى المطلوب للتغيير في صورتها النمطية. وركزت على التعليم كوسيلة أساسيه في تغيير المفاهيم تجاه المرأة وأدوارها والنظرة إليها، وأنه لابد من اخذ المتغيرات التاريخية والدينية والتربوية والسياسية في الحسبان، ولا بد من تغيير الصورة النمطية للنوع، وعدم التحديد مسبقا لنوع السلوك، والأدوار، والتخصص الدراسي والمهني المتوقع للفتيات والفتيان، من أجل استثمار إمكانات رأس المال البشري للمجتمع استثماراً كاملاً.

كما أشار عساف و آخرون (2011) إلى أن سياسة الوزارة في مجال النوع الاجتماعي من وجهات نظر المسؤولين في الوزارة تنادي بضرورة أن تكون الكتب حساسة للنوع الاجتماعي، وتقوم على عدم التمييز بين الرجل والمرأة، وتحتكم لمعايير الحاجة والكفاءة في التعيينات. كما أن سياسات التربية في مجال النوع الاجتماعي من وجهات نظر عمداء كليات التربية بينت أنه لا يوجد نص واضح في مجال طرح قضايا النوع الاجتماعي ضمن مساقات كلية التربية، وأن الجامعات لا تعتقد بوجود تحيز سلبي تجاه النوع الاجتماعي، لذلك لا توجد سياسات مكتوبة تعزز حساسية النوع الاجتماعي فيتم ترك القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي لأسلوب طرح المعلمين. أما في تحليل محتوى الكتب توصلت الدراسة إلى أن صورة المرأة والرجل في السمات والأدوار والمهن والقيم اقتصرت على النماذج التقليدية التي تنسجم مع طبيعة محتوى الكتب المدرسية، حيث أن العديد من الموضوعات مأخوذة من التاريخ والتراث المتحيز أصلاً للرجل، وهذه النصوص غير كافية لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي، ومعالجة قضايا عصرية ترتبط بعدم التمييز وتغيير الصور النمطية لكل من الرجل والمرأة.

أما العسالي (2006) فوجدت أن المرأة كانت ممثلة ولكن بشكل غير ممنهج وعشـــوائي في منهاج التربية المدنية للصف السابع وحتى التاسع الأساسي. وأشارت إلى ضرورة الاهتمـــام بنوعية تمثيل المرأة وإخراجها من حيز النمطية، وبضرورة حرص القائمين على المناهج على مراعاة توزيع المهن بعدالة بين الرجل والمرأة بما يتماشى مع واقع المجتمع إلى حد ما.

وأظهرت أبو عياش (2006) بعض الأمثلة التي يتخللها مقرر اللغة العربية والتي تدعم أن أحد أسباب ضعف الاقتصاد الفلسطيني وعدم ازدهاره، هو ضعف مشاركة المرأة الفلسطينية فيه بسبب عوامل ثقافية وسياسية واقتصادية واجتماعية تؤثر بالمنهاج الفلسطيني، ومـــن هـــذه الأمثلة أن المرأة داخل إطار غرفة الصف والرجل خارج إطار غرفة الصف. كما أن المقـــرر يظهر أن المرأة في مهن تكون فيها مساعدة (ممرضة) وليس صاحبة قرار (طبيـــب) وتتلقـــى أوامر من الرجل. وأيضاً لا يصور المرأة كشخصية مبادرة ومكتشفة وعندها حـــب اســـتطلاع فكري وعقلي.

ويستنتج من هذه الأمثلة التي تطرقت لها ابو عياش (2006) أن المنهاج يرسخ الـــدور النمطي للمرأة أنها دائما في الداخل حتى في مكان عملها، والرجل بالخارج أيضا فـــي مكـــان عمله، ويعزز أيضاً أن المرأة تقوم بالأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى جهـــد وإبـــداع علـــى خلاف الرجل. و أن الرجل مسيطر على المرأة حتى خارج البيت. فكيف ستصل المـــرأة إلـــى المناصب العليا وتقود وتغير وهي لا تظهر كشخصية مركزية وصاحبة قرار في منهـــاج يعلَّـــم للنوعين، ويجسد صورة المرأة التي ليس لديها مقدرة على تحمل مسؤوليات كبيرة، فهي المـــرأة التي لا تخاطر وتستكشف، وهي التي تحتاج دائما لشخص آخر كالرجل لإنارة الطريق أمامها.

وهذا قد يؤدى إلى اقتناع الفتاة بدورها المحدد، ومن ثم تورثه لابنتها في المستقبل، ومن ثم للأجيال القادمة، ويصبح دور المرأة المحدد الذي يظهره المنهاج جزءاً من العـــادات والقـــيم والاتجاهات المرسخة في عقول الطلبة.

غير أن أسلوب التعليم التقليدي القائم على التلقين والالتزام بالنصـــوص الكتابيـــة، دون إتاحة المجال للطلبة للمساهمة في العملية التعليمية من خلال المشاركة في تقديم شرح للحصص

المدرسية وإبداء آرائهم، قد لا يعطي فرصه لهم للتفكير والاكتشاف من أجل إنتـــاج معلومـــات جديدة، مما يؤدي إلى اكتساب سلوك الاعتماد على الآخرين، وتدني فرص تطوير الشخصـــية، وما تقوم به المدرسة من أنشطه وما يحمله الملقن من سلوك واتجاهات ومواقف وقيم ومبادئ قد تؤثر على المتلقي سلبا أو إيجابا (المطرفي،2007).

يتضح مما سبق أهمية التعليم وخطورته، فدوره يوجه إلى عدد كبير مـــن المـــواطنين، وخصوصا في المرحلة الأساسية حيث يعتبر الفرد أقل تأثراً بالمؤسسات الاجتماعيـــة الأخـــرى المحيطة به، ويبدأ الفرد في هذه المرحلة باكتساب الكثير من القيم والاتجاهـــات وتســـتمر فـــي مراحل التعليم الأخرى.

ثالثا: جماعة الرفاق

على الرغم من أهمية الدور الذي تلعبه الأسرة في حياة الفرد منذ مولده والعناية به، إلا أنه في مرحلة متقدمة من حياته يبدأ بالاهتمام بالحياة الاجتماعية خارج إطار الأسرة، ليستكشف العالم الخارجي من حوله. حيث يلتقي بجماعة الرفاق مشاركاً زملاءه في الخبرة العامة للتفاعل والخضوع للقيود التي يفرضها نشاط هذه الجماعة على الفرد، وتعتبر جماعـــة الرفـــاق أولـــى الجماعات التي يرتبط بها الفرد في حياته المبكرة (القاسم،2011).

تتكون هذه الجماعة من أفراد متقاربين في أعمارهم وهواياتهم ومصالحهم، فهم بحاجـــة ماسة إلى أصدقاء من شريحتهم العمرية ليتبادلوا معلوماتهم، من أجل أن يتعلموا أشـــياء حـــول طفولتهم وأوضاعهم، وكيف يواجهون عقبات الحياة وتطوراتها، وكيف يتهيئون للمرحلة العمرية القادمة، لذا تكون هذه الجماعة مصدرا قويا ومؤثراً في تزويد أعضائها بالمعلومات والقـــرارات (الشرايعة، 2006).

وتفرض جماعة الرفاق على الفرد مطالب معينة للقيام بأدوار محددة بناء على معـــايير تحددها، حيث تشترك الجماعة بمفاهيم عامة، لذلك يكون تأثيرها على أفرادها أكثر عمقا، فلديها القدرة على إجبار أفرادها على القيام بأنشطة لا يستطيعون تنفيذها بمعزل عن الجماعـــة، مـــن

خلال إنتاج ضغوط هائلة عليهم. وقد يكون لهذه الأنشطة تأثيرات علـــى تغييـــر اتجـــاه الفـــرد (رحموني،2009).

ويتعلم الفرد ثقافة مجتمعه وقيمه، ويطور مهاراته الفكرية من خلال تفاعلاته المختلفـــة مع أقرانه (بلقيس ومرعي،1982).

إن هذه الجماعة تتناول مناقشة مواضيع خاصة بهم يريدون مناقشـــتها دون تحفـــظ أو خوف، وإزاء هذه الحرية الشخصية تبدأ الناشئة تتعلم الأشياء التي لم تتعلمهـــا فـــي مدارســـها وأسرها، أي أنها تتعلم الأشياء المخالفة والمختلفة عما هو مألوف وسائد في المدرسة والأســـرة، لذا فإنها تقوم ببلورة وتشكيل مواقف ورؤى خاصة بالجنس والمال وأهميته وقيمة التعلـــيم فـــي المدرسة وغيرها (عامر،2010).

وتساهم جماعة الرفاق في تنشئة الفرد، وتشكيل شخصيته وخاصة في مرحلتي الطفولة والمراهقة، حيث يكون أكثر انتماء لهذه الجماعات في هذه السنوات، سواء كانوا زملاء دراسة، أو رفاق لعب، أو أصدقاء عمر، أو أصدقاء عائلة وغيرهم. ولعل تأثير جماعة الرفـــاق علـــى الفرد عائد إلى اختلاف أفرادها، وبيئاتهم وتنوع ثقافاتهم (أبو عراد،2013).

يتضح مما سبق أن جماعة الرفاق تعمل على تكوين معايير اجتماعية جديدة، وتؤثر على اتجاهات الأفراد وتنميها، وقد تنمي فيهم نماذج إيجابية أو سلبية. وتكون جماعة الرفـــاق أكثـــر تأثيراً لأن الفرد يتأثر بالأفراد الذين يتشابهون معه بالعمر والنوع خاصة في مرحلة المراهقـــة، التي يبدأ فيها الشخص بتكوين جوانبه الشخصية. فإذا تأثر بأصدقاء يتحملون المسؤولية ويقومون بأدوار قيادية معزز بداخلهم أن الحياة تشاركيه بين المرأة والرجل، وأن السلطة واتخاذ القرارات لا تكون مقتصرة على الرجال فقط، فتكون جماعة الرفاق مؤسسة اجتماعية ايجابيـــة بالنســـبة للأفراد عامة وللمرأة خاصة، حيث بإمكان هذه الجماعة تغيير بعض المفاهيم السلبية المرســـخة من قبل الأسرة أو المدرسة للفتاه؛ لأن الانتماء للأقران يعطي الناشئ المجـــال لتكـــوين ذاتـــه واستقلاله الشخصي.

رابعاً: دور العبادة

الدين هو عبارة عن وضع إلهي تؤمن به جماعة ما، حيث يدلها إلى الحق في الاعتقادات، وإلى الخير في المعاملات والسلوك(دراز،1984).

ويمارس الدين وظائف متعددة ومختلفة، سواء على الصعيد الفردي أو الاجتماعي، فهو الذي يعطي الفرد الشعور والإحساس بالأمن والطمأنينة والاستقرار، كما أنه يحدد للفرد هويته، وانتماءه للجماعة، وقبوله للقيم والمعتقدات التي نظمها الدين حول الطبيعة البشرية، ومن خلال مشاركة الفرد في العبادات والشعائر. أما وظيفة الدين تجاه المجتمع، فهي تنظيم وتبادل العواطف التي يعتمد عليها بقاء المجتمع ودوامه واستمراره (ابو جادو،1998).

وبما أن الدين يضع أطراً واضحة وعامة لاعتناء الأسرة بتنشئة أفرادها بأساليب سليمة من خلال توجيه الأدوار المختلفة لأفراد الأسرة، فإن تأثير هذه المؤسسات يكون بشكل كبير ومقصود، أو تراكمي على حياة الأفراد من أجل توجيه الناشئين، وخاصة في المجتمعات الإسلامية (الحارثي، 1999).

وتساهم دور العبادة من كنائس ومساجد وغيرها وما يتعلق بها من أفكار اجتماعية وثقافية انسانية في التنشئة الاجتماعية، لأن الدين يؤثر على حياة الناس بشكل كبير (أبرش، 1998).

يعتبر المسجد أولى دعامات المجتمع الإسلامي، ومسؤوليته هي صنع مسلم متكامل البناء، في مبادئه وسلوكه وخلقه وعمله، إذ هو مركز توجيه وتربية، بما يقدمه من توجيه ونصح للمسلمين لمواجهة المشكلات والقضايا التي تعترض حياتهم (رحموني،2009).

مما سبق يتضح بأن الدين يؤثر بصورة كبيرة على التنشئة الاجتماعية، لأن هناك اختلافاً في المبادئ والأفكار التي يتم تنشئة الأفراد عليها بسبب اختلاف الأديان التي يؤمن بها كل فرد.

فالمجتمع الفلسطيني تكثر فيه المساجد وتغلب عليه الديانة الإسلامية، التي حثت على الإنصاف مابين المرأة والرجل، وعدم التمييز في التعامل بين الأبناء سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً. ولكن التشدد في الخطابات الدينية أحيانا ضد المرأة، وغياب التفسيرات الواضحة لقضية القوامة بالإضافة للسيطرة الذكورية على مناصب صنع القرار لا تجعلهم يطبقون القوانين عامة، وقانون العمل خاصة الذي نصت احد مواده بجوهرها على مساواة المرأة مع الرجل في شروط العمل دون تمييز في العمل، كما يراعى تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في التشغيل والترقية والأجور والتدريب (علاونة، 2012). فبالتالي سيطرة العادات والتقاليد المجتمعية الذكورية مع التشدد الديني أحيانا يجعل القوانين تبقى مجرد حبرٍ على ورق، مما يعيق تولي المرأة المناصب الإدارية العليا.

وكما أن دور العبادة وظيفتها تعليم أفراد المجتمع المعايير والتعاليم الدينية التي تمدهم بإطار سلوكي معياري، وتوحيد السلوك الاجتماعي وتنمية الصغير، وترجمة التعاليم الدينية إلى سلوك عملي والتقريب بين الطبقات (معوض،2013).

خامساً: الإعلام

وسائل الإعلام هي تلك المؤسسات الأهلية أو الحكومية التي تعنى بنشر النواحي التربوية والثقافة بين الجماهير، فهي تهدف لربط الفرد وتكيفه مع مجتمعه (حنا،2002).

وسائل الإعلام متنوعة؛ كالمرئيات من تلفاز وحاسوب وسينما، والمسموعات كالراديو، والمطبوعات من مجلات وكتب وصحف، وكل ما يقوم بتوصيل معلومات بأي شكل كان لأي متلقٍ من مختلف الأعمار والأنواع. ولانتشارها بشكل واسع، فإنها تؤثر بمعلوماتها بشكل كبير على المتلقي، ويعتبر دورها مركزاً على إشباع حاجات واتجاهات نفسية مختلفة، ونشر المعلومات المتنوعة، وتعزيز أو تعديل القيم والمعتقدات، لذلك فإن تأثيرها بالغ الأثر (العمر،2000).

ويجمع الباحثون المتخصصون في مجال الإعلام والاتصال على أن الإعلام يلعب دورا خطيرا في التأثير على المتلقي، علاوة على ما يقوم به من ترويج للقيم والأفكار المتناقضة في

آن واحد، نتيجة الطبيعة المزدوجة التي تتميز بها وسائل الإعلام، فهي قد تساعد علـــى تغييـــر العادات والقيم والمفاهيم التقليدية، فتؤدي إلى تثبيت الرؤى والمفاهيم التقليدية، أو تساهم في خلق أشكال جديدة من الوعي، مما يؤدي إلى تزييف وعي الأفـــراد بـــأدوارهم الحقيقيـــة وذواتهـــم (حبيب،2011).

تسهم وسائل الإعلام وبالذات الجماهيرية منها في تغيير مواقف واتجاهات الناس ســـواء على المستوى المحلي أو الدولي، فهي مصدر للمعلومات والمعارف التي يحصل عليها الفـــرد، وبالتالي فهي قادرة على تغيير وتبديل هذه الاتجاهات والسلوكيات نحو العديد من الأمور سواء بالقبول أو الرفض، وهذا لا يتوقف على تغيير الاتجاه أو الموقف على القضايا العامة و الأحداث المثارة، بل يمتد إلى القيم وأنماط السلوك، فهم يتأثرون بمضامين وسائل الإعلام، سواء كانـــت صحيحة أو مشوهة أو حتى مكذوبة، ومن الأمثلة على ذلك أنه قد يتقبل المجتمع قيمـــا كانـــت مرفوضة قبل أن تحملها الرسالة الإعلامية، أو يرفض قيماً كانت سائدة ومقبولة مستبدلاً بها قيماً جديدة (الصقور،2012).

لذلك فإن إظهار المرأة في قوالب محددة من الإعلان والفيديو كليب والأغاني المثيـــرة، يعتبر استغلالاً لجسدها كسلعة وسيطة لترويج سلع أخرى، أو باعتبارها عقلاً يسهل التأثير عليه للشراء بشكل عام سواء أكان ما يروج يخص المرأة أو لا (قنديل،2002).

وبالتالي فإن هذه الوسائل تعمل على الانتقاص من قيمة المرأة وتشويه صورتها كإنسانة فاعله لها دور في الحياة، حيث تظهرها بما تستهلك وليس بما تنتج. وأن دورها في الحياة دورٌ ترويجي مؤسف. وتظهرها بصورة تقليدية كقيامها بدور الزوجة والأم وربة المنزل، والمـــرأة المحرومة أو المقيدة من حقها في التعليم أو التوظيف(مركز دراسات الأسرة، 2006).

بين حبيب (2011) أنه على الرغم من التحسن الطفيف جداً الذي قامت به الفضـــائيات أثناء تغطيتها لقضايا المرأة. إلا أن الصورة النمطية مازالت تهيمن على البرامج التي تقـــدمها، باستثناء عدد محدود جداً من البرامج التي تهتم بـــالمرأة أثنـــاء مناقشـــة قضـــاياها السياســـية

والاجتماعية والثقافية. كما أكد على أن معظم الصور التي يقدمها الإعلام مازالت تفتقر إلى معالجة الواقع الحقيقي واليومي الذي تواجهه المرأة في المجتمع.

