

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية
الحكومية في فلسطين

إعدادُ

رشا زياد صالح ياسين

إشرافُ

الدكتور. معين فتحي محمود الكوع

قُدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلاقات العامة
المُعاصرة، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين.

2020

واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية
في فلسطين

إعداد

رشا زياد صالح ياسين

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2020/11/5م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

1. د. معين فتحي الكوع / مشرفاً ورئيساً

2. د. ربة قحطان الحمداني / ممتحناً خارجياً

3. د. محمود السعدي / ممتحناً داخلياً

التوقيع



الإهداء

إلى من علمتني كلماتي الأولى مهجة الروح و بهجة الحياة...
(أمي الحنون)

إلى ذلك الذي استل لقمة العيش من قسوة الصخور....
(أبي الغالي)

إلى ساكنات قلبي وقرّة عيني.... أميراتي الغاليات
بناتي (يارا & لارا & نايا)

إلى أخوتي وأخواتي وصديقاتي الأعزاء

كل الشكر على صبركم ومؤازرتكم لي في رحلتي العلمية هذه

إلى كل غالي على قلبي...

إلى ذلك الفضاء الفسيح والأرض الطهور

إلى شقائق النعمان التي نبتت من دماء الشهداء إلى...الوطن

الشكر والتقدير

لله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه وله الحمد والشكر على نعمه التي لا تعد ولا تحصى.

في البداية أتقدم بشكري وعرفاني إلى مشرفي على هذه الأطروحة الدكتور معين الكوع الذي رافقني في هذا العمل بتوجيهاته وإرشاداته النيرة وصبره معي.

كل كلمات الشكر لا توفيه حقه لما قدم لي من علم خلال مسيرتي التعليمية في ماجستير العلاقات العامة المعاصرة، كان خير معلم، أفاد الله بعلمه أجيال.

الباحثة

رشا ياسين

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، أن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أي 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: سارة صالح ياسين

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: ١١/٥/٢٠٢٠ م

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	
ج	الاهداء	
د	الشكر والتقدير	
هـ	الاقرار	
ح	الملخص	
1	الفصل الاول	
1	المقدمة	1-1
4	مشكلة الدراسة	2-1
4	اهداف الدراسة	3-1
5	اسئلة الدراسة	4-1
6	اهمية الدراسة	5-1
7	حدود الدراسة	6-1
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
11	المبحث الاول: المرأة الفلسطينية ودورها في المجتمع الفلسطيني	1-2
13	المبحث الثاني: العلاقات العامة وتطورها	2-2
19	المبحث الثالث: المؤسسات المدنية الحكومية (الوزارات والهيئات)	3-2
21	نظرية الدراسة	4-2
26	الدراسات السابقة	5-2
43	الفصل الثالث: المنهجية وطرق البحث	
43	المنهج	1-3
43	أداة الدراسة	2-3
44	صدق الاداة	3-3
44	إجراءات الدراسة	4-3
45	مجتمع وعينة الدراسة	5-3
48	الفصل الرابع: النتائج	
75	الفصل الخامس: المناقشة والتحليل	
87	الخاتمة والتوصيات	
91	قائمة المصادر والمراجع	

98	الملاحق	
99	ملحق (1) المقابلات	
105	ملحق (2) الجداول	
108	ملحق (3) المحكمين	
109	ملحق (4) كتاب تسهيل المهمة	
b	Abstract	

واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين

إعدادُ

رشا زياد صالح ياسين

إشرافُ

الدكتور. معين فتحي محمود الكوع

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية من وزارات وهيئات في فلسطين، والتعرف على طبيعة المهام الاعتيادية والأدوار القيادية التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في هذه الوزارات والهيئات، ومعرفة إلى أي مدى تختلف نسبة النساء العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن نسبة الرجال، وتفسير كل ذلك وفقاً للنظرية النسوية.

ولتحقيق هذه الأهداف فقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة المقابلة المعمقة، حيث قابلت الباحثة عينة قصدية مكونة من 28 مبحوثاً ومبحوثة من مدراء وموظفي دوائر ووحدات العلاقات العامة من 20 وزارة وهيئة حكومية فلسطينية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها أنّ هناك ضعفاً واضحاً في عمل العلاقات العامة في القطاع الحكومي بشكل عام، وضعفاً في أداء المرأة العاملة في هذا القطاع بشكل خاص، وفق روايات المبحوثين، مع وجود محاولات للنهضة في هذا المجال، ولكنها تسير ببطء شديد لوجود المعوقات والتحديات الداخلية والخارجية، وعدم وجود مساواة بين الرجل والمرأة في العمل في دوائر العلاقات العامة، باستثناء الرواتب والتي يتساوى فيها كلا الجنسين، والمحددة مسبقاً وفق الدرجة وسنوات الخدمة حسب قانون الخدمة المدنية.

وحسب "النظرية النسوية" التي اعتمدها الباحثة في دراستها، والتي تبحث في أسباب عدم المساواة بين الجنسين وتحاول أن تصف وتشرح وتحلل ظروف حياة النساء، فإن هذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية بأن أوجه عدم المساواة بين الجنسين ما زال قائماً في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية، إلا في مسألة الرواتب التي حددها قانون الخدمة المدنية، وعلى الرغم أيضاً أن قانون

الخدمة المدنية حدد الدرجات الوظيفية وتوليها وفقاً للكفاءة والتخصص إلا أن التحيز لصالح الرجال في تولي المناصب القيادية في دوائر ووحدات العلاقات العامة مازال موجوداً.