يتضح مما سبق أن الإعلام سلاح ذو حدين، لذلك ابتعاده عن الأدوار التي تقوم بها المرأة، كدور المرأة المشاركة في تنمية مجتمعها، والمهتمة بالقضايا العامة، والمناضلة والمساهمة في صنع القرارات، والتركيز على تجسيدها بالأدوار النمطية كدور الأخت، والأم، والزوجة فقط، يشكل لها معيقاً للوصول لمناصب إدارية عليا، لأن الإعلام له دور مهم في تشكيل القيم المجتمعية والوعي الثقافي، وغرس المبادئ والاتجاهات في عقول الأفراد وتكوين شخصيتهم؛ لما يتمتع به الإعلام من إمكانيات في توصيل الرسالة الإعلامية للجمهور من مختلف الفئات الاجتماعية.

سادساً: مؤسسات المجتمع المدني

مؤسسات المجتمع المدني هي عبارة عن مؤسسات غير حكومية، يسهم فيها المواطنون بالمشاركة الحرة الواعية لحل مشكلات مجتمعاتها أملا في غد أفضل وأكثر أمناً. فمشاركة الفرد في مؤسسات المجتمع المدني تطبيقا عمليا لمفهوم العمل الشعبي القائم على الرغبة والاختيار دون قهر أو إجبار، فالمظاهر المميزة لتنمية المجتمع هي إسهام أفراد الشعب أنفسهم بجهودهم في تحسين مستوى حياتهم(عطية،2004).

فأهمية مشاركة الفرد في مؤسسات المجتمع المدني تكمن في توثيق الصلة بين الأهالي والمشروعات الاجتماعية وخدماتها، وتنمية الشعور بالمسؤولية الجماعية وتعويد الأهالي على الخدمة الذاتية وتحطيم القيم السلبية والانعزالية في المجتمع، وتحويل الطاقة الكامنة الى طاقة متحركة عاملة (العدل،1996).

حيث إن هناك اتجاها تربويا لمؤسسات المجتمع المدني في المجتمعات التي تسعى دائماً لبناء نفسها عن طريق التربية، فنشر التعليم يهدف إلى بناء الشخصية الفردية كوحدة مستقلة للشخصية الاجتماعية، ولذلك تسهم التربية بكل وسائطها المختلفة على تقويم أنساق اجتماعية تساعد الإنسان على خدمة مجتمعه والعمل على تقدمه وتطوره (عبدالحي،2008).

وتتنوع الخدمات التي تقدمها مؤسسات المجتمع المدني والتي تساهم في التنشئة الاجتماعية، ففي مجال التنمية الاقتصادية تعمل على إنشاء مراكز لتطوير المشاريع الصغيرة، ومشاريع لإقراض النساء وإنشاء مشاريع صغيرة لهن، وعلى صعيد حقوق الإنسان تشارك في حملات دولية ضد انتهاكات حقوق الإنسان، وتنظيم ورشات عمل قانونية، بالإضافة إلى نشر الوعي بالحقوق، وفي مجال التأهيل والتدريب تعقد دورات للتأهيل المهني، وتنظم دورات تقنية، وتنظم برامج لتعليم الأمهات وتدريبهن على كيفية التعامل مع أبنائهن. وقد طورت المؤسسات الخاصة بالنساء برامج متعلقة بحقوق المرأة، وتنظيم ورش عمل خاصة بأوضاع النساء، حيث تهدف هذه المؤسسات إلى تمكين النساء في مواقع صنع القرار، وتساهم في تطوير القوانين والأنظمة والإجراءات والهياكل الإدارية بما يضمن المساواة والقضاء على كافة أشكال التمييز وغيرها من الخدمات(أبو عبلة،2007).

فيتضح مما سبق أن مؤسسات المجتمع المدني هي إحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية المساهمة في بناء شخصية الفرد، والقادرة على إكسابه بعض القيم الايجابية، والتوعية بحقوقه، وتمكينه من خلال برامجها وأنشطتها التي تقدمها له حتى يصبح عضواً فعالاً ومساهماً في تنمية المجتمع. غير أن مؤسسات المجتمع المدني قادرة على تشكيل جماعة ضغط لسن قوانين داعمة للمرأة، وتوفير تمكين اقتصادي من خلال ما تقدمه من التسهيلات المادية والفنية لمجموعات صغيرة من النساء للقيام بالأعمال المتعلقة بمشاريعهن.

الخلاصة

ويلخص مما سبق إلى أن التنشئة الاجتماعية أصبحت اليوم أصعب من أي وقت مضى، بسبب تنوع المؤسسات الاجتماعية الراعية للتنشئة، وتنوع الاتجاهات والثقافة، غير أن هذه المؤسسات لها دورها التكاملي في بناء شخصية الفرد، ومع ذلك تبقى الأسرة هي أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على أبنائها بغرس وتجسيد القيم والمعتقدات الصحيحة التي تحث على العدل والمساواة وعدم التمييز بين البشر باختلاف أنواعهم سواء أكانوا رجالا أم نساء بجميع مجالات الحياة. كما أن خلقها للتوازن بين الدور الإنجابي والإنتاجي، وزرعها فيهم أن

العلاقة الأسرية هي قائمة على الدور التشاركي والتكاملي للرجل والمرأة، تكون قادرة على تجاوز قدر كبير من هذه المعيقات التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب الإدارية العليا، أي أنها توجه أبناءها الاتجاه الصحيح حتى لو بثت المؤسسات الأخرى قيما واتجاهات وسلوكا ومواقف غير سليمة.

ثانياً: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالدراسة الحالية، والتي تناولت العوامل التي تعيق وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا، والتي أجريت في دول مختلفة من العالم، وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى ثلاث مجموعات حسب مجالات الدراسة كالآتي:

1. **الدراسات المتعلقة بالعوامل الاقتصادية والشخصية والاجتماعية والأسرية والإدارية الناتجة عن تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية:**

هدفت **دراسة الرشيد وأبو دولة (2000)** بيان معوقات التقدم الوظيفي لموظفات القطاع الخاص الأردني، حيث تم تسليط الضوء على ظاهرة "الحاجز الزجاجي" التي تكشف عن التمثيل غير المتكافئ بين إمكانات المرأة وبين طموحاتها المختلفة، وهي ظاهرة عالمية تختلف من بلد لآخر. واستناداً لمدخل مفهومي البعد المجتمعي والبعد الجندري، أبرزت الدراسة نقاط تشابه ونقاط اختلاف بين الأردن والدول المتقدمة في مناقشتها لهذه الظاهرة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد طور الباحثان أداة قياس لقياس معوقات التقدم الوظيفي واستخدما عينة بلغت (511) موظفة من مختلف المستويات الإدارية، حيث أظهرت أن المجال الاجتماعي يحتل المرتبة الأولى كعائق يحول دون التقدم الوظيفي، يليه التأهيل المهني والمعرفي، ثم المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا، ثم عدم المساواة في العمل، وكان البعد الاجتماعي قاسما مشتركا في تفسير بنود هذه المجالات الرئيسية.

أما **دراسة نذر (2001)** فقد هدفت إلى تعرف بعض أساليب التنشئة الاجتماعية كما يدركها الوالدان والأبناء من خلال ممارستهم الاجتماعية داخل الأسرة الكويتية. وقد تم استخدام

المنهج الوصفي التحليلي، وأداته الاستبانة موزعة على عينة حجمها (352)، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في محور المساواة لصالح الآباء والأمهات من فئة العمر (50)عاماً فأكثر، وفروق دالة إحصائياً في محوري الحقوق والواجبات لصالح الحاصلين على مؤهل فوق الجامعي من الآباء والأمهات.

هدفت **دراسة الحافظ (2001)** إلى الكشف عن أثر شيوع سلطة الأب أو الأم، في ظهور الميول القيادية عند الطفل وعلاقته بأقرانه، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت في ذلك على عينة من رياض الأطفال في دمشق قوامها (130) طفلاً، تتراوح أعمارهم مابين (5-6 سنوات)، وعلى عينة من الآباء والأمهات قوامها (26) فرداً. استخدمت في الدراسة أداتان لجمع المعلومات، هما استبانة لقياس توزع السلطة الأبوية (الأب، والأم) وبطاقة ملاحظة لرصد مظاهر النمو الاجتماعي عند الأطفال (القيادة، العزلة، العلاقة مع الآخرين)، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين سلطة الأب أو الأم والميول القيادية عند الطفل أو علاقته بأقرانه، بينما أظهرت أن كثيرا من الوالدين يجهلون الأساليب التربوية التي تنمي الميول القيادية عند الطفل.

هدفت **دراسة مرعي (2001)** إلى التعرف على واقع ممارسة المرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين للوظائف الإدارية والإشرافية في المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا، بقصد التوصل إلى تصور مُرضٍ عن واقعها في العمل، والمعوقات التي تعترض وصولها إلى المراكز القيادية العليا، ومراكز اتخاذ القرار، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأداته الاستبانة موزعه على عينة حجمها (166)، وتوصلت الدراسة أن المعوقات التي تواجه المرأة للترقية، كانت على التوالي: المجال الاجتماعي، يليه مجال التأهيل المهني والمعرفي، ثم معوقات المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا، بينما جاءت معوقات المجال النفسي في المركز الأخير، كما بينت الدراسة وجود تأثير لمتغير العمر والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي للعينة، والمؤهل العلمي للوالد والوالدة، وعمل الوالدة، بينما لم يكن هناك تأثير لعمل الوالد على اتجاهاتهن. وأن هناك تأثير لعدد سنوات الخبرة الكلية في العمل،

والخبرة في منظمة الأعمال الحالية، والمستوى الإداري، والراتب السنوي على هذه الاتجاهات، بينما لم يكن هناك تأثير لعدد الدورات التدريبية على اتجاهاتهن، وهناك تأثير لحجم المنظمة وعمرها. وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد هيكلية تنظيمية ملائمة للعلاقات ما بين العمل والعائلة، ومراعاة عدم التمييز بين الولد والبنت في التنشئة أو بالقيام بالأعمال المنزلية، وتشجيعهم على التعاون في هذه الأعمال منذ الصغر دونما تمييز للجنس.

هدفت **دراسة شتيوي (2002)** إلى الوقوف على واقع الصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي في مدينة عمان. ومن أجل تحقيق ذلك، تم تطبيق استبانة على 281 عاملة أردنية. وأظهرت النتائج أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في هذا القطاع السياحي، بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، إضافة الى المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه، كون طبيعة المهنة يتطلب السفر والمبيت خارج المنزل، ومخالطات ثقافات مختلفة. وفيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج أن العديد من الصعوبات يتعلق بمضايقات من الزبائن، كذلك من الإدارة والموظفين بسبب عدم تقبل عمل المرأة في هذا المجال، بالإضافة إلى الصعوبات التي تتعلق بطول ساعات العمل، وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والصعوبات، فقد أشارت البيانات إلى وجود علاقة إحصائية مع الصعوبات وخصوصا في مجال العمل، ووجود مضايقات إدارية، ومضايقات من الزملاء، ومن الزبائن، والزوار أو بسبب طول ساعات العمل، وعدم توفر فرص الترفية والحوافز.

هدفت **دراسة بني عوده (2002)** إلى تحديد درجة معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها، مع تحديد دور كل من المؤسسة، والجنس، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، والعمر، في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها. وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع (450) نسخة من الاستبانة على المؤسسات الفلسطينية العامة (الحكومية وغير الحكومية). وقد

وزعت أسئلة الدراسة في أربعة مجالات مهمة هي: المعيقات السياسية، والمعيقات الإدارية، والمعيقات النفسية، والمعيقات الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة تعزى لمتغير المؤسسة، ومتغير الجنس، ومتغير الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، ومتغير العمر. وأوصت الدراسة برصد الإشكاليات التي تواجه المرأة في عملية الوصول للمناصب الإدارية العليا وأجهزة الدولة الإدارية للعمل على تطبيق أسس الترقية على أساس الكفاءة والمقدرة، وإتاحة فرص التدريب المتكافئة أمام المرأة، مع تبني إستراتيجية إعلامية لتغيير نظرة المجتمع حول أهمية عمل المرأة لدفع عجلة التنمية والتقدم إلى الأمام، وكذلك توصية المرأة نفسها للعمل بجهد واجتهاد متميزين لتحقيق المساواة في الترقي الوظيفي.

هدفت **دراسة القمش (2003)** إلى التعرف إلى ارتباط المستوى التعليمي للمرأة اليمنية بمشاركتها في اتخاذ القرارات المختلفة، كالقرارات الشخصية، والقرارات المتعلقة بميزانية الأسرة، والقرارات المتعلقة بمستلزمات الأسرة، والقرارات المتعلقة ببناء العلاقات الاجتماعية، والقرارات المتعلقة بالأبناء، وتحقيقا لذلك أعدت الباحثة (الاستبانة) اداة قياس تم تطبيقها على عينة مكونة من (194) من ربات الأسر في مدينة صنعاء. وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أدى الارتفاع في المستوى التعليمي للمرأة إلى زيادة مشاركتها في بعض القرارات الخاصة بمستلزمات الأسرة، و أدى إلى زيادة نسبة مشاركتها في بعض القرارات الخاصة بالجانب الاجتماعي، وكذلك أدى إلى زيادة مشاركتها في القرارات الخاصة بأبنائها، أما عن العوامل التي تساعد المرأة في المشاركة في القرارات الأسرية من وجهة نظر النساء فهي التفاهم بين الزوجين، وتعليم الزوجة وثقافتها، والثقة بالنفس، وقوة الشخصية، وتعليم الزوج، وخروج المرأة للعمل، والتنشئة الاجتماعية، والتوافق الاجتماعي بين الزوجين.

هدفت **دراسة تفاحة (2003)** إلى معرفة وتحديد أهم المشكلات التي تواجهها المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية في المجالات: الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية

والنفسية، ومعرفة الأسباب التي تعيق وتتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات في عدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانه على (57) صحفية شكلت مجتمع الدراسة في خمس صحف يومية هي صحف (الدستور، والرأي، والجوردان تايمز، والعرب اليوم، والأسواق سابقاً) ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وأن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك وجود العديد من المعيقات التي حالت دون التقدم المهني للصحفيات، أبرزها النظرة إليهن بأنهن أقل كفاءة وقدرة من الرجال.

هدفت **دراسة العزام والشهابي (2003)** إلى الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى مناصب قيادية متقدمة في الأردن، وتقديم الحلول المناسبة لمواجهة تلك المعوقات، كما هدفت إلى تحديد اتجاهات المرأة القيادية نحو الحلول المقترحة للمعوقات التي تتواجه المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية العليا. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وأعد استبيان وطبقت على عينة مكونة من 94 امرأة تم اختيارها عشوائيا من مجتمع الدراسة وتوصل الباحثان إلى وجود عوامل ذات تأثير سلبي كبير على تبوء المرأة للموقع القيادي وهي: النظرة السلبية الرسمية لقيادة المرأة، وظروف المرأة وتحديات العمل، والنظرة السلبية للمجتمع لعمل المرأة، والتمييز بين الجنسين في احتلال المواقع القيادية، وضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤوليات العمل القيادي، وضعف المحفزات المالية للمواقع القيادية للمرأة، و الترشيحات للمناصب القيادية غير مبنية على أسس موضوعية، حيث غالبا ما يتم اختيار الرجال للمناصب القيادية دون النساء. وأوصت الدارسة إلى ضرورة تبني سياسية إعلامية تؤكد أهمية التنشئة الاجتماعية ودورها في تعزيز ثقة المرأة بنفسها، وتبني سياسة إعلامية توجه الى شرائح المجتمع بأهمية دور المرأة في التنمية الاجتماعية.

هدفت **دراسة محرز (2004)** إلى معرفة أساليب المعاملة الأبوية وعلاقتها بتوافق الطفل الاجتماعي في رياض الأطفال التي أجريت في مدينة دمشق، وتألفت عينة الدراسة من (265)

من الوالدين، و(262) طفلاً وطفلة، وطبق عليهم استبانة أساليب المعاملة الأبوية وبطاقة ملاحظة سلوك الطفل، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: زيادة ممارسة أساليب التفرقة والنبذ لدى الوالدين في المستوى التعليمي المتدني بالمقارنة مع الوالدين في المستوى التعليمي العالي والمتوسط. وزيادة ممارسة أسلوب الإهمال لدى الوالدين من فئتي الدخل المتدني والعالي بالمقارنة مع الوالدين ذوي الدخل المتوسط.وانخفاض أساليب ممارسة التفرقة بارتفاع مستوى دخل الأسرة الشهري.

هدفت **دراسة حسن (2006)** إلى رصد واقع التربية الاجتماعية في الأسرة، ومضموناتها القيمية وأساليب التعامل الاجتماعي في الأسرة لبناء منظومة هذه القيم. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة من الأسر السورية في محافظة اللاذقية قوامها (441) فرداً، منهم (208) أباً و(233) أماً. استخدمت في الدراسة استبانه مؤلّفة من ثلاثة أقسام هي (العلاقات الزوجية، علاقات الوالدين مع الأبناء، علاقات الأسرة مع الآخرين) لم تسفر نتائج الدراسة عن وجود فروق بين أفراد العينة بحسب الجنس أو المستوى التعليمي أو المستوى الاقتصادي للأسرة، فيما يتعلّق بأقسام الاستبانة الثلاثة، باستثناء ظهور فروق بين الآباء والأمهات حول بنود صداقات الأبناء، والنظام الأسري، وتأمين متطلبات الأبناء، وقطع الوعود لهم، مقابل الاتفاق على الأسلوب الديمقراطي، والعدالة بين الأبناء، والتعاون الأسري، وترك حرية الاختيار للأبناء، والاعتماد على الذات.

هدفت **دراسة الغانم وآخرون (2008)** إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرأة لتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري وفي القطاع الحكومي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحثون استبانة وتم تطبيقها على عينة بلغ عددها 1015 شخصا يمثلون مختلف شرائح المجتمع، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المجتمع يتبنى رؤية معينة حول أدوار المرأة وتضعها في صورة التابع وليس في مركز الصدارة، كما لا زالت الصورة التقليدية للمهن المناسبة لعمل المرأة مسيطرة على ذهنية المجتمع، وكشفت الدراسة أيضا عن تبني العينة لموقف معارض إلى حد ما للأدوار القيادية للمرأة، وذلك لكون المجتمع لديه صورة

جاهزة محددة المواصفات لصورة المرأة، وبهذه الصور النمطية تأثر موقف الرجل من قضية تولي زوجاتهم للمناصب القيادية، وحسب الدراسة أيضا فقد اتضح أن أغلبية أفراد العينة يفضلون أن يكون رئيسهم رجلا وفي هذا تساوى الذكور والإناث، فحسب وجهة نظرهم فإن المرأة غير صالحة لهذا النوع من الأعمال. كما أشارت 78% من المؤسسات إلى عدم وجود معوقات تحول دون المرأة والمناصب القيادية، مع ذلك فإن نصف المؤسسات المشمولة بالدراسة لا توجد بها نساء في مناصب الإدارة العليا، وأغلب المراكز التي تتولاها النساء تقع في مناصب الإدارة الدنيا.

هدفت **دراسة الرقب (2009)** إلى التعرف على أكثر المعوقات شيوعاً والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأعدت استبانه حول أكثر المعوقات شيوعاً للمرأة، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة في ثلاث جامعات (الجامعة الإسلامية، الأقصى، الأزهر) وقد بلغت عينة الدراسة (301) عامل وعاملة، استجاب منهم (284) فردا. ومن خلال تحليل النتائج التي توصلت إليها الباحثة وجدت أن أكثر المعوقات شيوعاً هي المعوقات الاجتماعية، ثم المعوقات السياسية، ثم المعوقات الشخصية. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجامعة، التصنيف الوظيفي، سنوات الخدمة). وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- وذلك لصالح الذكور). وفي ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى ضرورة تبني خطة وطنية للمؤسسات الحكومية بمشاركة المجتمع المدني، والتي لها اهتمام بشؤون المرأة تقوم على البرامج المدروسة من أجل النهوض بواقع المرأة.

أجريت **دراسة الأعرج (2010)** في فلسطين، فهدفت إلى التعرف إلى معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي من وجهة نظر القادة الرياضيين في مجالس

إدارة الاتحادات الرياضية في الدول العربية الآسيوية، وكذلك التعرف إلى هذه المعوقات تبعا لمتغيرات الدراسة وهي الدولة، ونوع الاتحاد، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة في الاتحاد والممارسة الرياضية وطبيعة المهنة الرئيسية. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (251) عضواً اختيروا بالطريقة العشوائية لتمثيل أكبر شريحة ممكنة من القادة الرياضيين في مجالي إدارة الاتحادات الرياضية في الدول العربية الآسيوية (فلسطين، الأردن، لبنان، سوريا). كما استخدمت الباحثة استبانة مكونة من 46 فقرة، وتوصلت الباحثة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه المرأة العربية في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي هي سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية، وتوفر فرص النمو المهني للرجل أكثر من المرأة. كما أظهرت النتائج وجود فروق دال إحصائياً فقط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المطلقين.

هدفت **دراسة حلاوة (2011)** إلى الكشف عن دور الوالدين في تكوين شخصية الأبناء الاجتماعية. اعتمد البحث المنهج الوصفي – التحليلي، مستخدماً استبانة مؤلّفة من ستة أقسام، وتضم (24)بنداً، لجمع المعلومات والآراء من الوالدين. واختيرت العينة بشكل عشوائي من الآباء والأمهات من أربع مناطق مختلفة في مدينة دمشق، حيث شملت(100) فرد، منهم (50) من الآباء و (50) من الأمهات. وتوصلت الدراسة إلى وجود فرق بين الآباء والأمهات حول)التقيد بالنظام الأسري)، بينما لم تظهر فروق حول الأقسام الخمسة الأخرى (مشاركة الأبناء في الأمور العائلية، معاملة الوالدين للأبناء، السماح للأبناء بإدارة شؤونهم الخاصة، العدالة الأبوية بين الأبناء، والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين)، ولم تظهر النتائج أيضا أية فروق بين أفراد العينة حسب المستويات التعليمية (الأساسي، المتوسط، والجامعي(. كما لم تظهر أية فروق بين أفراد العينة بحسب المستويات الاقتصادية الثلاثة (الضعيف، المتوسط، الجيد) حول الأقسام الستة في الاستبانة. وهذه النتائج تشير إلى أن المستويات التعليمية والاقتصادية لا تؤثّر في أدوار الوالدين في تشكيل شخصية الأبناء الاجتماعية، لأنّهم يعيشون ضمن منظومة واحدة من القيم والعادات الاجتماعية.

هدفت **دراسة الباز (2011)** إلى التعرف على أكثر المعوقات التي تواجـــه الموظفـــات وتمنعهن من ممارسة الدور القيادي في مكتب غزة الإقليمي لوكالة الغوث، حيـــث اســـتخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراســـة مـــن جميع العاملين في مكتب غزة الإقليمي (الأونروا) وعددهم (533) موظف وموظفة، وقد بلغـــت عينة الدراسة (260) موظف وموظفة، استجاب منهم (246) فردا، ومن أهـــم النتـــائج التـــي توصلت إليها الدراسة أن هناك معيقات اجتماعية، وإدارية، وشخصية وقانونية ومادية تؤثر على ممارسة الموظفات في مكتب عزة الإقليمي لوكالة الغوث _الاونروا_ للدور القيـــادي، وانـــه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزى إلى (متغير الجنس_المؤهل العلمي). ولكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزى إلى (الحالة الاجتماعية_ الدرجة الوظيفيـــة_ ســـنوات الخدمة).

أجريت **دراسة برونر(Brunner,2000)** في الولايات المتحدة الأمريكية. فهدفت إلى التعرف إلى تجربة مديرات التربية في اللامساواة، لأن المرأة تشكل ما نسبته 13% فقط من هذا الموقع القيادي للعام 1999–2000، وتألفت عينة الدراسة من 12مديرة، تم اختيارهن عشـــوائياً من الشمال الشرقي، والوسط الغربي، وجنوبي شرقي الولايات المتحدة الأمريكية، كما أجـــري مقابلة مع موظفين اثنين اختارهما الباحث عشوائيا، يعملان في المديرية التي تعمل بها المديرة، وبالتالي أصبح عدد أفراد مجتمع الدراسة 36 فردا. وتم التعرف إلى المعوقات التي يواجهنهـــا، وقد بيت النتائج أن هناك تمييزاً ضد المرأة نتيجة لثقافة المجتمع، حيث يعتقد الرجال أن الرجل لدية قدرة أكبر على السيطرة وضبط الأمور، كما أن المجتمع يفضل التعاون مع الرجل، ممـــا دعا إحدى المديرات لانتداب رجل يتعامل مع رئيس البلدية بدلاً منها، لأن البلدية تسهل الأمور حين يتعامل معها رجل بدل امرأة، ولكنها لم توضح ذلك للبلدية أو الموظف بل احتفظت بـــذلك لنفسها.

أجريت **دراسة ديفيز(Davis,2001)** في الولايات المتحدة، لتعرف إلى ثقافة المنظمـــة المتبنية لتولي المناصب القيادية، واكتشاف الفجوة النوعية في المراكز القياديـــة فـــي الكليـــات

والجامعات في أمريكا، وبينت كيفية إحداث التغيير التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج النـــوعي، حيث تم إجراء مقابلات مع مجموعة من الأفراد، وهذه المجموعة شكلت لجنة هدفها السعي إلى تقدم المرأة إلى المواقع التربوية العليا. وقد تبين أن جهود اللجنة يقف عائقاً أمامها، وجود نماذج من الرجال المختصين، إضافة إلى عدم المساواة في انطباق الشروط بين المرأة والرجل، ممـــا دعا هذه اللجنة إلى عقد دورات مختلفة للمرأة لتحقيق التكافؤ بينها وبين زملائها من الرجـــال، ولتصبح قادرة على التنافس. وقد بينت هذه الدراسة أن عامل الوقت وثقافة المنظمة كانا عائقين في التغيير التنظيمي.

أجريت **دراسة أونونيو (Ononiwu,2001)** بالولايات المتحدة الأمريكية، فهدفت إلى تحديد العوامل والتحديات التي تؤثر في وصول المرأة إلى المراكز الإدارية العليا فـــي جامعـــة متشغن، وإلى تقصي التقدم الذي حققته المرأة للوصول إلى الموقع الإداري المتقدم منـــذ بدايـــة الثمانينيات. كما هدفت إلى التعرف إذا ما كانت العوامل المعززة والتحديات التي تواجهها المرأة تختلف عما توصل إليه الباحثون المهتمون بقضايا عدم وصول المرأة إلى المواقع الإدارية العليا في التربية. وكذلك هدفت إلى التعرف إلى أثر العوامل الديموغرافية، والمؤهل العلمي، والأدوار النمطية حسب الجنس والمواقع الإدارية السابقة، والخبرات التعليمية المهنية وخبـــرات تعليميـــة أخرى. واستخدم المنهج الوصفي لملاءمته لأغراض الدراسة، وقد بلغت عينـــة الدراســـة مـــن (250) موظفة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد نسبة متوازنة بين المرأة والرجل في المواقع القيادية.

هدفت **دراسة لينش (Lynch,2003)** التعرف إلى دور مؤسسات التعليم العـــالي فـــي تنمية المهارات القيادية لدى الطالبات في المرحلة الجامعية في فرجينيا، واســـتخدمت الباحثـــة المنهج النوعي، حيث أجريت مقابلات شخصية مع أفراد عينـــة الدراســـة وهـــن 18 طالبـــة، وتوصلت الباحثة إلى أن مؤسسات التعليم العالي لا تنشئ قياديات نســـائية، أي لا تـــؤهلهن لأن يصبحن قياديات، و أن أكثر العوامل المؤثرة في إعداد القياديات لدى أفراد العينة هي (الأسرة، وبيئة المؤسسة)، ثم الجامعة، و أما المجتمع كان له أثر بسيط في إعداد القياديات.

هدفت **دراسة بيكس (Becks,2004)** إلى اكتشاف التحديات التي واجهت المرأة الأمريكية القيادية من أصل إفريقي في التعليم العالي بكليات وجامعات لويزينا، واستخدمت الباحثة المنهج النوعي، حيث أجريت مقابلات مع 10 نساء أمريكيات يشغلن مناصب إدارية في تلك المؤسسات وتوصلت الباحثة إلى أن أهم التحديات التي تواجه المرأة الأمريكية من أصل إفريقي القيادية في التعليم العالي هي: الموازنة بين مسؤولية المنزل ومسؤولية العمل، والعرقية والجنس، وقلة احترام زملاء العمل لهن، وضعف تمثيل المرأة في العمل، وعدم ثقة المجتمع بقيادة المرأة، وعدم ثقة العاملين بكفاءة المرأة، وثقافة المجتمع اتجاه قيادة المرأة.

هدفت **دراسة ليلجا ولوديكينس(Lilja & Luddeckens,2006)** إلى دراسة مقارنة تجربة المرأة في الإدارات الوسطى في ألمانيا والسويد وبريطانيا، ودراسة أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول، واستخدم الباحثان المنهج النوعي واستخدما المقابلات مع ثلاث نساء من كل دولة. توصل الباحثان إلى أن أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول: ضعف الدعم من القيادة العليا للمرأة، وسيطرة الرجال على المواقع القيادية العليا، والنظرة الدونية للعاملين اتجاه المرأة، وعدم وجود دوائر عمل خاصة للنساء، والموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، وتفضيل العاملين لقيادة الرجل، وضعف ثقة المجتمع أن تشغل المرأة مناصب قيادية.

هدفت **دراسة كابارو وبوش(Kaparou & Bush,2007)** إلى دراسة التقدم الوظيفي للعاملات في المدارس الثانوية للبنات في اليونان، كما هدفت إلى دراسة واقع تمثيل المرأة في المواقع الإدارية، واستخدم الباحث المنهج النوعي، واستخدم أداة المقابلة حيث تم مقابلة ستة رؤساء للمرأة في أثينا، لدراسة العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في إدارة المدارس، وتبين النتائج أن المرأة ممثلة تمثيلا ضئيلا إلى حد كبير في المدارس الثانوية في وظائف الإدارة، وأن العوامل الرئيسية لهذه النتيجة هي العوامل الشخصية، والتمييز بين الجنسين.

كشفت **دراسة اوزكانلي ووايت(Ozkanli & White,2008)** عن أنماط القيادة والمساواة بين الجنسين في التعليم العالي عن طريق دراسة تمثيل الأساتذة الإناث في الجامعات

الاسترالية والتركية، وتحديد الحواجز التي تعترض تحقيق نظام الأقدمية في التعيين والترقية لهن، كما تهدف الدراسة إلى إيجاد العوامل بما فيها أنماط القيادة والتي تفسر ارتفاع نسبة الأساتذة الإناث في الجامعات التركية وانخفاضها في استراليا بالرغم من الأطر التشريعية واستراتجيات التعيين، كما تكشف المعوقات التي تعترض المرأة الاسترالية في التقدم الوظيفي ومنها: اختلاف الثقافات الإدارية، وانخفاض الروح المعنوية، والعمليات غير الرسمية في التعيين والترقية، وقلة التدريب على الإدارة. ومن أهم المعوقات التي تعترض المرأة التركية في التقدم الوظيفي هو عدم القدرة على التنسيق بين عملها داخل المنزل وخارجه. وتوصي الدراسة بأهمية وضع استراتيجيات لتكافؤ فرص العمل للجنسين في التعليم في الجامعات.

2. الدراسات المتعلقة بمجال المدرسة

هدفت **دراسة الناجي والرفاعي (2011)** إلى استكشاف صورة المرأة في الكتب الدراسية في مرحلتي التعليم الأساسي الابتدائي والمتوسط في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال أدوار المرأة، والمجالات التي تم التعرض لها عند الحديث عن المرأة، والحالة الاجتماعية للمرأة في كتب اللغة العربية والمواد الاجتماعية، ولغايات إجراءات الدراسة استخدم المنهج الوصفي، واداة تحليل المضمون لمحتوى الكتب الدراسية المشار إليها، وذلك في ضوء الفئات التالية :أدوار المرأة والمجالات، والحالة الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:جاءت أدوار المرأة مرتبة ترتيباً تنازلياً على النحو التالي :الأم، الفتاة، التلميذة، الأخت، المرأة، البنت، المعلمة، الطبيبة، الزوجة، الجدة، الممرضة، في جميع كتب اللغة العربية والمواد الاجتماعية في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة. وجاءت المجالات مرتبة ترتيباً تنازلياً :الديني والتاريخي، التعليمي والتربوي، التقليدي، المهني، الأسري، الأخلاقي في جميع كتب اللغة العربية والمواد الاجتماعية في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة. كما جاءت الحالة الاجتماعية مرتبة ترتيباً تنازلياً :المتزوجة، والمطلقة، والأرملة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتضمين المناهج الدراسية أدواراً جديدة للمرأة للقضاء على أي مفهوم سلبي يؤدي إلى خلق صورة نمطية عن المرأة السعودية في الكتب الدراسية، والتوازن في المضمون التربوي عند التعرض لرسالة المرأة كأم وزوجة وامرأة عاملة، والاهتمام بتنمية الوازع الديني والوطني عند بناء المناهج.

يتمثل الهدف الأساسي **لدراسة السرابي (2010)** في التعرف إلى صورة المرأة الواردة في الكتب المدرسية الأردنية، والمتمثلة في الكتب الدراسية التالية :اللغة العربية، والتربية الوطنية والمدنية، والتربية الاجتماعية والوطنية، والعلوم، والرياضيات للصفين الأول والسادس الأساسيين . استخدم المنهج النوعي، واداة تحليل المحتوى، وأظهرت النتائج صورة المرأة تابعة بالدرجة الأولى، في حين أظهرت صورة الرجل مستقلة، واحتلت المرأة الوظائف التقليدية المحددة، بينما احتل الرجل الوظائف الرئيسية المتعددة، وتجاهلت الأعمال الأدبية والعلمية والفلسفية والبطولية للمرأة، في حين ظهر دور الرجل واضحاً في هذه المجالات، ولم يتم تفعيل اللغة بصورة جندرية محايدة ومنهجية، وأوصت الباحثة بتفعيل دور النظام التعليمي في تعزيز الصورة الإيجابية للمرأة ومكانتها في الأسرة والمجتمع، ودورها في التنمية الاجتماعية وتمثيلها في جميع المؤسسات لتزيل مظهر التمييز بين الجنسين مع مراعاة الأولويات وضمان مشاركة كلا الجنسين في القطاعين الخاص والعام.