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات كان أهمها ضرورة إعادة بناء الهياكل التنظيمية للعديد من المؤسسات الحكومية التي لا تمكّن العلاقات العامة من القيام بوظائفها على أكمل وجه، وضرورة الاهتمام بالعلاقات العامة وتفعيلها بناءً على أسس علمية واضحة ومنظمة، وضمان حقوق المرأة في المنافسة، وتولي المناصب الإدارية والترقية، والتوظيف دون تحيز.

الكلمات المفتاحية: العلاقات العامة، النظرية النسوية، المؤسسات المدنية الحكومية، المرأة الفلسطينية.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

يعرض هذا الفصل مقدمة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلتها على النحو الآتي:

1-1 المقدمة:

منذ بداية التاريخ والمرأة تساهم في تطوير المجتمع، وهناك الكثير من النماذج النسائية التي كان لها تأثير على مدار التاريخ، فقد لعبت دوراً دينياً واقتصادياً وسياسياً ومجتمعياً تاريخياً مؤثراً وفعالاً. فالمرأة تعتبر جزءاً لا ينفصل بأي حال من الأحوال عن كيان المجتمع الكلي، كما أنها مكون رئيسي للمجتمع، بل تتعدى ذلك لتكون الأهم بين كل المكونات، وقد شغلت المرأة عبر العصور أدواراً مهمة، وكانت فاعلة ونشيطة في وضع القوانين والسياسات، وفي تسيير حركة الحياة السياسية والاجتماعية. حيث يعد دور المرأة في المجتمع كبيراً جداً وذو أثر بالغ الوضوح، كما أنه دور حساس، وإن تحييد دورها وابتذالها واستغلال قدراتها بشكل يفوق قدرتها واستنزافها يقود لضياح المجتمعات وتشتتها وهدم الأسر وتقويض بنائها (الصمادي، 2017).

وفي فلسطين كان للمرأة دوراً مميزاً في مختلف مناحي الحياة وتطور المجتمع ونهضته وتطوره، فقد كانت المرأة تثبت دوماً قدرتها على تحقيق ذاتها في جميع المستويات لما تميزت به من قدرة على إنجاز العديد من المهام والنجاح الكبير في جميع المجالات، حيث تمثل المرأة الفلسطينية ما نسبته 49% من المجتمع الفلسطيني، وتعمل غالباً في القطاع الثقافي، حيث تشكل ما نسبته 84% من العاملين فيه، وتعكس هذه النسبة الدور المهم للنساء في الحفاظ على الهوية والثقافة الفلسطينية، ومن الواضح أن هناك تقسيم لأدوار النوع الاجتماعي في قطاع الثقافة، فنسبة الموظفات في المكتبات العامة على سبيل المثال: تبلغ 54.3%، بينما تصل نسبة العاملات في القطاع المسرحي 28.7%، في حين تتجاوز نسبة العاملات في دور النشر 23.8%؛ أي أن الانخراط في المؤسسات الثقافية مازال حتى الآن قائماً على ما يعتبر "وظيفة" ملائمة للمرأة (هلال، جميل، 2013).

بالرغم من ذلك لا تزال مشاركة النساء في الحياة العامة محدودة مقارنة مع الرجال، وحسب بيان الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في 8 آذار 2020، بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 18% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2019 وهي نفس النسبة للعام 2015، مع العلم أن نسبة مشاركة الرجال في القوى العاملة بلغت 70% للعام 2019 وهي نفس النسبة للعام 2015، حيث إن 82% من القضاة هم رجال مقابل 18% نساء، و73% من المحامين المزاولين للمهنة هم رجال مقابل 27% من النساء، و80% من أعضاء النيابة العامة هم من الرجال مقابل 20% من النساء، و25% من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين هن نساء مقارنة بما نسبته 75% من الرجال، أما على صعيد أعضاء مجالس الطلبة في جامعات الضفة الغربية فقد بلغت نسبة الطالبات 31% مقابل 69% من الطلاب، وعلى صعيد المشاركة في القطاع العام المدني، فتشكل النساء 43% من موظفي القطاع العام المدني مقارنة مع 57% للرجال، وتتجسد الفجوة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى، حيث بلغت 12% للنساء فقط، مقابل 88% للرجال لنفس الفئة (الإحصاء، 2019).

تشكل نسبة النساء العاملات في القطاع التعليمي ما نسبته 25% من العاملين فيه (الإحصاء، 2013)، أما في القطاع الزراعي فتشكل النساء العاملات في القطاع الزراعي ما نسبته 17.1%، أي حوالي خمس العاملين في هذا القطاع للعام 2017 (الإحصاء، 2018). وعلى الرغم من توفر هذه الإحصائيات إلا أنه ما زال هناك نقص في البيانات حول المرأة الفلسطينية العاملة ونسبة تمثيلها والأدوار المنوطة بها في حقل العلاقات العامة.

إنّ العلاقات العامة تمثل حلقة الوصل التي تربط المؤسسة بجمهورها الداخلي والخارجي، وتعمل على بناء صورة المؤسسة وتحسينها في المجتمع، وبناء شبكة من العلاقات الداخلية والخارجية من شأنها الارتقاء بالمؤسسة وتطويرها. وللتقدم التقني في وسائل الإعلام والاتصال دور أساسي في زيادة فعالية العلاقات العامة، فقد ازداد الطلب في الآونة الأخيرة على تطوير أقسام العلاقات العامة، وسبب الإقبال على هذا الحقل هو الدور الذي تضطلع به العلاقات العامة في كل

مؤسسة، حيث تنقل صورة الأنشطة والخدمات التي تقدمها المؤسسة للجمهور وحاجة الجمهور للحصول على تلك المعلومات (جودة، 1997).