دراسة المادجانفا (Almadjanva,2004) بحثت في محتوى المنهاج المدرّس للطلاب والطالبات في اوزبكستان، استخدم المنهج الوصفي، واداة تحليل المضمون، وأشارت المعلومات التي جمعت خلال البحث إلى أن عدد الذكور تكرر أكثر من عدد الإناث في الكتب المدرسية بغض النظر عن الموضوع الذي يتم تحليله، كما أن عدد الرجال أيضا تكرر أكثر من عدد النساء في الكتب والمواد التي يتم تدريسها. وبخصوص الصور التي احتوتها المناهج فقد تكررت صور الذكور بنسبة 70% في الكتب المدرسية، فيما كانت صور الإناث بنسبة30% فقط. كما بحثت الدراسة في المجالات التي برز فيها الأولاد في الكتب والمجالات التي برزت فيها الإناث، وبينت أن الذكور موجودون في المجالات التي لها علاقة بالترفيه، والفتيات برزن بالمواضيع المتعلقة بالدراسة والعائلة. وأظهر المنهاج الرجال بمقدار ضعف الإناث في مجالات العمل. أما في مجال الثقافة، فإن تكرار الرجال مقارنة بالنساء كان بمقدار أربعة أضعاف، وفي أوقات الراحة والاستجمام تكرر الرجال بمقدار ثلاثة أضعاف مقارنة بالنساء، فعلى سبيل المثال الرجال يمارسون الموسيقى ويؤلفونها، بينما يتم تصوير الفتيات بدور القائمات بالأعباء المنزلية. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة بناء ثقافة مدرسية تعزز المساواة في

النوع الاجتماعي، وتسعى إلى القضاء على التمييز، وبناء وتطوير توجهات النوع الاجتماعي قائمة على المساواة قبل دخول المدرسة، وفي نهاية الدراسة تم الإشارة بأنه مازال هناك حاجة لأبحاث تكشف العوامل والقوى المختلفة الاجتماعية والاقتصادية والآيديولوجية التي تجسد دونية النساء.

هدفت **دراسة خورشيد وآخرون (Khurshid & Others,2010)** إلى التعرف على الأدوار والمهن والصفات والأنشطة الذكورية والأنثوية، حيث تم استخدام أداة تحليل المضمون للكتب الانجليزية والأوردية للصفين التاسع والعاشر على مستوى المدارس الثانوية في باكستان، وتوصلت الدراسة إلى أن صورة المرأة في المحتوى غير مرئية وغير واضحة من حيث لغة الخطاب والأدوار القيادية والأنشطة ومواضيع الشخصيات، كما أن الذكور ظهرت بنسبة أعلى من الإناث.

هدفت **دراسة جودلانجا وموكا (Godlaneja & Mocha,2012)** إلى التركيز على محتوى الكتب المدرسية وغيرها من المواد التعليمية في زمبابوي، من حيث دراسة مدى تركيز الكتب المدرسية والمواد التعليمية على مراعاة المساواة عند التطرق للنوع الاجتماعي. واستخدم المنهج الوصفي لملائمته لإغراض الدارسة، حيث تم تحليل المادة التعليمية المدخلة في المنهج التربوي، وشملت كتب منهج (لغة الانجليزية، والرياضيات، والتاريخ) وذلك لإيجاد أمثلة عن شخصيات مرموقة من النوع الاجتماعي خدمت العلم، وتم كذلك إجراء مقابلات مع الجهات المعنية للتأكد من مدى شمولية المواد التعليمية للنوع الاجتماعي. وخلصت هذه الدراسة إلى أن المنهج التعليمي في زمبابوي لا يزال يعتمد الصور النمطية للنوع الاجتماعي، وأن هناك حاجة ماسة إلى توعية المجتمع بحيث يقوم بتغيير المادة التعليمية ليشمل النوع الاجتماعي بشكل عادل لإصلاح العملية التعليمية. وأوصت الدراسة بأن هناك حاجة ماسة إلى تغيير المنهج التعليمي للمدارس القائم على استنساخ النظام الأبوي القديم. وانه يجب تزويد الجهات المعنية بتغيير المناهج التعليمية، وذلك عن طريق دعم منهج تعليمي يشمل النوع الاجتماعي. ويجب شن حملات إعلامية واسعة النطاق لتوعية المجتمع للقضاء على اضطهاد وإقصاء المرأة من المنهج التعليمي.

3. الدراسات المتعلقة بمجال الإعلام

أجريت **دراسة رمــزي (2001)** في القاهرة، وهدفت إلى مقارنـــة الصـــورة النمطيـــة والذهنية للرجل والمرأة في الدراما الإذاعية العربية من خلال العديد مـــن الأعمـــال الدراميـــة، واستخدمت الباحثة أداة تحليل المضمون، وقد بينت الدراسة أن الدراما الإذاعية أظهرت صورة المرأة بثلاثة وجوه سلبية هي: المرأة التي تفتقر إلى العقلية العلمية، حيث تتسم بضـــيق الأفـــق واللجوء إلى الغيبيات، بينما يمثل الرجل الضمير المنقذ أو الشخص الموجه، كما أظهرتها بأنها تفتقر إلى هوية مستقلة وتلجأ في حل مشكلاتها إلى الرجل سواء كان أبا أو زوجا أو ابنا أو أخا، وأنها تخشى فقدان جمالها او تقدمها في السن وفقدان دورها منجبة، ومحققة رغبات الرجل الذي تفقده إذا فقدت تلك الصفات، وهي بذلك تتحرك في أدوار رسمت لها كأنثى.

هدفت **دراسة مركز وسائل الاتصال الملائمة من أجل التنمية (2004)** إلى التعرف على صورة المرأة العربية عموما والمصرية خصوصا في الصحف والمجلات المصـــرية. تكونـــت عينة الدراسة من ثلاث صحف يومية هي: الأهرام، والأخبار، والجمهورية، وثـــلاث مجـــلات شهرية هي: حريتي، ونصف الدنيا، وصباح الخير. خلصت الدراسة إلى أن الاهتمـــام بـــالمرأة وقضاياها ما زال في مرتبة متأخرة لدى الصحفيين، كما بينت الدراسة تراجع الصـــحافة عـــن دورها في تغيير الاتجاهات لدى المجتمع في التعامل مع المرأة وقضاياها بشكل ايجابي، بل إن أغلب التغطيات الإعلامية جاءت تجسيدا للأدوار والصور النمطية السائدة عن المرأة والمجتمع والعادات والتقاليد الموروثة، وهو ما ظهر جليا في الصحافة المصرية، وبينت الدراسة أيضا أن صورة المرأة في أناقتها وإثارتها للرجل تتزايد بشكل ملحوظ في المجلات، وتجاهـــل دورهـــا الايجابي مناضلة وباحثة ومؤلفة وعاملة وعصرية ومسؤولة.

هدفت **دراسة ماريلان (Maryilan,2004)** إلى الكشف عن دور الصحف الأمريكيـــة في إبراز صورة المرأة وتحديد التوجهات الناتجة عن هذه الصورة، واستخدمت الباحثة منهجية البحث النوعي التي تقوم على تحليل الموضوع، وقد تكونت عينة الدراســـة مـــن 15 دراســـة منشورة حول صورة المرأة خلال فترة 1973-1988. وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن

مفهوم الصورة هي مكانة المرأة في المجتمع كما تعكسها الصحف الأمريكية، وإبـراز صـورة المرأة التي تتعرض لمعاملة غير عادلة من الرجال سواء في المنزل أو مكـان العمـل، رغـم دخولها الكثير من أماكن العمل. وإبراز صورة المرأة السلبية بشكل ملحوظ.

هدفت **دراسة جاكاها وموكوهونجر (Gakahu & Mukhongo,2007)** إلى التعرف على واقع الصور التي تضعها الصحف الكينية للمرأة في البلاد. استخدمت الباحثتان اسـتمارة التحليل للصحف الصادرة لمدة ثلاثة أسابيع، وأظهرت النتائج أن الصحف الكينية تركـز علـى صورة الرجل وشؤونه، بينما أهملت صورة المرأة، كما أكدت على الجهـود المبذولـة لتغييـر صورة المرأة والاهتمام بقضاياها، وتشجيع النساء على قراءة الصحف، وأظهرت النتائج أيضـا الصورة النمطية للمرأة الكينية، حيث تتميز هذه الصورة بالسلبية والمحلية والتركيز على الجمال فقط، وإنكار دورها الإنتاجي في المجتمع.

هدفت **دراسة ايفرباخ (Everbach,2008)** إلى الكشف عن الصورة الثقافية للمرأة في الصحف الوطنية الأمريكية، واستخدمت الباحثة التحليل النوعي للصحف اليومية الصادرة فـي عدة ولايات أمريكية والبالغ عددهم أربع صحف، كما أجرت مقابلات مع خمس صحفيات مـن خلال طرح مجموعة من الأسئلة. وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ايجابي لوجود الإنـاث فـي الصحف أدى إلى تحسين صورة المرأة عند القراء.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

لقد تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت دراسـة أحـوال المـرأة العاملـة، والمشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة لتقوم بدورها الإنتاجي بكافة مستوياته في المجتمعات والمنظمات عامة، وطرق التغلب على تلك المعوقات، والسبل اللازمة لتمكين المـرأة العاملـة للارتقاء بأدائها في المنظمات، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة اتفقت تلك الدراسات مع الدراسة الحالية في بعض النواحي، واختلفت في نواحي أخرى، كما تـم الاسـتفادة مـن تلـك الدراسات.

وفيما يلي أهم نقاط التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة

1. على حد علم الباحثة تعتبر الدراسة الحالية هي الأولى على مستوى الوطن حيث تقيس مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية والمتمثلة (بالأسرة، والمدرسة، وجماعة الرفاق، والإعلام، ودور العبادة، ومؤسسات المجتمع المدني) على وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا، في حين تخصصت الدراسات السابقة بقياس تأثير مجال واحد على وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا، ولم يتم تغطية جميع مجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

2. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات المتعلقة بالعوامل الاجتماعية بالهدف النهائي وهو معرفة الصعوبات التي تواجه المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا، في حين ان الدراسات السابقة المتعلقة بمجال المدرسة والإعلام هدفت إلى إظهار تأثير هذين المجالين على المرأة بشكل عام دون تحديد أثرهما على حق محدد من حقوق المرأة.

3. استخدمت الدراسة الحالية أداة الاستبانة كأداة للدراسة واتفقت بهذه الأداة مع بعض الدراسات المتعلقة بالعوامل الاجتماعية كدراسة (شتيوي،2002)، دراسة (العزام والشهابي، 2003)، ودراسة (الغانم وآخرون،2008) ودراسة (الباز،2011) وغيرها، واختلفت مع بعض الدراسات المتعلقة بالعوامل الاجتماعية حيث تنوعت هذه الدراسات السابقة بأداة الدراسة فبعضها استخدم المقابلات والملاحظة مثل دراسة (لينش،2003)، ودراسة (بيكس،2004)، ودراسة (ليلجا ولوديكينس، 2006)، ودراسة (كابارو و بوش،2007)، ودراسة(اوزكانلي و وايت، 2008). وبعضها جمع بين عدة أدوات (الاستبانة، الملاحظة) مثل دراسة (محرز، 2004). في حين استخدمت الدراسات المتعلقة بمجال المدرسة والإعلام آداة تحليل المضمون كدراسة (سرابي،2010)، ودراسة(رمزي،2001) على التوالي، وبعضها استخدم المقابلات وأداة تحليل المضمون كدراسة(جودلانجا وموكا،2010) ودراسة (ايفرباخ،2008) على التوالي.

4. اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي واتفقت مع العديد من الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة مثل دراسة (شتيوي،2002)، دراسة (العزام

والشهابي،2003)، ودراسة(الغانم وآخرون،2008) ودراسة (الباز،2011) وغيرها. تنوعت الدراسات السابقة في استخدام منهج الدراسة فبعضها استخدم المنهج النوعي مثل دراسة (لينش،2003)، ودراسة (ماريلان،2004)، ودراسة (بيكس،2004)، ودراسة (ليلجا ولوديكينس،2006)، دراسة (كابارو و بوش، 2007)، دراسة (اوزكانلي و وايت، 2008).

5. تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (الغانم واخرون،2008)، في مجتمع الدراسة الذي تكون من مؤسسات القطاع العام من وجهة نظر العاملين والعاملات. تنوع مجتمع الدراسات السابقة فبعضها تناول القطاع الحكومي والتنظيمات السياسية والقطاع الأهلي من العاملين والعاملات مثل دراسة(بني عودة،2002)، وبعضها تناول مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الأولمبية من العاملين والعاملات كدراسة (الأعرج،2010)، وبعضها تناول القطاع التعليمي فقط من العاملين والعاملات كدراسة (الرقب،2009)، وبعضها تناول المرأة العاملة في القطاع العام مثل دراسة (العزام والشهابي،2003)، ودراسة(ليلجا ولوديكينس، 2006). وبعضها تناول المرأة في وكالة الغوث الدولية (الأنروا)مثل دراسة (الباز،2011). وبعضها تناول مديرات المدارس مثل دراسة (برنر،2000). وبعضها تناول المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي مثل دراسة (بيكس،2004)، ودراسة(اوزكانلي، ووايت،2008). في حين ان الدراسات المتعلقة بمجال المدرسة تكون المجتمع من الكتب المدرسية ككتاب اللغة العربية والاجتماعية في مرحلتي التعليم الابتدائي والمتوسط كدراسة (ناجي والرفاعي،2011)، وبعضها تكون من الكتب المدرسية والجهات المعنية كدراسة (جودلانجا ومونكا،2010) وغيرها، والدراسات المتعلقة بالإعلام تكون مجتمعها من الدراما الاذاعية العربية كدراسة (رمزي،2010)، وبعضها من صفحات نسائية في الصحف كدراسة (جاكاها وموكوهونجر،2007).

6. اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المكان حيث طبقت الدراسة الحالية على البيئة الفلسطينية في محافظات شمال الضفة الغربية. أما دراسة (الباز،2011) ودراسة (الرقب،2009) طبقت على البيئة الفلسطينية في محافظات غزة. ودراسة (بني عودة،

2002) طبقت على المدن والقرى والمخيمات في كافة انحاء فلسطين. ودراسة (الأعـــرج، 2010) طبقت على الدول الآسيوية (فلسطين، الأردن، سوريا، لبنان)، ودراســـة(العـــزام والشهابي، 2003)، ودراسة (مركز وسائل الاتصال الملائمة مـــن أجـــل التنميـــة،2004) ودراسة (الغـــانم وآخـــرون،2008)، ودراســـة (نـــاجي والرفـــاعي،2011)، ودراســـة (السرابي،2010) وغيرها طبقت على مجتمعات الدول العربية كالمجتمع الاردني والقطري والسعودي والمصري. أما الدراسات الأجنبية مثـــل دراســـة (ليـــنش،2003)، ودراســـة (بيكس،2004)، ودراسة (ايفرباخ،2008)، طبقت على المجتمع الأمريكي، ودراسة(كابارو وبوش،2007) طبقت على المجتمع اليوناني. ودراسة (ليلجا و لوديكينس، 2006) طبقـــت كدراسة مقارنة بين المجتمع الألمـــاني والســـويدي والبريطـــاني، ودراســـة(اوزكـــانلي و وايت،2008) طبقت كدراسة مقارنة بين المجتمع الأسترالي والتركي. ودراسة (جولانجـــا وموكا،2010) طبقت على مجتمع زمبابوي. ودراسة (المادجنفا،2004) طبقت على مجتمع أوزبكستان.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة استفادت الدراسة الحالية من الدراسات الســـابقة ما يلي:

1. اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصـــفي والأداة الملائمـــة لهـــذه الدراســـة والمتمثلـــة بالاستبانة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.
2. التوصل لبعض الدراسات السابقة التي تدعم الإطار النظري الحالي.
3. تحديد بعض متغيرات الدراسة (النوع، الحالة الاجتماعية، المحافظـــة، المؤهـــل العلمـــي، سنوات الخبرة).
4. تحديد بعض المفاهيم الخاصة بالدراسة، ومنها المناصب الإدارية العليا.
5. التأكيد على أهمية الدور التي تلعبه التنشئة الاجتماعية لوصول المرأة للمناصب الإداريـــة العليا، من خلال نتائج وتوصيات الدراسات السابقة التي تدعم الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

صدق الأداة

ثبات الأداة

إجراءات الدراسة

متغيرات الدراسة

المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ووصفاً للطريقة، والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبناء أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة، والمعالجة الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات. وفيما يلي بيان ذلك:

منهج الدراسة

لأغراض هذه الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة للتعرف على مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين والعاملات، وهذا الأسلوب يناسب أغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (طولكرم، نابلس، جنين، طوباس، سلفيت، قلقيلية)، وقد بلغ عددهم (47300) وفق الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2014.

عينة الدراسة

استخدمت الباحثة المعادلة الإحصائية التي تناسب أغراض الدراسة، والتي حددها (Morgan & Krejcie, 1970) في مرجعهما Determining Sample Size For Research Activities، من أجل اختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة لعدد العاملين والعاملات في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، وبلغ حجمها (384)، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستقلة:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية%
النوع الاجتماعي	امرأة	194	50.5
	رجل	190	49.5
	المجموع	384	100
الحالة الاجتماعية	أعزب/عزباء	76	19.8
	متزوج/ة	288	75
	أرمل/ة	11	2.9
	مطلق/ة	9	2.3
	المجموع	384	100
المحافظة	طولكرم	64	16.6
	نابلس	126	32.8
	جنين	106	27.6
	طوباس	21	5.5
	سلفيت	23	6
	قلقيلية	44	11.5
	المجموع	384	100
المؤهل العلمي	أقل من دبلوم	31	8.1
	دبلوم	59	15.3
	بكالوريوس	240	62.5
	ماجستير فأعلى	54	14.1
	المجموع	384	100
سنوات الخبرة	أقل من5 سنوات	69	18
	من 6-10 سنوات	99	25.8
	من 11-15 سنة	103	26.8
	أكثر من 15 سنة	113	29.4
	المجموع	384	100

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراستها، وتضمنت الاستبانة خمسة مجـــالات، تمثلـــت في:

- مؤسسة الأسرة.
- مؤسسة المدرسة.
- مؤسسة الإعلام.
- مؤسسة جماعة الرفاق.
- مؤسسة مؤسسات المجتمع المدني.

وقد قامت الباحثة بتصميمها وبنائها كأداة لجمع المعلومات.

وقد تكونت أداة الدراسة من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: يشمل مقدمة الاستبانة ويحتوي على مجموعة من العناصر التـــي تحـــدد هـــدف الدراسة، بالإضافة إلى فقرة تشجع المبحوثين إلى الإجابة بموضوعية وصراحة على فقراتهـــا، وطمأنة المبحوثين على سرية المعلومات، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الثاني: يشمل معلومات أولية عن العاملين والعاملات الذين قاموا بتعبئة الاستبانه وهـــي المتغيرات الديموغرافية وتشمل متغيرات النوع، والحالة الاجتماعيـــة، والمحافظـــة، والمؤهـــل العلمي، وسنوات الخبرة.

القسم الثالث: اشتمل على (39) فقرة، موزعة على (5) مجالات، يتم الاســـتجابة عـــن هـــذه الفقرات من خلال ميزان ليكرت الخماسي، يبدأ باستجابة "موافق بشدة" وتعطى (5) درجات، ثم "موافق" وتعطى (4) درجات، ثم "محايد" وتعطى (3) درجات، ثم "أعارض" وتعطى درجتـــين، وينتهي بأعارض بشدة وتعطى درجة واحدة فقط.

صدق الأداة

- تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال شؤون المـــرأة والإدارة، وبلغ عددهم (10) محكمين، وقد طُلب من المحكمين إبداء الرأي في فقـــرات أداة الدراسة، من حيث صياغة الفقرات ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون ما يلي:

- ضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات مثل:

1. ابتعاد أفكار مؤسسات المجتمع المدني عن الفكر القاعدي الجماهيري، وتميزها بفكـــر نخبوي يقلل من فرص وصول النساء إلى المناصب الإدارية العليا.

- وإضافة فقرات أخرى مثل:

1. تلعب مؤسسات المجتمع المدني دوراً ضاغطاً لصياغة قوانين داعمة للمرأة في عملها مما يساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.

- وحذف (7) فقرات بعضها وردت مضامينها في فقرات أخرى، وبعضها لا علاقـــة لهـــا بمجالات الدراسة مثل:

1. تشجيع الكتب المدرسية الرجل على القيام بالأعمال المنزلية بشكل مباشر يساعد المرأة في وصولها للمناصب الإدارية العليا.

- واختصار بعض الفقرات مثل:

1. استغلال مضامين وسائل الإعلام المرأة باعتبارها موضـــوعاً للجـــنس وأداة للجـــذب الجنسي، ووسيلة لتشجيع وزيادة الاستهلاك وبخاصة في مجال الإعلانات يحـــد مـــن وصولها لمناصب إدارية عليا.

- ورأى المحكمون أنه لا داعي لقياس مجال دور العبادة، لصعوبة قيـــاس مـــدى تـــأثيره لاختلاف الأديان والأفكار الدينية في المجتمع.

- وقد تم أخذ عينة تجريبية مكونة من (5) أفراد، من عينة الدراسة لقياس مدى استيعاب العينة لمصطلحات الدراسة، وتم إجراء تعديل على مصطلح (النوعين)، و(جماعة الرفاق) الذي تبين أنهما غير واضحين لعينة الدراسة، وذلك بإضافة (امرأة، ورجل) عند مصطلح (النوعين)، و (الأصدقاء) عند مصطلح (جماعة الرفاق)، وذلك من أجل ضمان تحقيق أهداف الدراسة.

- قامت الباحثة بمشاركة متخصصين من الأكاديميين، وناشطات في شؤون المرأة، ومجموعة من أفراد المجتمع، وبلغ عددهم (7)، بوضع كل فقرة من فقرات أداة الدراسة ضمن المجال المناسب لها، وتم الأخذ بما قاموا به من ترتيب للفقرات، وتم أيضاً حذف فقرتين لوجود اختلاف في تصنيفهم مثل:

1. ضعف مشاركة المؤسسات النسوية في إعداد المناهج الفلسطينية يحد من وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.

2. تحد قلة مؤازرة رجال الدين للمرأة من وصولها للمناصب الإدارية العليا.

- تم عرض أداة الدراسة على متخصص في مجال الإحصاء للتأكد من صحتها.

- تم عرض أداة الدراسة على مدقق لغة عربية.

- تم الأخذ بملاحظات الأغلبية في عملية التحكيم بما يتناسب مع أغراض الدراسة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1).

ثبات الأداة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، والجدول (2) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (2): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	الأسرة	11	0.76
2	المدرسة	7	0.83
3	جماعة الرفاق	4	0.80
4	الإعلام	9	0.82
5	مؤسسات المجتمع المدني	8	0.71
الثبات الكلي لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية		**39**	**0.90**

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة ودرجتها الكلية تراوحت بين (0.71-0.90)، وهي معاملات ثبات عالية وتفي بأغراض البحث العلمي، في حين بلغ الثبات الكلي لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية (0.90).

إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص.
- توزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها جميعها.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- النوع الاجتماعي: وله مستويان: (رجل، امرأة).
- الحالة الاجتماعية: ولها أربع مستويات: (أعزب/ عزياء، متزوج/ة، أرمل/ة، مطلق/ة).
- المحافظة ولها ستة مستويات: (طولكرم، نابلس، جنين، طوباس، سلفيت، قلقيلية).
- المؤهل العلمي: وله أربعة مستويات: (أقل من دبلوم، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).
- سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات: (أقل من 5سنوات، من 6-10سنوات، من 11-15 سنة، أكثر من 15سنة).

ثانياً: المتغير التابع

ويتمثل في استجابات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة المناصب الإدارية العليا.

المعالجات الإحصائية

بعد أن تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة تم فحصها وتدقيقها وترقيمها وحوسبتها ومن ثم تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة.
2. اختبار "ت" لعينة واحدة (One sample t-test)، لفحص سؤال الدراسة المتعلق بمقارنة مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا بالمعيار المقبول اجتماعياً.

3. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent t-test)، لفحص الفرضية المتعلقة بالنوع.

4. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الفرضيات المتعلقة بالحالة الاجتماعية، والمحافظة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

5. اختبار LSD للمقارنة البعدية (Least Significant Difference Post Hoc test)، لبيان دلالة الفروق في الفرضيات التي رفضت باستخدام تحليل التباين الأحادي.

6. معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach's Alpha)، لحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها وفرضياتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة

1. ما مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمجالات أداة الدراسة، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المقياس الآتي لتقدير مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وهو مقياس تم تصميمه وفق المعادلة الآتية:

مدى التقدير= (أكبر درجة_ اصغر درجة) مقسوماً على (5) = 1-5/(5)= 0.8

(4.2 فأكثر= 84%)= مرتفعة جداً.

(3.4-4.19=68%-83.8)= مرتفعة.

(2.6-3.39=52%-67.8%)= متوسطة.

(1.8-2.59=36%-51.8%)= منخفضة.

(أقل من 1.8=36%)= منخفضة جداً (البسطامي،2013).

ويبين الجدول (3) هذه النتائج

جداول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا.

التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية
1	الأسرة	3.79	.60	75.8	مرتفعة
2	المدرسة	3.58	.79	71.6	مرتفعة
3	جماعة الرفاق (الأصدقاء)	3.84	.71	76.8	مرتفعة
4	الإعلام	3.71	.68	74.2	مرتفعة
5	مؤسسات المجتمع المدني	3.82	.79	76.4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.75	.53	75.0	مرتفعة

يتضح من الجدول (3) أن الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، أتت بمتوسط (3.75) وانحراف معياري (.53)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا وفق استجابات أفراد عينة الدراسة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات بين (3.58-3.84)، وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصلت جماعة الرفاق (الأصدقاء) على الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (3.84)، بينما حصلت مؤسسات المجتمع المدني على الترتيب الثاني وبمتوسط حسابي (3.82)، وحصلت الأسرة على الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي (3.79)، وحصل الإعلام على الترتيب الرابع وبمتوسط حسابي (3.71)، وحصلت المدرسة على الترتيب الخامس وبمتوسط حسابي(3.58).

و لمعرفة إذا ذلك ينطبق على المجتمع قامت الباحثة باختبار سؤال الدراسة باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (one sample t-test)، إذ اختارت المعيار (3.4) للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للاستجابات ومعيار اداة الدراسة، والجدول (4) يوضح هذه النتائج:-

جدول (4): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا مقارنة مع معيار (3.4).

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأسرة	3.7929	.60254	12.776	.000
المدرسة	3.5837	.79456	4.531	.000
جماعة الرفاق (الأصدقاء)	3.8392	.71447	12.046	.000
الإعلام	3.7080	.68186	8.853	.000
مؤسسات المجتمع المدني	3.8154	.79283	10.268	.000
الدرجة الكلية	3.7451	.52733	12.825	.000

***دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05)، ودرجة حرية (383)**

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا مقارنة مع معيار (3.4)، ولصالح الدرجة الكلية، والأسرة، والمدرسة، جماعة الرفاق (الأصدقاء)، الإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني. وهذا يدل على أن متوسطات استجابات أفراد العينة أكبر من معيار (3.4) بمعنى أن مستوى المجالات حسب وجهة نظر أفراد العينة هي مرتفعة.

2. ما أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة للوصول للمناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟

أشارت النتائج إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة للوصول للمناصب الإدارية العليا متمثلة في: زواج الفتاة المبكر وحصل على نسبة 80.8%، وتقييد حرية المرأة في الحركة والتنقل وحصلت على نسبة 79.4%، تقييد حرية الفتاة في اختيار التخصص وحصلت على نسبة 77.4%، تحفّظ الأسرة على عمل المرأة أحيانا في الأماكن المختلطة وحصلت على نسبة 76.2%، وتمييز الأسرة بين الذكر والأنثى وحصلت على نسبة 76%، وقلة

إسهام وسائل الإعلام في توضيح دور المرأة في تنمية وحصلت على نسبة 76%، وأن هذه الصعوبات من الدرجة المرتفعة. وغيرها من المعيقات التي يوضحها الملحق (2).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (independent-test) ونتائج الجدول (5) تبين ذلك.

جدول (5): نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الادارية العليا وفق متغير النوع الاجتماعي.

المجال	امرأة (ن=)194		رجل (ن=)190		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الأسرة	3.8814	.55360	3.7024	.63756	2.940	.003
المدرسة	3.6937	.71406	3.4714	.85651	2.764	.006
جماعة الرفاق (الأصدقاء)	3.7861	.75021	3.8934	.67369	-1.474	.141
الإعلام	3.7675	.64553	3.6474	.71367	1.730	.084
مؤسسات المجتمع المدني	3.8112	.67167	3.8197	.90170	-.105	.916
الدرجة الكلية	3.7973	.47050	3.6919	.57603	1.965	.050

***دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05)، ودرجة حرية (382).**

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين والعاملات، في الدرجة الكلية، وفي مجال جماعة الرفاق، والإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني، بينما توجد فروق بين متوسطات استجابتهم في مجال الأسرة والمدرسة، ولصالح المرأة.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA)، ونتائج الجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير الحالة الاجتماعية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الاسرة	بين المجموعات	1.212	3	.404	1.114	.343
	داخل المجموعات	137.839	380	.363		
	المجموع	139.051	383			
المدرسة	بين المجموعات	4.335	3	1.445	2.312	.076
	داخل المجموعات	237.464	380	.625		
	المجموع	241.799	383			
جماعة الرفاق (الاصدقاء)	بين المجموعات	.208	3	.069	.135	.939
	داخل المجموعات	195.299	380	.514		
	المجموع	195.508	383			
الإعلام	بين المجموعات	.850	3	.283	.608	.610
	داخل المجموعات	177.221	380	.466		
	المجموع	178.071	383			
مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	3.938	3	1.313	2.107	.099
	داخل المجموعات	236.808	380	.623		
	المجموع	240.747	383			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.297	3	.432	1.561	.198
	داخل المجموعات	105.205	380	.277		
	المجموع	106.502	383			

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α =0.05)**

يتضح من الجدول(6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة

الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية من وجهة نظر العاملين والعاملات. لـــذلك لا داعـــي لاستخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية.

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α=0.05) بـــين متوســـطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المـــرأة المناصـــب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربيـــة، تعـــزى لمتغيـــر المحافظة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولفحص الفرضية، فقد اســـتخدمت الباحثـــة تحليـــل التبـــاين الأحـــادي (one-way ANOVA)، ونتائج الجدولين (7) يبين ذلك.

جدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير المحافظة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الاسرة	بين المجموعات	1.265	5	.253	.694	.628
	داخل المجموعات	137.786	378	.365		
	المجموع	139.051	383			
المدرسة	بين المجموعات	9.831	5	1.966	3.204	.008
	داخل المجموعات	231.968	378	.614		
	المجموع	241.799	383			
جماعة الرفاق (الاصدقاء)	بين المجموعات	.957	5	.191	.372	.868
	داخل المجموعات	194.550	378	.515		
	المجموع	195.508	383			
الإعلام	بين المجموعات	5.447	5	1.089	2.386	.038
	داخل المجموعات	172.624	378	.457		
	المجموع	178.071	383			
مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	8.407	5	1.681	2.736	.019
	داخل المجموعات	232.339	378	.615		
	المجموع	240.747	383			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.286	5	.657	2.406	.036
	داخل المجموعات	103.216	378	.273		
	المجموع	106.502	383			

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α =0.05)**

يتضح من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المحافظة، من وجهة نظر العاملين والعاملات، في الدرجة الكلية، وفي مجال

المدرسة، والإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني، كما ويتضح عدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم في مجال الأسرة، ومجال جماعة الرفاق. ولمعرفة مصـدر الفروق، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية، وتوضح الجداول (8-11) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (8): نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال المدرسة، وفق متغيـر المحافظة.

المحافظة	طولكرم	نابلس	جنين	طوباس	سلفيت	قلقيلية
طولكرم		.05130	.06974	-.18112	-.10481	-.43669*
نابلس			.01844	-.23243	-.15612	-.48799*
جنين				-.25087	-.17456	-.50643*
طوباس					.07631	-.25557
سلفيت						-.33187
قلقيلية						

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

يشير الجدول(8) إلى:

- وجود فرق دال إحصائياً في مجال المدرسة، بين المحافظتين (طولكرم، وقلقيلية)، لصـالح محافظة قلقيلية.
- وجود فرق دال إحصائياً في مجال المدرسة، بين المحافظتين (نابلس، وقلقيليـة)، لصـالح محافظة قلقيلية.
- وجود فرق دال إحصائياً في مجال المدرسة، بين المحافظتين (جنين، وقلقيليـة)، لصـالح محافظة قلقيلية.

جدول (9): نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال الإعــلام وفــق متغيــر المحافظة.

المحافظة	طولكرم	نابلس	جنين	طوباس	سلفيت	قلقيلية
طولكرم		.12635	.15209	-.11086	.00370	-.20502
نابلس			.02574	-.23721	-.12265	-.33137*
جنين				-.26295	-.14839	-.35711*
طوباس					.11456	-.09416
سلفيت						-.20872
قلقيلية						

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

يشير الجدول (9) إلى:

- وجود فرق دال إحصائياً في مجال الإعلام، بين المحافظتين (نابلس، وقلقيليــة)، لصــالح محافظة قلقيلية.
- وجود فرق دال إحصائياً في مجال الإعلام، بين المحافظتين (جنــين، وقلقيليــة)، لصــالح محافظة قلقيلية.

جدول (10): نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال مؤسســات المجتمــع المدني، وفق متغير المحافظة.

المحافظة	طولكرم	نابلس	جنين	طوباس	سلفيت	قلقيلية
طولكرم		.09105	-.08538	-.36133	-.00263	-.33292*
نابلس			-.17644	-.45238*	-.09369	-.42397*
جنين				-.27594	.08275	-.24753
طوباس					.35870	.02841
سلفيت						-.33029
قلقيلية						

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

يشير الجدول (10) إلى:

- وجود فرق دال إحصائياً في مجال مؤسسات المجتمع المدني، بين المحافظتين (طولكرم، وقلقيلية)، لصالح محافظة قلقيلية.

- وجود فرق دال إحصائياً في مجال مؤسسات المجتمع المدني، بين المحافظتين (نابلس، طوباس)، لصالح محافظة طوباس.

- وجود فرق دال إحصائيا في مجال مؤسسات المجتمع المدني، بين المحافظتين (نابلس، وقلقيلية)، لصالح محافظة قلقيلية.

جدول (11): نتائج اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وفق متغير المحافظة.

المحافظة	طولكرم	نابلس	جنين	طوباس	سلفيت	قلقيلية
طولكرم		.05131	.04783	-.17294	.01360	-.21762*
نابلس			-.00349	-.22426	-.03771	-.26893*
جنين				-.22077	-.03422	-.26545*
طوباس					.18655	-.04468
سلفيت						-.23123
قلقيلية						

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

يشير الجدول (11) إلى

- وجود فرق دال إحصائياً في الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، بين المحافظتين (طولكرم، وقلقيلية)، لصالح محافظة قلقيلية.

- وجود فرق دال إحصائياً في الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، بين المحافظتين (نابلس، وقلقيلية)، لصالح محافظة قلقيلية.

- وجود فرق دال إحصائياً في الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعيـــة، بـــين المحافظتين (جنين، وقلقيلية)، لصالح محافظة قلقيلية.

4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α=0.05) بـــين متوســـطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المـــرأة المناصـــب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربيـــة، تعـــزى لمتغيـــر المؤهل العلمي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولفحص الفرضية، فقد اســـتخدمت الباحثـــة تحليـــل التبـــاين الأحـــادي (one-way ANOVA)، ونتائج الجدول (12) يبين ذلك.

جدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الاسرة	بين المجموعات	1.912	3	.637	1.766	.153
	داخل المجموعات	137.139	380	.361		
	المجموع	139.051	383			
المدرسة	بين المجموعات	3.787	3	1.262	2.015	.111
	داخل المجموعات	238.013	380	.626		
	المجموع	241.799	383			
جماعة الرفاق (الاصدقاء)	بين المجموعات	1.874	3	.625	1.226	.300
	داخل المجموعات	193.634	380	.510		
	المجموع	195.508	383			
الإعلام	بين المجموعات	2.474	3	.825	1.785	.150
	داخل المجموعات	175.597	380	.462		
	المجموع	178.071	383			
مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	4.920	3	1.640	2.643	.050
	داخل المجموعات	235.827	380	.621		
	المجموع	240.747	383			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.026	3	.675	2.456	.063
	داخل المجموعات	104.476	380	.275		
	المجموع	106.502	383			

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α =0.05)**

يتضح من الجدول(12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في

منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر العاملين والعاملات. لذلك لا داعي لاستخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية.

5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA)، ونتائج الجدول (13) يبين ذلك

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، وفق متغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الاسرة	بين المجموعات	1.430	4	.358	.985	.416
	داخل المجموعات	137.621	379	.363		
	المجموع	139.051	383			
المدرسة	بين المجموعات	5.140	4	1.285	2.058	.086
	داخل المجموعات	236.659	379	.624		
	المجموع	241.799	383			
جماعة الرفاق (الاصدقاء)	بين المجموعات	.448	4	.112	.217	.929
	داخل المجموعات	195.060	379	.515		
	المجموع	195.508	383			
الإعلام	بين المجموعات	1.402	4	.351	.752	.557
	داخل المجموعات	176.669	379	.466		
	المجموع	178.071	383			
مؤسسات المجتمع المدني	بين المجموعات	.700	4	.175	.276	.893
	داخل المجموعات	240.046	379	.633		
	المجموع	240.747	383			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.908	4	.227	.814	.516
	داخل المجموعات	105.594	379	.279		
	المجموع	106.502	383			

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α =0.05)**

يتضح من الجدول(13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخيرة، من وجهة نظر العاملين والعاملات. لذلك لا داعي لاستخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج، التي تم التوصل إليها، من خلال التحليل الإحصائي لأسئلة الدراسة، وفرضياتها، إضافة إلى التوصيات، في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمجالات أداة الدراسة، فأشار الجدول (3) أن الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا، أتت بمتوسط (3.75) وانحراف معياري (.53)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تؤثر على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا وفق استجابات أفراد عينة الدراسة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات بين (3.58-3.84)، وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصلت جماعة الرفاق (الأصدقاء) على الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (3.84)، بينما حصلت مؤسسات المجتمع المدني على الترتيب الثاني وبمتوسط حسابي (3.82)، وحصلت الأسرة على الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي (3.79)، وحصل الإعلام على الترتيب الرابع وبمتوسط حسابي (3.71)، وحصلت المدرسة على الترتيب الخامس وبمتوسط حسابي(3.58).

كما وأشار الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا مقارنة مع معيار (3.4)، ولصالح الدرجة الكلية، والأسرة، والمدرسة، جماعة الرفاق (الأصدقاء)، الإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني. وهذا يدل على أن متوسطات استجابات أفراد

العينة أكبر من معيار (3.4) بمعنى أن مستوى المجالات حسب وجهة نظر أفراد العينة هي مرتفعة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة، إلى أن المرأة ربما قد تكون في المجتمعات هي الحلقة الأضعف نتيجة النظرة الدونية المتجسدة عنها عبر التاريخ، والتي تنتقل من جيل إلى آخر بوسط ناقل متمثل بمؤسسات التنشئة الاجتماعية، التي تغرس قيم، ومبادئ، واتجاهات تنضج الفرد وتساعده على الاندماج بالمجتمع بأدوار محددة له تستمر مع كل مرحلة من مراحل عمره. وقد تكون هذه السمات والقيم المكتسبة سليمة أو غير سليمة، مما تؤثر على الفرد مستقبلاً في كافة مجالات الحياة.

اتضح من متوسط استجابات عينة الدراسة أن مؤسسات التنشئة الاجتماعية تؤثر على تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا بنسبة مرتفعة، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تدرك أن مؤسسات التنشئة الاجتماعية تؤثر إيجاباً على المرأة من أجل وصولها للمناصب الإدارية العليا من خلال المهارات المكتسبة التي يتم تنميتها وتطويرها في عملية التنشئة، وذلك بتغيير النظرة السلبية اتجاه المرأة، وإخراجها من القوالب المحددة الجامدة، وإعطائها الفرص لتطوير ذاتها، وإحداث توازن بين الدورين الإنجابي والإنتاجي للمرأة والرجل وجعل العلاقة بينهما تشاركيه تكاملية، أو تؤثر سلباً وتشكل معيقاً لوصولها نتيجة لتقسيم العمل وحصرها بالحيز الخاص. مما يشكل حولها معيقات تؤثر عليها، ويؤدي إلى إقصائها من هذه المناصب الإدارية العليا. ولعل جماعة الرفاق أكثر مؤسسات التنشئة الاجتماعية تأثيراً على الفرد إذا ما قورنت مع بقية مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وقد يرجع السبب في ذلك إلى وجود جماعة الرفاق واستمرار تأثيرها في كافة المراحل العمرية للفرد، وبالتالي هناك اثر مستمر ابتداءً من مرحلة الطفولة مرورا بكافة المراحل الأخرى. بينما تعتبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى رغم ما تحدثه من تأثير واضح اقل مساهمة بسبب تركيزها على فترة عمرية محددة، ولعل الأسرة من أكثر الأمثلة وضوحا حيث يكون لها تأثير واضحا في المراحل العمرية الأولى ثم يبدأ بالانخفاض تدريجيا، ويعتبر الأصدقاء من أكثر مؤسسات التنشئة الاجتماعية القادرة على التأثير الواضح والفعّال في مرحلة المراهقة التي تعتبر من أكثر المراحل تأثيرا على شخصية الفرد.

وهذا يبرهن على أن قلة مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار ليس أمراً فطرياً يعيقها، بل أمراً اجتماعياً مكتسباً من الثقافة الذكورية المحيطة بها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة القمش (2003) الذي أظهرت العوامل التي تساعد المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية هي التنشئة الاجتماعية، والثقة بالنفس، وقوة الشخصية، والتفاهم بين الزوجين. كما اتفقت مع دراسة العزام والشهابي (2003) الذي بينت أن هناك عوامل ذات تأثير سلبي كبير على تبوء المرأة للمواقع القيادية منها: النظرة السلبية الرسمية لقيادة المرأة، ونظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة.

واتفقت النتيجة مع دراسة حافظ (2001) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن كثيراً من الوالدين يجهلون الأساليب التربوية التي تنمي الميول القيادية عند أطفالهم. واتفقت مع دراسة الغانم وآخرون (2008) التي توصلت إلى أن المجتمع يتبنى رؤية معينة حول أدوار المرأة، وتضعها في صورة التابع وليس في مركز الصدارة.

كما واتفقت النتيجة مع دراسة لينش(2003) الذي توصل إلى أنّ مؤسسات التعليم العالي لا تؤهل النساء لأن يصبحن قياديات. واتفقت مع دراسة السرابي (2010) الذي أظهرت أن المنهج يظهر صورة المرأة تابعة بالمرحلة الأولى، وأنها تحتل الوظائف التقليدية المحددة، بينما الرجل يحتل الوظائف الرئيسية المتعددة، ويظهر بصورة مستقلة. واتفقت مع دراسة جاكاها وموكوهونجر (2007) التي توصلت إلى أن صورة المرأة في الصحف الكينية سلبية وتركز على الجمال فقط، وهناك إنكار لدورها الإنتاجي في المجتمع.

وقد تعزو الباحثة إلى أن ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نظرة سلبية للمرأة من قبل المجتمع هو نتيجة مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

2. ما أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة للوصول للمناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية؟

أشارت النتائج إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة للوصول للمناصب الإدارية العليا متمثلة: في زواج الفتاة المبكر وحصل على نسبة 80.8%، وتقييد حرية

المرأة في الحركة وحصلت على نسبة 79.4%، تقييد حرية الفتاة في اختيار التخصص وحصلت على نسبة 77.4%، تحفّظ الأسرة على عمل المرأة أحيانا في الأماكن المختلطة وحصلت على نسبة 76.2%، وتمييز الأسرة بين الذكر والأنثى وحصلت على نسبة 76%، وقلة إسهام وسائل الإعلام في توضيح دور المرأة في تنمية المجتمع وحصلت على نسبة 76%، وأن هذه الصعوبات من الدرجة المرتفعة. وغيرها من المعيقات التي يوضحها الملحق (2).

وقد تكمن هذه النتيجة في ثقافة المجتمع التي عززتها مؤسسات التنشئة الاجتماعية، حيث حصرت دور المرأة في العمل بالحيز الخاص (مجال رعاية الأسرة) دون موازنة هذا الدور مع العمل بالحيز العام (مجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها).

وربما قد يكون لثقافة المجتمع الدور الكبير والفاعل في التأثير على شخصية المرأة، فبدلاً من دعمها في كافة المجالات وتهيئتها للوصول لأعلى المناصب، أسهمت في ترسيخ الصورة النمطية للمرأة التي تحد من حريتها على الاختيار حتى في اقل الأمور أهمية، مما قد يشكل قناعة لدى المرأة بضرورة تبعيتها بكافة قراراتها للرجل، مما قد يؤدي إلى النيل من قدرتها على الإبداع والابتكار. وهذا قد يكون بسبب قلة وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في كافة مجالاته، وأنها قادرة على العمل تماماً كالرجل حتى في الأعمال الفكرية والقيادية.

وقد يكون أيضاً للثقافة الدور الفاعل والكبير في تعزيز الدور الإنجابي للمرأة منذ طفولتها، فساهمت في بناء صورة ذهنية لديها بأن دورها يقتصر على الإنجاب والتربية، مما أدى إلى انخراطها في الدور الاجتماعي في عمر مبكر، الذي بدوره ساهم بشكل كبير في نقل المهام القيادية والمجتمعية للرجل، وبالتالي قد يؤدي إلى انصهار شخصية المرأة وتبعيتها للرجل، وعدم السماح لها بإظهار الجانب القيادي والإبداعي في شخصيتها، لذلك قد يتبلور قناعة لدى صناع القرار والعاملين بعدم قدرة المرأة على العمل نتيجة عدم تأهيلها للقيام بالأدوار القيادية منذ صغرها، مما جعل الثقافة لها الدور الأكبر في اعتبارها مصدرا لهذه المعيقات.

كما ترى الباحثة أن معظم الأسر تميز بين الطفل والطفلة في التربية، والمدرسة تظهر المرأة بصورة تابعة للرجل، ومعظم وسائل الإعلام تركز على المرأة كمستهلكة لا كمنتجة

ويضعف في التركيز على المرأة النموذجية، وفي حال كون الأنماط الأسرية ذكورية لدى بعض الأصدقاء فقد يتبادلون هذه الأنماط التي قد تشجع على الهيمنة الذكورية وتفوق الرجال على النساء، وبعض مؤسسات المجتمع المدني يضعف تركيزها على القاعدة الجماهيرية التي بحاجة للتمكين أكثر من غيرها.

وقد يرجع تقصير مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلى ظهور معيقات اجتماعية، واقتصادية، وإدارية، وشخصية حدّت من قدرة المرأة على الوصول للمناصب الإدارية العليا.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة رشيد و أبو دوله (2000) التي أظهرت أن المجال الاجتماعي يحتل المرتبة الأولى كعائق لتقدم المرأة وظيفيا. ومع دراسة تفاحة (2003) وبيكس (2004) ودراسة اوزكانلي ووايت (2008) الذي أظهروا أن من أهم المعوقات التي تعترض المرأة للتقدم الوظيفي هي صعوبة التوازن بين مسؤولية المنزل والعمل.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جاكاها وموكوهونجر (2007) التي أظهرت أن الصحف الكينية تركز على صورة الرجل وشؤونه، بينما أهملت صورة المرأة. واتفقت مع دراسة محرز (2004) التي توصلت إلى أن هناك زيادة في ممارسة أساليب التفرقة بين الأطفال، وتزيد مع المستوى التعليمي المتدني.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أشار الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية

على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين والعاملات، في الدرجة الكلية، وفي مجال جماعة الرفاق، والإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني، بينما توجد فروق بين متوسطات استجابتهم في مجال الأسرة والمدرسة، ولصالح المرأة.

ترى الباحثة عدم وجود فروق تعزى للنوع الاجتماعي، ربما لأن معظم الثقافة التي تنقلها مؤسسة الإعلام، والأصدقاء، ومؤسسات المجتمع المدني هي واحدة تقريباً للمرأة والرجل فيكون هناك إدراك متشابه للنوعين، فبالتالي تتوحد التصورات والمعتقدات عن المرأة للنوعين.

لكن الأسرة والمدرسة يدخلان ضمن دور الاهتمام بالأطفال ورعاية شؤونهم التي تقوم به المرأة، لذلك قد يكون لديها وعي وإدراك ملموس بشكل أكبر من الرجل بتأثير هذين المجالين عليها نتيجة علاقتها الوثيقة بأطفالها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بني عودة (2002)، ودراسة الباز(2011)، ودراسة الأعرج (2010) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الرقب (2009) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أشار الجدول(6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية

على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

ترى الباحثة عدم وجود فروق تعزى للحالة الاجتماعية، ربما لأن الصور والأدوار النمطية للنوعين التي يتم تنشئتهم عليها منذ الطفولة لا تتغير مستقبلاً وفق حالتهم الاجتماعية، فالأدوار الاجتماعية مقسمة بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بني عوده (2002) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الأعرج (2010)، ودراسة الباز (2011) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المحافظة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أشار الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المحافظة، من وجهة نظر العاملين والعاملات، في الدرجة الكلية، وفي مجال المدرسة، والإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني، كما ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم في مجال الأسرة، ومجال جماعة الرفاق.

ومن خلال نتائج الجداول (من 8 إلى 11) تبين تفوق محافظة قلقيلية على محافظة طولكرم، ونابلس، وجنين (في الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، ومجال

المدرسة، والإعلام، ومؤسسات المجتمع المدني). وكذلك تبين وجود فرق واضح بين محافظة طوباس ومحافظة نابلس لصالح محافظة طوباس (في مجال مؤسسات المجتمع المدني).

تعزو الباحثة هذه الفروق للمحافظة، ربما لخصوصية وضع مدينة قلقيلية من حيث الصعوبات السياسية والاقتصادية التي تواجهها، بسبب محاصرتها بالجدار العنصري من جهات عدة، مما أعاق حرية التنقل، وأدى إلى زيادة صعوبة الوضع الاقتصادي الذي بدوره أدى إلى صعوبة الحصول على دخل ملائم يغطي احتياجات العائلة، فأصبحت الحاجة إلى عمل المرأة واقع لا مفر منه، مما أدى بشكل تدريجي إلى تفضيل الحاجة الاقتصادية التي تجعل عمل المرأة أمراً ضرورياً على المعايير الاجتماعية المتأصلة في عقولهم، لخلق فرص متكافئة بين الرجل والمرأة، وهذا قد يكون دافعا قويا لتحرر المرأة من قيود الموروثات الاجتماعية الجامدة في محافظة قلقيلية التي تعتبر من المدن المتمسكة بالعادات والتقاليد إلى حد كبير، غير أن التغيير الحاصل على وضع المرأة شكل وعيا لدى المبحوثين بأهمية دور المرأة، في المجتمع في كافة مجالاته، مما ساهم في تكوين نظرة اتجاه المرأة مختلفة إلى حد ما، وأدى إلى زيادة وعيهم بمدى أهمية عمل المرأة ودورها الاقتصادي والعملي في واقع الحياة أكثر من المحافظات الأخرى.

أما محافظة طوباس فتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن محافظة طوباس في مرحلة إنشاء جديدة كمحافظة مستقلة عن مدينة نابلس، فهي قد تكون بحاجة إلى كوادر بشرية متطورة من النساء لديها ثقة بنفسها ومتمكنة اقتصاديا لتساهم في بناء وتطوير المحافظة، لذلك لديهم إدراك بالدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني مقارنه مع محافظة نابلس، لصالح محافظة طوباس.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بني عودة (2002) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المحافظة.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي

المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أشار الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

وتفسر هذه النتيجة بأن المؤهل العلمي قد لا يكون العامل الحاسم الذي يصل المرأة للمناصب الإدارية العليا، لأن الإدارة تتطلب قدرة على التعامل مع المواقف والأفراد والتأثير عليهم وإقناعهم، وقدرة على اتخاذ القرارات والتحلي بسمات كالثقة بالنفس، غير أن هناك دورات تدريبية وورش عمل للرفع من قيمة المهارات التي يمتلكها الشخص قد لا تقل أهمية عن المؤهل العلمي. وتنشئة الأفراد على ما تنص عليه الموروثات الاجتماعية التي قد تعتبر مقيدة للمرأة قد تكون أقوى تأثيراً من المؤهل العلمي، فبالتالي تتوحد التصورات عن وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بني عودة (2002)، ودراسة الأعرج (2010)، ودراسة الباز (2011) في عدم وجود فورق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

أشار الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية

على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، من وجهة نظر العاملين والعاملات.

تعزى هذه النتيجة، ربما لأن أنماط التنشئة هي واحدة تقريباً في بيئة المجتمع الفلسطيني قائمة على التمييز بين المرأة والرجل، وبالتالي توحدت النظرة اتجاه وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الرقب (2009)، ودراسة الأعرج (2010) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الباز (2011) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

_ ضرورة قيام الأسرة بتكريس الدورين الإنجابي والإنتاجي للنوعين، وإلغاء التمييز بينهما حتى يتسنى للمرأة الوصول للمناصب الإدارية العليا.