ففي البدايات الأولى لظهور المنظمات الحديثة، كانت المؤسسات في حينها صغيرة الحجم، وبها أعداد قليلة من العاملين وذات طبيعة عمل غير معقدة، أما في هذه الأيام، فأصبحت المنظمات ذات حجم كبير، وعلى درجة عالية من التعقيد والتخصص، وأوجب ذلك وجود إدارة متخصصة وأفراد متخصصين للقيام بإدارة عملية الاتصال والتواصل، وإلا فإنه من الصعب للمؤسسات والتنظيمات الوصول لأهدافها (اللوزي، 2010، ص36).

وقد ظهرت الحاجة للعلاقات العامة على إثر التغير الكبير الذي طرأ في المجتمعات الحديثة في شكلها وتكوينها وطبيعتها من نواحي عديدة سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية (جودة، 2008).

مما سبق، فقد لاحظت الباحثة من خلال الاحصائيات السنوية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وجود فجوة في القوى العاملة بين الرجال والنساء، وتدني نسبة النساء في المناصب الإدارية، وعدم وجود نسب تمثل القوى العاملة في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين، بالإضافة إلى دخول هذا العلم للجامعات يعد حديثاً، وذلك بعد انتشار أهمية هذا المفهوم وعلومه للمؤسسات، فإن تخصص العلاقات العامة في كلية الإعلام في جامعة الأقصى في غزة تأسس في العام 2005 (جامعة الأقصى، 2020)، وبدأ تخصص بكالوريوس العلاقات العامة في جامعة النجاح في العام 2010م، وتخصص ماجستير العلاقات العامة في جامعتي النجاح الوطنية والجامعة العربية الأمريكية في العام 2018م، وظهر أن نسبة التحاق الفتيات في هذا التخصص تزيد عن نسبة الذكور بكثير، حسب احصائيات قسم العلاقات العامة والاتصال في جامعة النجاح الوطنية. وبالرغم من ذلك ما زالت المكتبة الفلسطينية تفتقر إلى دراسة بحثية أكاديمية تبحث في مدى تأثير المرأة العاملة في حقل العلاقات العامة في تطور هذا القطاع.

وهل بالفعل لها دور في ذلك؟ وهل دخول العنصر النسائي في دوائر العلاقات العامة جعل منها أكثر حيوية وفاعلية؟

وعليه تأتي هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين، والمتمثلة في الوزارات والهيئات الحكومية.

1-2 مشكلة الدراسة:

على الرغم من صدور العديد من القوانين الدولية والقوانين الفلسطينية مثل القانون الأساسي، وقانون الخدمة المدنية، وما نصت عليه من مساواة وتكافؤ فرص بين الجنسين من ذكر وأنثى إلا أنه تبين من خلال الدراسات السابقة، والاحصاءات السنوية أن التمييز ضد المرأة ما زال قائماً في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية، وتبين وجود فجوة في القوى العاملة بين الجنسين، وغالباً ما توكل للمرأة وظائف لوجستية فنية، وتعتبر تكميلية، ومحدودة المسؤوليات، وبالرغم من الدور الذي تقوم به المرأة الفلسطينية في القطاعات كافة وكفاحها الدائم لتطوير ذاتها، إلا أنه ما زال هناك ضبابية حول دورها ومدى مساهمتها في تطور حقل العلاقات العامة في فلسطين، وحتى على المستوى العربي والغربي في أمريكا وأوروبا فقد أظهرت كثيراً من الدراسات السابقة ضعفاً في الروايات عن دور المرأة في العلاقات العامة، والتي تمثل مشكلة الدراسة، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال الآتي:

ما هو واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية المتمثلة بالوزارات والهيئات؟

1-3 أهداف الدراسة:

وفقاً لما سبق، يكمن هدف الدراسة الحالية في معرفة واقع المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية من وزارات وهيئات، والتعرف على طبيعة المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في هذه الوزارات والهيئات الحكومية

الفلسطينية، وطبيعة الأدوار القيادية التي تقوم بها العاملات في هذا المجال، والتحديات والمعوقات التي تواجه النساء في هذا القطاع، ومعرفة نسبة العاملات في مجال العلاقات العامة مقارنة بنسبة العاملين فيها من الرجال وإلى أي مدى تختلف نسبة النساء العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن نسبة الرجال، ومعالجة النتائج وتفسيرها وفقاً للنظرية النسوية.

1-4 أسئلة الدراسة:

بناء على ما تقدم، ستقوم الباحثة بالإجابة على السؤال الرئيسي وهو: واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية المتمثلة بالوزارات والهيئات؟

ولتحقيق أهداف الدراسة، تطرح الباحثة الأسئلة البحثية الآتية:

س1: هل تختلف نسبة النساء العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن نسبة الرجال؟

س2: بماذا تختلف المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن تلك التي يقوم بها الرجال؟

س3: ما هي مساهمات المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة للمؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين ممثلة بالوزارات والهيئات؟

س4: ما هي المراكز والمسميات الوظيفية التي تشغلها المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية؟

س5: ما هو دور المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة من وجهة نظر متخصصات المهنة في تطوير هذا القطاع؟

1-5 أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تولي المؤسسات بكافة أشكالها أهمية كبيرة للعلاقات العامة وتمنحها دوراً محورياً في التواصل وبناء العلاقات الداخلية والخارجية، وعليه هناك حاجة ملحة في المؤسسات الفلسطينية لتواجد المرأة ومشاركتها في القطاعات جميعها ودوائر العلاقات العامة بخاصة، والذي أصبح متطلباً رئيسياً ليعكس تطوّر المجتمع الفلسطيني محلياً ودولياً - حيث ان التطور التكنولوجي زاد من وعي الجماهير لأهمية تواجد النساء في تسهيل وتسيير الأعمال وخاصة المتعلقة بالنساء والأطفال نظراً لطبيعة المرأة الفطرية - ، ومن خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة التي أظهرت في معظمها تهميش دور المرأة في العلاقات العامة في الوطن العربي وفي الدول الغربية على حد سواء، حيث يعتبر هذا البحث من البحوث القليلة في هذا المجال في الوطن العربي ويعتبر أصيلاً في فلسطين، والذي يسعى لدراسة وضع النساء العاملات في العلاقات العامة، وما يواجهها من تحديات وعقبات في العمل، ومعرفة وإبراز دور المرأة في المؤسسات المدنية الفلسطينية (الوزارات والهيئات).

الأهمية العملية:

- تعرّف الباحثة على وضع النساء في المؤسسات المدنية الحكومية بشكل مفصّل، مما يساعدها على الخروج بمجموعة من التوصيات للاستفادة منها في المؤسسات المدنية المختلفة والمجتمع.
- الخروج باقتراحات قابلة للتطبيق للعاملين في المؤسسات المدنية الحكومية ولأصحاب القرار.
- النتائج الصادرة عن الدراسة سوف تدفع العديد من الباحثين لإجراء بحوث جديدة لإثراء هذا الجانب من البحث العلمي.

1-6 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تحديد مكان الدراسة في المؤسسات المدنية من وزارات وهيئات حكومية في رام الله، فلسطين. وبسبب الانقسام الحاصل بين شقي الوطن في فلسطين تعذر على الباحثة ضم الوزارات التي تتواجد في قطاع غزة، أما في الضفة الغربية تتمركز الوزارات في مدينة رام الله، عدا وزارة الصحة التي تتواجد في مدينة نابلس والتي أيضا سوف شملتها الدراسة.

الحدود الزمانية: فهي تتمثل بوقت إعداد هذه الدراسة في الفترة الممتدة بين شهر آذار وحتى شهر حزيران من العام 2020م.

1-7 منهجية الدراسة:

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهو طريقة في البحث تتناول تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة ، وتستخدم الباحثة أداة المقابلة المعمقة من خلال عينة قصدية مكونة من مدراء وموظفي وحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الفلسطينية بكافة مستوياتهم الوظيفية، ويوضح الفصل الثالث ذلك بالتفصيل.

1-8 مصطلحات الدراسة:

1. العلاقات العامة

نأخذ مفهوم وكيل جمعية الصليب الأحمر الأمريكية "هوارد بونهايم": "العلاقات العامة هي فن ترقية التفاهم مما يؤدي إلى مزيد من الثقة بالأفراد والمؤسسات".

تعريف موسوعة المعارف الأمريكية: العلاقات العامة هي علم وفن اذا نظرنا اليها من الناحية التطبيقية أي التنفيذية كما يدل على تشكيلها جوانب ذاتية حيث أساليب تطبيق مبادئ هذا العلم تختلف من أخصائي الى آخر متأثرة بمنهجه واستعداده وطريقة اعداده.

ويعرف ادوارد بيرنز العلاقات العامة بأنها: ترتيب الحقائق وتقديمها من أجل أن يحبك الناس بينما يعرفها فرانك جفنكنز :

بأنها مجموعة من أشكال الاتصال المخطط داخليا وخارجيا تحدث بين المنظمة و جماهيرها بغرض تحقيق أهداف خاصة تتصل بالفهم المشترك.

إجرائياً، تعرفه الباحثة: وظيفة إدارة الاتصال والتواصل في أقسام ودوائر العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية في الوزارات والهيئات.

2. الدور:

في علم الاجتماع يعرف الدور بأنه: "ما يتوقعه مجتمع من فرد يشغل مركزا معينا في مجموعة ما". وكذلك الدور هو "ممارسات سلوكية تعكس مستلزمات وشروط خاصة به، مصاغة ومفروضة عليه من قبل المجتمع" (السحاتي، 2017، ص17).

وإجرائياً، تعرفه الباحثة على أنه المساحة التي يشغلها الموظف في إطار المؤسسة ليقوم بالأنشطة والأعمال في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات المدنية لخدمة المؤسسة والمجتمع.

3. التطوير:

إجرائياً، تعرف الباحثة التطوير على أنه التغيير نحو الأفضل الذي يحدث تدريجياً على نظام وأساليب وآليات عمل العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية وما يجري عليها من تعديلات وتحديثات.

4. المرأة الفلسطينية:

إجرائياً، تعرف الباحثة المرأة الفلسطينية على أنها: المرأة العاملة في دوائر العلاقات العامة وأقسامها في المؤسسات المدنية الفلسطينية في الوزارات والهيئات.

5. المؤسسات المدنية الحكومية:

تعرف الباحثة المؤسسات المدنية الحكومية اجرائياً على أنها: المنظمات التابعة للحكومة الفلسطينية، إما أن تكون استثمارية ربحية أو استثمارية غير ربحية، وهي التي تخدم أفراد المجتمع الفلسطيني، ولا يمتلكها أفراد، بل تقع تحت إشراف الحكومة وهي التي تتكفل برواتب موظفيها، وفي هذه الدراسة تتمثل في الهيئات والوزارات.