_ الاهتمام ببناء برامج تدريبية للنساء لبناء كوادر إعلامية نسائية قيادية قادرة على إخراج المرأة من القوالب الجامدة لكي تتمكن من الوصول لمناصب اتخاذ القرار، وتعزيز مشاركة أوسع لهن في وضع السياسات الإعلامية، لتوضيح احتياجات المرأة، ودورها في تنمية المجتمع.

_ _ ضرورة قيام الجهات المعنية بإعادة النظر بخطة المنهاج الفلسطيني، بحيث تكون حساسة للنوع الاجتماعي.

_ إنشاء صحافة نسائية تعمل على توظيف المضامين الإعلامية توظيفاً أمثل، بحيث تكون قادرة على تغيير القيم والاتجاهات والنظرة السلبية عن المرأة لدى أفراد المجتمع، والاهتمام بشؤون المرأة وقضاياها.

_ قيام المرأة بمناقشة القضايا المتعلقة بها مع جماعة الرفاق التي تبث لها صور إيجابية فقط دون خوف أو تردد لاكتساب سبل لمواجهة العقبات التي تعترضها.

_تعاون مؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية معاً، لتطوير سياسات اجتماعية داعمة للمرأة العاملة تراعي طبيعة تكوينها البشرية لتسهيل وصولها للمناصب الإدارية العليا.

المقترح

تقترح الباحثة ما يلي:

_ ضرورة أن تكون الخطط إستراتيجية للقطاعات المختلفة كافة، قائمة على أساس النوع الاجتماعي وليس على أساس دمج المرأة. لأن التخطيط على أساس النوع الاجتماعي يضع المرأة في قالب التخطيط ويأخذ بعين الأعتبار احتياجاتها وخبراتها مما يؤدي إلى تعديل على أوضاع المرأة، أما على أساس دمج المرأة هذا يعني ان التخطيط سليم ولا ينقصه إلا دمج المرأة.

قائمة المصادر والمراجع

مراجع اللغة العربية

أبرش، إبراهيم: **علم الاجتماع السياسي**. الأردن: دار الشروق. 1998.

أبو جادو، صالح محمد علي: **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**. عمان: دار الميسرة. 1998.

أبو عبلة، عبلة محمود: المنظمات الأهلية الفلسطينية. موقع المكتبة الدولية للجمعيات الانسانية والخيرية. 2007/9/16.
http://www.humanitarianibh.net/conferences/abla.htm

أبو عراد، صالح بن علي: بعض المؤسسات التربوية وأثرها في تربية الفرد والمجتمع، موقع صيد الفوائد. 2013/8/26. http://www.saaid.net/Doat/arrad/5.htm.

أبو عياش، إسراء: ***صورة المرأة في المناهج الفلسطينية*، مجلة مؤسسة الدراسات الفلسطينية**. مج17ـ فلسطين. 2006.

أبو مغلي، سميح: **التنشئة الاجتماعية للطفل**. عمان: دار اليازوري. 2003.

أحمد، محمد أحمد؛ وآخرون: **التربية الأسرية ومؤسسات التنشئة الاجتماعية**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع. 2013.

الأخرس، سامي: الاسرة والتنشئة الاجتماعية. الحوار المتمدن. 2007/4/8.
http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=93285

الأعرج، سمر: ***معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في مجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية*، مجلة جامعة النجاح للابحاث(العلوم الانسانية)**. 6. مج24. جامعة بيت لحم. بيت لحم. فلسطين. 2010.

الباز.ايناس: **معوقات ممارسة الدور القيادي لموظفات مكتب غزة الإقليمي لوكالة الغوث الدولية (الأونروا)**. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية. غزة. فلسطين. 2011.

البسطامي، سلام راضي أنيس: **مستوى إدارة استراتيجيات التكيف للضغوط النفسية لدى آباء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وامهاتهم في محافظة نابلس**. (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2013.

بلقيس، أحمد؛ مرعي، توفيق: **الميسر في سيكولوجية اللعب**. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع. 1982.

بني عودة، سمر محمد: **معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية**. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. 2002.

تفاحة، علياء: **مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية**. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن. 2003.

تيشوري، عبد الرحمن: الادارة العامة وادارة الاعمال التشابة والاختلاف. موقع المحور المتمدن.2005/11/20 .http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=50957

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2012. رام الله – فلسطين. 2014.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2012. رام الله– فلسطين. 2014.

الحارثي، زايد: **التنشئة الاجتماعية والسلوك المأمول للشباب**. الكويت: جمعية المعلمين الكويتية. 1999.

الحافظ، رولا: **توزيع السلطة الوالدية وأثرة في بعض جوانب النمو الاجتماعي للطفل**. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة دمشق.2001.

حبيب، زينب منصور: **الإعلام وقضايا المرأة**. الاردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2011.

حسن، يوسف: **دور التربية الأسرية في بناء منظمة القيم الاجتماعية في محافظة اللاذقية**. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة دمشق. 2006.

حلاوة، باسمة: ***دور الوالدين في تكوين الشخصية الاجتماعية عند الأبناء في مدينة دمشق*، مجلة دمشق**.3. مج 27. كلية التربية. جامعة دمشق. دمشق2011.

حنا، فاضل: **التلفزيون ماله وما عليه**. بيروت: دار الرسالة. 2002.

الخطيب، محمد شحاتة: **اصول التربية الإسلامية**. الرياض: دار الخريجي. 1995.

دبابنة، ميشيل؛ محفوظ، نبيل: **سيكولوجية الطفولة**. عمان: دار المستقيل للنشر والتوزيع. 1984.

دراز، محمد عبد الله: **مدخل إلى القرآن**. الكويت: دار القلم. 1984.

دهان، سيلفيان: ***الماركسية والحركات النسوية: علاقات محفوظة بالمخاطر*، مجلة ماركسية ثورية**. العدد 3. لبنان. 2011.

الدوري، زكريا؛ وآخرون: **مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين**. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2010.

رحموني، لبنى ساعد: ***وسائل الإعلام والتنشئة الاجتماعية*، مجلة العلوم الاجتماعية**. مج20. كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنساني. جامعة زيان عاشور. ولاية الجلفة. الجزائر. 2009.

الرشيد، عادل؛ ابو دولة، جمال: ***اتجاهات المرأة نحو الوظيفة ومعوقات تقدمها وظيفياً في منظمات الأعمال*، مجلة العلوم الإدارية.** 1. مج28. الجامعة الاردنية. الأردن. 2000.

الرقب، مؤمنة: **معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي.** (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.2009.

رمزي، هدى: **مقارنة بين صورة المرأة والرجل في الدراما الإذاعية العربية.** الأمم المتحدة، نيويورك: منظمة اليونيسيف.2001.

السرابي، سهام محمد: ***صورة المرأة في الكتب المدرسية الأردنية*، مجلة جامعة دمشق.**1. مج26. كلية العلوم التربوية. جامعة الإسراء الخاصة. الأردن.2010.

شبانة، لؤي؛ الصالح، جواد: **تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة.** فلسطين: مركز المرأة للأبحاث والتوثيق. 2008.

شتيوي، ربى: **الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي.** (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. الأردن.2002.

الشرايعة، محمد عرفات: **التنشئة الاجتماعية.** عمان: دار يافا. 2006.

الشيخ، سالم؛ واخرون: **المفاهيم الإدارية الحديثة.** ط4، عمان، الأردن.2000.

الصحن، محمد فريد؛ وآخرون: **مبادئ الإدارة.** الإسكندرية: الدار الجامعية. 2002.

الصقور، صالح خليل: **الإعلام والتنشئة الاجتماعية.** الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2012.

صوراني، غازي: المرأة الفلسطينية ودورها في المسار الوطني والديمقراطي (رؤية تحليلية نقدية). موقع كتلة الوحدة العمالية.
http://www.wubp.org/w/?p=265. 2010/10/11

صوراني، غازي: *دور المرأة الفلسطينية في التاريخ الحديث والمعاصر*، مجلة رؤية مجلة بحثية شهرية متخصصة. العدد30. 2007/10.
http://www.idsc.gov.ps/sites/STATE/arabic/roya/21/page7.html.

العابد، هناء: **التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الإبداعي لدى الشباب السوري.** (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة Clements St. العالمية. ص21. 2010.

عامر، طارق عبد الرؤوف: **التربية والتنشئة الاجتماعية للطفل.** القاهرة: مؤسسة طيبة. 2010.

عبد الحفيظ، عزت مرزوق فهيم: **أساليب التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك الانحرافي دراسة ميدانية في إحدى المناطق العشوائية بمدينة اسيوط.**(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أسيوط. مصر. 2001.

عبد الحميد، إلهام: **صورة المرأة في بعض المناهج الدراسية، دراسة قومية. تعزيز صورة المرأة في المناهج الدراسية العربية.** تحرير رفيقة حمود. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس. 2006.

عبد الحي، رمزي أحمد مصطفى: **الدور التربوي لمؤسسات المجتمع المدني.** الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. 2008.

العتيبي، محمد الفاتح عبد الوهاب: حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات. موقع الحوار المتمدن. 2010/6/7.
http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=218347

العدل، أنور عطية: **المشاركة الشعبية والتنمية المحلية**، مؤتمر التنمية المحلية في مصر. جامعة المنصورة. كلية التجارة. 1996.

عدنان؛ رانيا، بسام؛ رشا: **التنشئة الاجتماعية.** عمان: دار البداية. 2006.

العزام، عبد المجيد؛ الشهابي، انعام: ***اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية العليا***، **المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية_ العلوم الانسانية_**.2. مج6. ص94_ص114. 2003.

عساف، سعيد؛ الفار، شهناز؛ أبو غوش، حنان: **سياسات وزارة التربية والتعليم العالي المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وانعكاسها في: الكتب المدرسية، وبرامج إعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة وأثنائها**. (بحث غير منشور). وزارة التربية والتعليم. فلسطين.2011.

العسالي، علياء: ***صورة المرأة في كتب التربية المدنية لصفوف، السابع، الثامن، والتاسع الأساسي في المنهاج الفلسطيني***، **مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الإنسانية)**. مج 20. نابلس. فلسطين. 2006.

عطية، عماد محمد: ***دور مؤسسات المجتمع المدني في حل بعض المشكلات المدرسية دراسة ميدانية***، **مجلة الثقافة والتنمية**. السنة الخامسة، العدد(11). مصر.2004.

عقيلي، وصفي عقيلي؛ وآخرون: **مبادئ الإدارة**. جامعة حلب: مركز التعليم الفتوح.2005.

علام، عباس راغب: المنهج الخفي. موقع عباس علام للبحوث والدراسات التربوية. 2010. http://kenanaonline.com/users/abbasallam/posts/205038

علاونه، كمال ابراهيم: أوضاع المرأة العاملة في فلسطين. شبكة الاسراء والمعراج. http://www.israj.net/arabic/index.php.2012/5/23.

العمر، معن خليل: **التنشئة الاجتماعية**. رام الله: دار الشروق. 2004.

العمر، معن خليل: **علم اجتماع الأسرة**. الأردن: دار الشروق. 2000.

الغانم، كلثم؛ وآخرون: **معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري**. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة قطر. قطر. 2008.

القاسم،أمجد: المؤسسة التربوية ودورها في التنشـــئة الاجتماعيـــة، موقـــع التربيـــة والثقافـــة. 2011/2/15. http://al3loom.com/?p=733.

القمش، فوزية: **أثر التغير في المستوى التعليمي للمرأة على مشاركتها في اتخـــاذ القـــرارات الأسرية دراسة ميدانية في مدينة صنعاء.** (رسالة ماجستير منشورة). الجامعة الاردنية. عمان. الاردن. 2003.

قنديل، راجية أحمد: **متطلبات كفاءة الأداء الصحفي وفاعليته، الرسالة الإعلامية لتحقيق تنمية المرأة.** القاهرة: المجلس القومي للمرأة، منظمة الأمم المتحدة للطفولـــة، برنـــامج الأمـــم المتحدة للمرأة. 2002.

كافي، مصطفى يوسف؛ وآخرون: **المفاهيم الإدارية الحديثة مبـــادئ الإدارة.** عمـــان: مكتبـــة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. 2012.

الكردي، محمد كامل؛ وآخرون: **أساســـيات الإدارة (2).** جامعـــة القـــاهرة: مركـــز التعلـــيم المفتوح.2001.

المؤيد، سلوى؛ هزاع، عبدالله: **الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة في اليمن،** ورقـــة عمل مقدمة في مؤتمر حقوق المرأة في العالم العربـــي مـــن الأقـــوال إلـــى الأفعـــال. صنعـــــــاء. 2005.

محرز، نجاح رمضان: **أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بتوافق الطفل الاجتماعي في رياض الأطفال.** (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية. جامعة دمشق. دمشق.2004.

مخامرة، محسن؛ وآخرون: **المفاهيم الإدارية الحديثة.** الأردن: شركة الشرق الأوسط للطباعة. 1998.

مرعي، كائنكان فواز عبد الحميد: **معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين: دراسة ميدانية.** (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك: الأردن. 2001.

مركز الميزان لحقوق النسان: **دليل الموازنة العامة**. الدليل رقم (3). 2002.

مركز دراسات الأسرة: **صورة المرأة في الإعلام**. فلسطين: مكتبة جامعة النجاح الوطنية. 2006.

مركز وسائل الاتصال الملائمة من اجل التنمية: **صورة المرأة في الصحافة المصرية**. بيروت: منشورات مركز المراكز. 2004.

المطرفي، غازي بن صلاح: **أثر استخدام نموذج التعليم البنائي في تدريس العلوم على التحصيل والإتجاه نحو المادة لدى طلاب الصف الثالث المتوسط**. (رسالة دكتوراة غير منشورة). كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية. 2007.

معوض، موسى نجيب موسى: الاسرة والتنشئة الاجتماعية. موقع شبكة الألوكة الاجتماعية. 2013/3/19. http://www.alukah.net/Social/0/51969/

المغربي، كامل محمد: **الإدارة أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين**. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع. 2007.

المغربي، كامل محمد: **الإدارة والبيئة والسياسة العامة**. عمان: دار الثقافة. 2001.

المقيد، عارف مطر: **مشكلات الإدارة الصفية التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة وسبل التغلب عليها**.(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. 2009.

الناجي، حسن علي؛ الرفاعي، طلال سليمان: ***صورة المرأة في كتب اللغة العربية والمواد الاجتماعية في مرحلتي التعليم الابتدائي والمتوسط في المملكة العربية السعودية*، مجلة جامعة دمشق**.1. مج 27. كلية العلوم التربوية. جامعة مؤتة. الأردن.2011.

نذر، فاطمة: ***التنشئة الديمقراطية كما يدركها الوالدان والأبناء في الأسر الكويتية*، مجلة العلوم الاجتماعية**. 29. الكويت. 2001.

نزال، ريما: الانضمام لاتفاقية "سيداو" والمساواة بين آدم وحواء. موقع أمان. 2009/3.
http://www.amanjordan.org/articles/index.php?news=3723

وطفة، علي سيد: **علم الاجتماع التربوي**. الكويت: مكتبة الفلاح. 1998.

ياغي، محمد عبد الفتاح؛ عساف، عبد المعطي: **مبادئ الإدارة العامة**. الأردن، عمان: مكتبة المحتسب. 1981.

المراجع اللغة الأجنبية

Alimdjanova, D: **Gender Stereotypes in the textbooks of the primary schools in Uzbekistan**, Center for Gender Studies, Tashkent. 2004.

Becks, G. M**: African American women administrators in higher education**: **exploring the challenges and experiences at Louisiana public colleges and universities**, Doctor´ s Dissertation, Louisiana State University, Louisiana. 2004.

Brunner, C.Cryss: ***Unsettled Moments in Settled Discourse: Women Superintendents Experiences of Inequality,*** **Educational. Administration Quarter**ly, Vol.36, Number 1, Feb. 2000, USA.

Davis, E: **Fostering Intellectual Leadership**, USA: Indiana University. 2001.

Everbach, T: **the feminine culture of a women_led newspaper: an organizational study.** Paper presented at the annual meeting of the international communication association, Sheraton new York, new York city,NY. 2008.

Gakahu, N. Mukhongo: ***"women's page's in Kenya newspaper: implications for the country's development"***. **Gender and development journal**, No.14.2007

Godlaneja & Mocha: **About the universality of gender In educational curricula Zimbabwe: Opportunities and Challenges**. Faculty of Literature and Education, Department of Languages and Media Studies, University of Zimbabwe. 2012.

Kaparou, M.& Bush, T: ***The Career Progress of Women Secondary School Principals in Greece***, **A Journal of Comparative Education**, v37, n2, p221-237. 2007.

Khurshid, K. & Gillani, I. hashmi, M: ***"a study of the representation of female image in the textbooks of English and Urdu at secondary school level"***. **Pakistan journal of social sciences**, vol. 30, No,2. 2010.

Lynch, J. M: **Case Studies Of Undergraduate Women's Leadership Development at a State University**, Doctor´ s Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.. 2003**.**

Lilja,S.& Luddeckens, E**: Women in Middle Management in Germany, Sweden, & The United Kingdom**, Master´ s Dissertation, Internationally Handelshogskolan, Jonkoping. 2006.

Maryilan,G: **the portrayal of women in newspapers: meta analysis**. Paper presented at the annual meeting of the association for education in journalism and mass communication.pp10-13. 2004.

Morgan, D.Krejcie, R: "***Determining Sample Size For Research Activities".*** **Educational and Psychological Measurement** 30, 607-610. University of Minnesota, Duluth.1970.

Ononiwu, Sister Inno Centia Marie: **A Study of Selected Women dministrators and Their Perceptions of the Challenges Encountered in Achieving High Level Positions in Higher Education Administration**. USA: A Dissertation Submitted to Michigan State University. 2001.