1-9 محددات الدراسة:

لقد واجهت الباحثة مجموعة من المعوقات أثناء إنجاز هذه الدراسة وهي:

1. الأوضاع السائدة في البلاد وأزمة جائحة "كورونا" وما أودت به من تعطيل لجميع مناحي الحياة، حيث تعطلت الباحثة في بداية الأزمة عن استكمالها لإجراء المقابلات الوجيهة بسبب التعطيل الذي فرض على المجتمع وتعطيل المؤسسات المبحوثة، وبسبب انشغال موظفو الوزارات من بعدها في مواصلة العمل على خطة الطوارئ وعن بعد.
2. عدم تعاون بعض المسؤولين والمدراء في الوزارات في تسهيل المهمة البحثية، ورفضهم إتاحة المجال لإجراء المقابلات مع موظفي العلاقات العامة في مؤسساتهم بحجة السرية والخصوصية بالرغم من أن الأسئلة ليس لها علاقة بأسرار العمل وخصوصياته مما أدى إلى تغيير الباحثة لبعض الوزارات المختارة للبحث.
3. المماطلة وصعوبة أخذ موعد للمقابلة أو التهرب من إجرائها مع الباحثة، مما أثر على العينة واضطرت الباحثة إلى استثناء بعض الوزارات، وإجراء مقابلات مع وزارات أخرى.
4. الإكتفاء بالإجابات القصيرة أو المختصرة مثل "نعم" و"لا" دون التوضيح من بعض المبحوثين للإجابات بحجة أنه غير مضطر لتوضيح الإجابة للباحثة، والتعامل مع الباحثة بطريقة غير لائقة.

5. افتقار المكتبات للكتب الخاصة بتاريخ المرأة في العلاقات العامة، وتاريخ العلاقات العامة في فلسطين، مما أدى إلى عرقلة الباحثة في جمع المعلومات عن العلاقات العامة في فلسطين للإطار النظري.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يعرض هذا الفصل الإطار النظري: المرأة الفلسطينية ودورها في المجتمع الفلسطيني، ومراحل تطوير العلاقات العامة وأهدافها وأهميتها، وكذلك النظرية النسوية التي اعتمدها الدراسة لتفسير نتائجها، وتعريفها ومهامها، وكذلك الدراسات السابقة.

2-1 المبحث الأول: المرأة الفلسطينية ودورها في المجتمع الفلسطيني

استحوذ موضوع عمل المرأة وتحررها من التبعية والعادات والتقاليد القاسية والإضطهاد خلال القرن الماضي على اهتمام العالم، فعقدت من أجلها الندوات والقمم وأسست من أجلها الجمعيات الداعمة والمناشدة بنحريرها من الجهل والفقر والتخلف وإعطائها حقوقها، ولذلك أصبح عمل المرأة مطلباً أساسياً لتحقيق العدالة والإنصاف لكي تساهم في تطور المجتمعات. وقد شهد العالم تحسناً كبيراً في المساواة بين الجنسين في التعليم في أغلبية البلدان، وتحقيق المساواة للمرأة في المشاركة والحقوق والفرص يعتبر أمر ضروري للقضاء على الفقر وتعزيز النمو الشامل والمستدام والقائم على المساواة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014).

لطالما وقعت المرأة الفلسطينية تحت التهميش -سلب لحقوقها الذاتية في أخذ القرار، والثقافية والاجتماعية -، رغم نضالها وتضحياتها، ما قبل 1948م كان للمرأة الفلسطينية نشاطاً ملحوظاً في المنظمات النسائية وكان لها تميزها وسيطرتها البارزة على عملها، وقامت بأدوار مهمة على صعيد قضايا المرأة بالذات، حيث قامت بعمل المظاهرات والإحتجاجات، وكذلك قامت بتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية والتعليمية، وكان هناك تركيز بعض النساء على طلب المساواة بين الرجل والمرأة في الأدوار التنقيفية والتعليمية، مثل مهيبة خورشيد - لاجئة ومناضلة فلسطينية وقائدة لتنظيم عسكري نسائي - التي طرحت قضية المساواة بين الجنسين في الصحف المحلية، وتمكنت آنذاك المرأة الفلسطينية من تحقيق الإعراف بها عربياً (عيلبوني، 2012، ص318).

وبعد نكبة عام 1948م وتشريد ثلاثة أرباع الشعب الفلسطيني داخل وخارج فلسطين، فرض واقع اللجوء مهام قاسية على المرأة، وعادت المرأة في عام 1964 لمحاولة انعاش الأسرة وتمكين المرأة اقتصادياً وتوعيتها وطنياً، وأصبح ينظر إليها في تلك الفترة كعمل وطني تكميلي دون أن يكون لها هوية خاصة بها. وفي محاولة لسيطرة الأحزاب والتنظيمات على العمل النسوي استمر تغييب قضايا المرأة الهامة والملحة على أثر وجود الإحتلال وتأثيراته السلبية، مما أدى إلى تهميش دور المرأة تدريجياً، والمرأة الفلسطينية أثناء وبعد مفاوضات السلام واتفاقيات أوسلو وما واجهته من تهميش في الترشيح الإنتخابي، وعدم تقديم الدعم الكافي لهن للوصول، حيث أن قضية المرأة ومشاركتها لم تحقق النجاح المطلوب ولا الجهد الموازي المبذول من أجلها من قبل النساء، ولقد فرض المجتمع في عاداته وتقاليده على المرأة الفلسطينية أعباء أثقلت كاهلها دون مردود يذكر وقد قامت بمهام وطنية واجتماعية تحتاج لمجهود ومؤسسات كبيرة لإنجازها (عيلبوني، 2012، ص319).