Ozkanli, O. White, K***: "Leadership and strategic choices:female professors in Australia and Turkey".*** **Journal of higher education policy and management** 30 (1). 31-63. (Eric Document No.EJ782871. 2008.

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة

كلية الدراسات العليا

عزيزي/تي العامل/ة

تحية طيبة وبعد،،،

تجري الباحثة دراسة حول " **مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين/ العاملات**" وقد تم بناء هذه الاستبانة لتحقيق أهداف وفرضيات الدراسة، للحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة في جامعة النجاح الوطنية.

لذا نرجو من حضرتكم الإجابة على الأسئلة التالية بكل أمانة وموضوعية، علماً أن كل ما سيرد من إجاباتكم سوف يكون موضع احترام وسرية، ولن يستخدم إلا لأغـــراض البحـــث العلمي، وعليه لا داعي لذكر الاسم أو أية معلومات شخصيه تدل على شخصكم.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام،،

"**الباحثة**"

شيماء أنور إبراهيم

جامعة النجاح الوطنية

أولا: يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي ينطبق عليك:

النوع:

☐ امرأة ☐ رجل

الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب/عزباء ☐ متزوج/ة

☐ أرمل/ة ☐ مطلق/ة

المحافظة:

☐ طولكرم ☐ نابلس

☐ جنين ☐ طوباس

☐ سلفيت ☐ قلقيلية

المؤهل العلمي:

☐ أقل من دبلوم ☐ دبلوم

☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى

سنوات الخبرة:

☐ أقل من5 سنوات ☐ من 6-10 سنوات

☐ من 11-15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

ثانيا: مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا

يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يتفق مع رأيك، أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
المجال الأول: الأسرة						
1	تساعد الأسرة المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.					
2	تعزيز الأسرة للدور الإنجابي للمرأة يقلل من فرص وصولها للمناصب الإدارية العليا.					
3	تعزيز الأسرة للدور الإنتاجي للرجل يقلل من فرص وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.					
4	مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية تزيد من فرصة توليها المناصب الإدارية العليا.					
5	يقلل زواج الفتاة المبكر من فرص وصولها للمناصب الإدارية العليا.					
6	تقييد حرية المرأة في الحركة والتنقل يعيق من وصولها للمناصب الإدارية العليا.					
7	تمييز الأسرة بين الذكر والأنثى سبب رئيس في تقليص فرص المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا.					
8	الأسر الميسورة تعطي فرصا متكافئة لكلا النوعين (المرأة والرجل) من الأبناء بالتعليم والعمل.					
9	تقييد حرية الفتاة في اختيار التخصص يعد أحد المعيقات من وصولها للمناصب الإدارية العليا.					

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
10	تحفّظ الأسرة على عمل المرأة أحيانا في الأماكن المختلطة عامل أساس في تقليص فرص المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا.					
11	ضعف ثقة المرأة بذاتها باعتبارها صانعة قرار يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
المجال الثاني: المدرسة						
12	ضعف التوازن بين صور النوعين (المرأة والرجل) في الكتب المدرسية يحد من وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.					
13	قلة تعرض الكتب المدرسية لحقوق المرأة بشكل عام وواضح يعيق من وصولها للمناصب الإدارية العليا.					
14	التعليم التقليدي لدى المدارس يحد من وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.					
15	تفعيل دور وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم يساعد المرأة على وصولها للمناصب الإدارية العليا.					
16	قلة جرأة الإناث على إبداء آرائهن في المناقشات والحوارات الصفية يعيق من وصولهن لمناصب إدارية عليا.					
17	تضمين نماذج نسائية قيادية في الكتب المدرسية يساعد المرأة على توليها المناصب الإدارية العليا.					
18	قلة عدد المعلمين والمعلمات الذين لديهم المعرفة الواضحة والكاملة لمفهوم النوع الاجتماعي يعيق من وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.					

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
المجال الثالث: جماعة الرفاق (الأصدقاء)						
19	يساعد الأصدقاء المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.					
20	مناقشة جماعة الرفاق القضايا الخاصة بهم دون خوف يساهم في وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.					
21	تبادل جماعة الرفاق فيما بينهم حول طريقة مواجهة عقبات الحياة يساعد المرأة على وصولها لمناصب إدارية عليا.					
22	تستطيع جماعة الرفاق القيام بتغيير الصور النمطية المرسخة عن المرأة مما يساعدها على الوصول لمناصب إدارية عليا.					
المجال الرابع: الإعلام						
23	تساعد وسائل الإعلام المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.					
24	قلة إسهام وسائل الإعلام في توضيح دور المرأة في تنمية المجتمع يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
25	اهتمام وسائل الإعلام بترسيخ القيم الايجابية التي تدعم قضايا المرأة تساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.					
26	استغلال مضامين وسائل الإعلام المرأة باعتبارها موضوعاً للجنس وأداة للجذب الجنسي يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.					

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
27	إظهار المرأة في وسائل الإعلام باعتبارها(ابنةً/وزوجةً/ أماً) فقط يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
28	عناية وسائل الإعلام بأهمية دمج المرأة في مراكز صنع القرار يساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.					
29	تركيز وسائل الإعلام على أن المرأة العاملة المتعلمة في صراع دائم لا ينتهي إلا بعودتها إلى المنزل يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
30	إظهار وسائل الإعلام المرأة على أنها بعيدة عن القضايا العامة في مجتمعها يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
31	إظهار وسائل الإعلام المرأة بأنها أقل كفاءة من الرجل يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.					
المجال الخامس: مؤسسات المجتمع المدني						
32	تساعد مؤسسات المجتمع المدني المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.					
33	ضعف تركيز مؤسسات المجتمع المدني على الفكر القاعدي الجماهيري يقلل من فرص وصول النساء إلى المناصب الإدارية العليا.					
34	توعية الرجال بحقوق المرأة من قبل مؤسسات المجتمع المدني يساعدها على الوصول لمناصب إدارية عليا.					
35	توفير فرص التمكين الاقتصادي للمرأة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.					

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
36	تلعب مؤسسات المجتمع المدني دوراً ضاغطاً لصياغة قوانين داعمة للمرأة في عملها مما يساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.					
37	تقديم برامج تهدف الى توعية المرأة للمشاركة في الحياة العامة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.					
38	إتاحة مؤسسات المجتمع المدني فرص العمل التطوعي للمرأة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.					
39	تقديم مؤسسات المجتمع المدني برامج تهدف إلى تعزيز الثقة بالنفس يساعد المرأة على وصولها لمناصب إدارية عليا.					

ملحق (2): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات الاستبانة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
المجال الأول: الأسرة					
1	تساعد الأسرة المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.	3.76	1.08	75.2	مرتفعة
2	تعزيز الأسرة للدور الإنجابي للمرأة يقلل من فرص وصولها للمناصب الإدارية العليا.	3.62	1.14	72.4	مرتفعة
3	تعزيز الأسرة للدور الإنتاجي للرجل يقلل من فرص وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.	3.43	1.22	68.6	مرتفعة
4	مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية تزيد من فرصة توليها المناصب الإدارية العليا.	3.88	0.99	77.6	مرتفعة
5	يقلل زواج الفتاة المبكر من فرص وصولها للمناصب الإدارية العليا.	4.04	1.11	80.8	مرتفعة
6	تقييد حرية المرأة في الحركة والتنقل يعيق من وصولها للمناصب الإدارية العليا.	3.97	1.06	79.4	مرتفعة
7	تمييز الأسرة بين الذكر والأنثى سبب رئيس في تقليص فرص المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا.	3.80	1.09	76.0	مرتفعة
8	الأسر الميسورة تعطي فرصا متكافئة لكلا النوعين (المرأة والرجل من الأبناء بالتعليم والعمل.	3.83	1.04	76.6	مرتفعة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
9	تقييد حرية الفتاة في اختيار التخصص يعد أحد المعيقات من وصولها للمناصب الإدارية العليا.	3.87	1.07	77.4	مرتفعة
10	تحفّظ الأسرة على عمل المرأة أحيانا في الأماكن المختلطة عامل أساس في تقليص فرص المرأة للوصول للمناصب الإدارية العليا.	3.81	1.12	76.2	مرتفعة
11	ضعف ثقة المرأة بذاتها باعتبارها صانعة قرار يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.71	1.22	74.2	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال الأسرة	**3.79**	**0.60**	**75.8**	**مرتفعة**
المجال الثاني: المدرسة					
12	ضعف التوازن بين صور النوعين (المرأة والرجل) في الكتب المدرسية يحد من وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.	3.23	1.17	64.6	متوسطة
13	قلة تعرض الكتب المدرسية لحقوق المرأة بشكل عام وواضح يعيق من وصولها للمناصب الإدارية العليا.	3.31	1.16	66.2	متوسطة
14	التعليم التقليدي لدى المدارس يحد من وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا.	3.47	1.23	69.4	مرتفعة
15	تفعيل دور وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم يساعد المرأة على وصولها للمناصب الإدارية العليا.	3.76	1.06	75.2	مرتفعة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
16	قلة جرأة الإناث على إبداء آرائهن في المناقشات والحوارات الصفية يعيق من وصولهن لمناصب إدارية عليا.	3.74	1.12	74.8	مرتفعة
17	تضمين نماذج نسائية قيادية في الكتب المدرسية يساعد المرأة على توليها المناصب الإدارية العليا.	3.81	1.04	76.2	مرتفعة
18	قلة عدد المعلمين والمعلمات الذين لديهم المعرفة الواضحة والكاملة لمفهوم النوع الاجتماعي يعيق من وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.	3.77	1.10	75.4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال المدرسة	**3.58**	**0.79**	**71.6**	**مرتفعة**
مجال الثالث: جماعة الرفاق (الاصدقاء)					
19	يساعد الأصدقاء المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.	3.82	0.98	76.4	مرتفعة
20	مناقشة جماعة الرفاق القضايا الخاصة بهم دون خوف يساهم في وصول المرأة لمناصب إدارية عليا.	3.82	0.89	76.4	مرتفعة
21	تبادل جماعة الرفاق فيما بينهم حول طريقة مواجهة عقبات الحياة يساعد المرأة على وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.87	0.81	77.4	مرتفعة
22	تستطيع جماعة الرفاق القيام بتغيير الصور النمطية المرسخة عن المرأة مما يساعدها على الوصول لمناصب إدارية عليا.	3.85	0.91	77.0	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال جماعة الرفاق	**3.84**	**0.71**	**76.8**	**مرتفعة**

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
مجال الرابع: الإعلام					
23	تساعد وسائل الإعلام المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.	3.86	0.97	77.2	مرتفعة
24	قلة إسهام وسائل الإعلام في توضيح دور المرأة في تنمية المجتمع يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.80	0.97	76.0	مرتفعة
25	اهتمام وسائل الإعلام بترسيخ القيم الايجابية التي تدعم قضايا المرأة تساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.84	0.98	76.8	مرتفعة
26	استغلال مضامين وسائل الإعلام المرأة باعتبارها موضوعاً للجنس وأداة للجذب الجنسي يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.54	1.21	70.8	مرتفعة
27	إظهار المرأة في وسائل الإعلام باعتبارها(ابنةً/وزوجةً/ أماً) فقط يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.41	1.25	68.2	مرتفعة
28	عناية وسائل الإعلام بأهمية دمج المرأة في مراكز صنع القرار يساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.78	.97	75.6	مرتفعة
29	تركيز وسائل الإعلام على أن المرأة العاملة المتعلمة في صراع دائم لا ينتهي إلا بعودتها إلى المنزل يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.67	1.08	73.4	مرتفعة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
30	إظهار وسائل الإعلام المرأة على أنها بعيدة عن القضايا العامة في مجتمعها يعيق من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.79	1.00	75.8	مرتفعة
31	إظهار وسائل الإعلام المرأة بأنها أقل كفاءة من الرجل يحد من وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.70	1.11	74.0	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال الإعلام	3.71	.68	74.2	مرتفعة
المجال الخامس: مؤسسات المجتمع المدني					
32	تساعد مؤسسات المجتمع المدني المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا.	3.59	1.19	71.8	مرتفعة
33	ضعف تركيز مؤسسات المجتمع المدني على الفكر القاعدي الجماهيري يقلل من فرص وصول النساء إلى المناصب الإدارية العليا.	3.61	1.11	72.2	مرتفعة
34	توعية الرجال بحقوق المرأة من قبل مؤسسات المجتمع المدني يساعدها على الوصول لمناصب إدارية عليا.	3.87	2.82	77.4	مرتفعة
35	توفير فرص التمكين الاقتصادي للمرأة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.82	1.06	76.4	مرتفعة
36	تلعب مؤسسات المجتمع المدني دوراً ضاغطاً لصياغة قوانين داعمة للمرأة في عملها مما يساعد على وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.79	0.97	75.8	مرتفعة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
37	تقديم برامج تهدف الى توعية المرأة للمشاركة في الحياة العامة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.91	0.90	78.2	مرتفعة
38	إتاحة مؤسسات المجتمع المدني فرص العمل التطوعي للمرأة يساهم في وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.93	0.87	78.6	مرتفعة
39	تقديم مؤسسات المجتمع المدني برامج تهدف إلى تعزيز الثقة بالنفس يساعد المرأة على وصولها لمناصب إدارية عليا.	3.99	0.86	79.8	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمجال مؤسسات المجتمع المدني	**3.82**	**0.79**	**76.4**	**مرتفعة**
	الدرجة الكلية لمجالات مؤسسات التنشئة الاجتماعية	**3.75**	**0.53**	**75.0**	**مرتفعة**

ملحق (3): أسماء المحكمين

الرقم	المحكم	مكان العمل
1	الدكتورة علياء العسالي	جامعة النجاح الوطنية
2	الدكتور سامح العطعوط	جامعة النجاح الوطنية
3	الدكتور فريد أبو ضهير	جامعة النجاح الوطنية
4	الدكتورة جوليا دروبر	جامعة النجاح الوطنية
5	الدكتور رابح مرار	جامعة النجاح الوطنية
6	الدكتور سام الفقهاء	جامعة النجاح الوطنية
7	الدكتورة مريم الطل	جامعة النجاح الوطنية
8	السيدة سمر هواش	جمعية المرأة العاملة/نابلس
9	المهندسة معالي برقاوي	جمعية المرأة العاملة/طولكرم
10	الدكتور إحسان الديك	جامعة النجاح الوطنية

ملحق (4): المشاركون في تصنيف الفقرات حسب مجالات الدراسة

الرقم	المشارك	مكان العمل
1	الدكتور عمر عايد	جامعة النجاح الوطنية
2	الدكتورة جوليا دروبر	جامعة النجاح الوطنية
3	الدكتور يوسف دعمة	جامعة النجاح الوطنية
4	السيدة روضة البصير	مركز الدراسات النسوية
5	الطبيبة ماهرة الشريف	وزارة الصحة
6	السيدة دينا حمد الله	وزارة الشؤون المدنية
7	السيدة سمر هواش	جمعية المرأة العاملة

ملحق (5) كتاب تسهيل مهمة

جامعة
النجـــاح الوطنية
كلية الدراسـات العليا
مكتب العميد

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office

التاريخ : 2014/3/2م

لمن يهـــــمه الأمـــــــر

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة/ شيماء أنور ابراهيم، رقم تسجيل (11255618)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد،

الطالبة/ شيماء أنور ابراهيم، رقم تسجيل 11255618، تخصص ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانه:

(مدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على تولي المرأة المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين والعاملات)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في توزيع الاستبيانات المتعلقة بموضوع البحث على الموظفين والموظفات المعنيين في مؤسستكم.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في تزويدها بالمعلومات واتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد أبو جعفر

فلسطين، نابلس، ص.ب 7،707 هاتف:/2345115، 2345114، 2345113 (09)(972)* فاكسميل:2342907(09)(972)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200
* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

An- Najah National University
Faculty of Graduates Studies

Influence of socialisation institutions on women access into Senior administrative positions in public sector of the northern west bank

By
Shaima' Anwar Ahmed Ibrahim

Supervision
Dr. Sameh Al.Atout
Dr. Alia' Al.Asaly

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Study of Women in the Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
2014

Influence of socialisation institutions on women access into Senior administrative positions in public sector of the northern west bank

By
Shaima' Anwar Ahmed Ibrahim
Supervision
Dr. Sameh Al.Atout
Dr. Alia' Al.Asaly

Abstract

This study aimed at recognizing the influence of socialization institutions on women access into senior administrative positions in the public sector of the governorates of the West Bank from the point of view of the employees.

In order to achieve the aims of the study, the researcher employed the descriptive methodology by using a questionnaire, which consisted of 39 questions in 5 areas. In addition, this questionnaire was proven to valid and stable.

The population- pool of the study comprised (47300) employees in the public sector of the northern governorates of the West Bank. Thus, the sample of the study comprised 384 employees, who were chosen by employing the random sample stratified method.

After collecting and analyzing data, the researcher concluded that the socialization institutions influence on women access to senior administrative positions that the percentage reached 75%. Thus, the most influential socialization institution was *Al.Rifaq Group* since it got the first rank with an arithmetic average of (3.84). After that, the order of the

socialization institutions was the institutions of the civil society, family, media and school to the extent that there were no statistically significant differences among the responses of the participants in the questionnaire.

This was because of many factors such as gender, social status or marital status, educational qualifications and years of expertise, but there was a statically significant difference in the influence of socialization institutions on women access to senior administrative positions in the public sector due to the governorate- factor.

Based on the previously mentioned results, the researcher recommended to develop training programs to build a media cadres women leaders who can change women stereotypes to wards their decision-making role, and to expand their participation in policy planning to determine the needs of women and highlight their role in society.

In addition, the responsible departments should reconsider the planning of the Palestinian curriculum and highlight the significance of the gender. It is also essential that the civil society institutions cooperate with the governmental institutions to develop social policies supporting women in order to ease their access to senior administrative positions.