وفي الفترة الواقعة ما بين الانتفاضة الأولى وقبيل انشاء السلطة الفلسطينية، وبالرغم من كل العراقيل السياسية من الاحتلال الصهيوني في الانتفاضة الأولى، والعادات والتقاليد السلبية داخل المجتمع الفلسطيني، إلا أنها تحدت هذه المعوقات التي ألحقت الضرر بالفكر الثقافي وبتطور النساء في المجتمع. واستطاعت المرأة أن تثبت نفسها من خلال تطوير العمل النسوي، واللجان الشعبية، واستمدت بعض الدعم من القيادة المحلية والعليا، مما أسهم من زيادة مشاركتها في مختلف الأصعدة (دراغمه، 1991، ص68).

بناء على طلب النساء الفلسطينيات في منظمة التحرير في العام 1992م، تم تشكيل طاقم شؤون المرأة، وذلك تزامناً مع مفاوضات السلام بين فلسطين والاحتلال الاسرائيلي قبل قيام السلطة الفلسطينية، كجزء من الطواقم الفنية التي تكونت لمساندة الفريق المفاوض، ومساعدته أثناء محادثات السلام، ولإعداد البنية التحتية والبنوية لبناء اللبنة الأساسية للدولة الفلسطينية المستقبلية، ولإدماج النوع الاجتماعي في كافة هذه التحضيرات، وقد كان عدد المشاركات 6 من أصل 300 مشارك في الطواقم الفنية أي ما نسبته 2%، تجسيدا للشراكة بين الرجال والنساء في دعم وتعزيز عملية السلام والبناء المستقبلي لمؤسسات الدولة الفلسطينية، وتكريساً لمضامين وثيقة

الاستقلال (1988)، التي أكدت على مبدأ المساواة بين الفلسطينيين، بغض النظر عن الجنس أو الدين أو العرق، وبهدف تجميع وتوحيد جهد القوى النسائية الفاعلة والداعمة لمبادرة السلام الفلسطينية (كمال، 1997، ص8-9). ومن هنا كان التحضير لقيام مؤسسات السلطة الفلسطينية بعد عملية السلام وإشراك المرأة للعمل في هذه المؤسسات.

من خلال استعراض الباحثة لأهم مجريات التاريخ عن المرأة الفلسطينية وما واجهته من معاناة ومعوقات لتقدمها وتطورها، تبين أن المرأة الفلسطينية عانت وبشكل كبير على مر التاريخ من وجود عراقيل مجتمعية، وسياسية، وثقافية، والتي أبطأت من عملية تطويرها في كافة المجالات، وأثر على وصولها للمراكز القيادية العليا، وكذلك كان لها أثر على استلامها للوظائف، وتقلدها للمناصب في عملها، بالرغم من وجود القوانين التي صدرت من قبل السلطة الفلسطينية والتي تنص على المساواة مع الرجل في أخذ الفرص في المجتمع في كافة المجالات، إلا أنه لا زال هناك ضعف وفجوة في تطبيق القوانين داخل المجتمع الفلسطيني، والذي جعل المشكلات تستمر.

2-2 المبحث الثاني: العلاقات العامة وتطورها

2-2-1 نشأة العلاقات العامة:

العلاقات العامة علم يستعين بالأسلوب العلمي، ويستند إلى النظريات العلمية والخبرات المقتنة والتجارب المدروسة، والعلاقات العامة فن، بمعنى أنها تعتمد تطبيقات العلوم الاجتماعية، وتعتمد على مهارات خاصة في تطبيق النظريات المختلفة، واستعدادات فردية تختلف من متخصص لآخر. وتعد العلاقات العامة وسيلة لتدريب وإعداد الجماهير لتقبل أفكار وآراء جديدة أو للقيام بمسؤوليات مطلوبة. وتتضمن العلاقات العامة التفاهم بين المؤسسات وجماهيرها، وتعمل على الترابط وتحقيق التعاون بينها. وتستخدم العلاقات العامة أدوات الاتصال والإعلام والبحوث العلمية لتحقيق أغراضها، حيث أصبحت العلاقات العامة ضرورية، ولا بد من وجودها في جميع المؤسسات، على كل المستويات، فهي تدخل في مجال التجارة والصناعة والإدارة والتعليم والصحة والجيش وغيرها، كما توجد في المجتمعات المتقدمة والنامية، على السواء، وبين الجماهير في مختلف المجتمعات، كذلك تعتبر العلاقات العامة وظيفة تساعد في تكوين وإدامة خطوط اتصال

ثنائية لتحقيق التفاهم والتعاون والقبول بين المؤسسة والجمهور، حيث تتضمن وظيفة العلاقات العامة، إدارة المشاكل والقضايا، وتساعد الإدارة على الاستمرار في الاطلاع على اتجاهات الرأي العام والاستجابة له، وتؤكد مسؤولية الإدارة في خدمة الصالح العام، كما تساعد الإدارة في التغيير، بالإضافة إلى عملها كنظام يساعد على التنبؤ والتعرف على الاتجاهات الجديدة مستخدمة في ذلك البحوث والاتصالات (اللوزي، 2010، ص37).

تعتبر العلاقات العامة من الظواهر الاجتماعية القديمة قدم الحضارات الإنسانية، حيث كانت المجتمعات الإنسانية تسعى لحل مشكلاتها بالطرق الاجتهادية، فتصيب أحيانا، وتخطيء أحيانا أخرى، إلى أن بلغت المشكلات حد التعقيد الشديد في المجتمعات الحديثة (الحربي، 2014، ص22) إلى أن تطورت في بدايات القرن العشرين إلى علم ومهنة كما توضح مراحل تطورها.

العلاقات العامة في العصور القديمة:

العلاقات العامة بمفهومها المعاصر ولدت حديثا مع مطلع القرن الماضي، ومع ذلك فهي كنشاط إنساني اتصالي وإعلامي وجهود تبذل كفن وعلم إقناعي لحث الجماهير على التصرف بطريقة معينة من خلال بث الأفكار وجدت حتى في المجتمع البدائي وتطورت مع تطور تلك المجتمعات، ومع أن مصطلح العلاقات العامة هو من المصطلحات الحديثة جداً، ويختلف الباحثون في تحديد تاريخ ظهورها لأول مرة، فإن الاعتراف بقوة الرأي العام والسعي لكسبه يمتد إلى عصور ما بعد التاريخ. والتأثير في آرائهم قديمة قدم البشر نفسها، ولكن الاختلاف في الوسائل المستخدمة وسعة النشاط في الزمن الحاضر عنه في الأزمنة القديمة (جاسم، 1981، ص33).

وهكذا يمكن القول أن وظيفة العلاقات العامة وجدت مع وجود الإنسان، ومع ذلك فإن الوسائل للانفعال والغرائز وتدرجت أحوالها حتى أسندت إلى شخص معين لإجاءته التعبير لما لديه من قوة إقناع وتأثير على الآخرين (العدوي، 2011، ص44).

2-2-2 مراحل تطور العلاقات العامة:

تقسّم المراحل التي مرت بها بلورة المنهج العلمي للعلاقات العامة في القرن العشرين إلى ثلاث مراحل هي كما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة عدم الاهتمام بالعلاقات العامة:

وهي المرحلة الممتدة من 1880-1930م، وفي هذه الفترة لم تترك الإدارة العليا في المؤسسات أهمية الوظائف ومن بينها وظيفة العلاقات العامة، وكان الاهتمام بالجوانب الإنتاجية والمادية والتركيز على الجوانب الصناعية والتقنية. ولم يكن للإدارة العليا أدنى اهتمام بالجمهور بنوعيه: الداخلي والخارجي، وكان المؤسسة كيان مغلق ليس لها تفاعل مع البيئة (الحربي، 2014، ص23).

المرحلة الثانية: الاهتمام بالعلاقات العامة داخل المنظمات:

وتستمر هذه المرحلة من 1930-1950م، وهي المرحلة التي تطورت فيها المفاهيم الإدارية وظهر اتجاه ملحوظ للعلاقات الإنسانية وكذلك برز عنصر التفاعل بين العاملين والإدارة لأهمية المصالح المشتركة بينهما، وبالتالي أدى ذلك إلى ظهور وظيفة العلاقات العامة كوظيفة إدارية، تسعى من خلالها إلى تحقيق التكيف الداخلي، وتحقيق أكبر درجة من المشاركة والتعاون بين التنظيمات الرسمية وغير الرسمية، بمعنى أن العلاقات العامة بدأت بالاهتمام بالجمهور الداخلي، مما عزز صحة النظريات العلمية للعلاقات العامة التي تدعو إلى ممارسة العلاقات العامة من الداخل (الحربي، 2014، ص24).

يلاحظ على هذه المرحلة أن الإدارة لم تعط الجمهور الخارجي أي اهتمام يذكر، مما أدى إلى غياب التصور الشامل للمنظمة ككيان متفتح على المجتمع.

المرحلة الثالثة: الاهتمام بالعلاقات العامة داخليا وخارجيا:

بدأت هذه المرحلة منذ أواسط لقرن العشرين حتى الآن، وهذه الفترة شهدت اهتماما متزايدا من قبل الإدارة في المنظمات المختلفة تجاه العلاقات العامة، وارتبط هذا الاهتمام بتطور الإدارة الحديثة، واعتبار المنظمة نظاما مفتوحا مع المجتمع، واعتبارها كنظام مفتوح يتفاعل أفرادها داخليا، كما يتفاعل خارجيا مع البيئة والجماهير والمنظمات الأخرى التي تتعامل معها المنظمة (الحربي، 2014، ص24).

يؤكد أنجوف، وهو كاتب ومفكر أمريكي، أن التغيرات الإجتماعية العديدة التي حصلت في الجزء الأول من القرن العشرين قد أبرزت الحاجة " لفنيين اجتماعيين يستطيعون التعامل مع المشاكل المتولدة عن العلاقة بين المؤسسات والأفراد من جهة وجمهورها من جهة أخرى". (القدسي، 1992، ص302). ومن هنا نشأت الحاجة في عصرنا الحالي إلى إسناد هذه المهمة إلى أناس متخصصين، وبذلك أنشئت إدارة العلاقات العامة في الوزارات والمؤسسات المختلفة والتي أصبحت من ضروريات وقتنا الحاضر.

إذ تظهر أهمية العلاقات العامة في أنها تؤدي وظيفة مهمة وحيوية للإدارة العامة، حيث أصبح من واجب الإداريين أن يخبروا الجماهير بسياساتهم، ويجسّوا نبض الرأي العام لهذه السياسات، ومن حقهم أيضا الردّ على من ينتقدوهم وتبرير تصرفاتهم التي تشغل الرأي العام. وتتضح أهمية العلاقات العامة في مجال المؤسسات الحكومية، حيث تقوم بدور مهم في تحسين العلاقات بين الحكومة أو الوزارة والجمهور، فعن طريقها ينمو الشعور بالمسؤولية لدى المواطنين، وبالتالي تحويلهم إلى جمهور ايجابي متعاون مع الحكومة. ولقد نمت العلاقات العامة وتطورت كمفهوم إداري، وكوظيفة حيوية في المنظمات الحكومية، في الدول المتقدمة، خلال الثلاثين عاماً الماضية (جوده، 2008).

تعتبر العلاقات العامة في الوطن العربي حديثة، حيث لم تظهر بصورتها التي نعرفها في الوقت الحاضر إلا بعد الخمسينيات من هذا القرن، وقامت الكثير من الحكومات بإنشاء أجهزة

مركزية بغرض إيجاد علاقات طيبة مع المواطنين وتقويتها، لتزويدهم بالمعلومات واستقبال آرائهم وأفكارهم (الشيخلي، وآخرون، 1986).

2-2-3 الأهداف الموحدة للعلاقات العامة:

1. تحقيق السمعة الحسنة للمؤسسة ودعم الانطباعات الجيدة عنها.

2. الترويج لمنتجاتها أو خدماتها وتنشيط المبيعات.

3. تنمية شعور العاملين بالانتماء لها وكسب تأييدهم وولائهم.

4. كسب ثقة وتأييد الجمهور الخارجي المتعامل مع المؤسسة.

2-2-4 أهمية العلاقات العامة:

1. تهيئة الرأي العام لتقبل أفكار وآراء جديدة وإيجاد جمهور يؤيد ويساند المؤسسات بما يقوي الروابط بينها وبين جماهيرها.

2. توضح بحوث العلاقات العامة للمؤسسات الاتجاهات الحقيقية للجماهير وكذلك رغباتهم واحتياجاتهم وهذا يساعد المؤسسات على إجراء تعديلات مناسبة في خططها وسياساتها بما يتماشى مع رغباتها ورغبات جماهيرها.

3. تتجز العلاقات العامة التكيف الانساني اللازم بين المؤسسة وجماهيرها.

4. تحقق العلاقات العامة الى جمهور المؤسسات الداخلي خدمات انسانية وعدالة ودعاية اجتماعية أي تهيئة أسبابا الحياة الحرة الكريمة وبالتالي نشر روح الاطمئنان.

5. تعمل العلاقات العامة على غرس ودعم المسؤولية الاجتماعية.

2-2-5 المقومات اللازمة لتنظيم أجهزة العلاقات العامة:

1. وجود هدف محدد متفق عليه.

2. توفر مجموعة من الأفراد بينهم علاقة محسوسة.

3. اشتراك الأفراد في تحقيق الهدف بشكل فعال.

2-2-6 المرأة في العلاقات العامة:

أجريت في الخمسينيات دراسة أمريكية لمعرفة مدى حضور المرأة وتواجدها في العلاقات العامة، ومن خلال تحليل مضمون مجلة جمعية العلاقات العامة الأمريكية (PRSA)، لمعرفة مدى مساهمة المرأة في العلاقات العامة، ومن أجل تحديد مستوى قبول الرجل للمرأة في مجال العلاقات العامة في الفترة ما بين 1945-1972م، وبينت الدراسة الأمريكية أن المرأة في بداية الخمسينيات كان لها ظهوراً في العلاقات العامة ولكنه كان ضعيفاً جداً، وفي أواخر الخمسينيات وأوائل الستينيات اختفت بشكل كامل من حقل العلاقات العامة، بالرغم من تواجدها الجيد في البداية والتي بلغت نسبتها ربع الممارسين آنذاك (Fitch & Third, 2014, p.67).

كذلك بينت الأبحاث انخفاضاً في عدد النساء في حقل العلاقات العامة في المجالات الاسترالية بشكل ملحوظ، وكشف التحليل إلى وجود تهميش كبير للمرأة في العلاقات العامة في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات (Fitch & Third, 2014, p.69). أما في الثمانينيات كانت معظم النساء العاملات في العلاقات العامة حاصلات على تعليم جامعي في تخصصات مختلفة، إلا أن عملها كان محدوداً في السكرتاريا والتصوير (Fitch & Third, 2014, p.71). وقد أسهمت الدورات في مجال العلاقات العامة في التعليم العالي إلى زيادة نسبة النساء العاملات في العلاقات العامة من 10% في أوائل السبعينيات إلى ما يقارب 50% في الثمانينيات. (Fitch & Third, 2014, p.74-76).

منذ منتصف التسعينيات، أصبحت النساء أكثرية النوع الاجتماعي في العلاقات العامة في معظم البلدان. لكن في تاريخ العلاقات العامة، كانت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً حتى في الدول

الغربية، وبخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية مهد العلاقات العامة. هناك امرأة واحدة فقط أخذت مكانتها في هذا المجال وهي زوجة إدوارد بيرنايز Edward L. Bernays وشريكته في الأعمال، دوريس فليشمان Doris Fleischman. بعد الحرب العالمية الثانية، انتخبت جمعية العلاقات العامة الأمريكية Public Relations Society of America حتى عام 1973 أول رئيسة لها، بيتسي آن بلانك Betsy Ann Plank. تبعتها مارغريت نالي Margaret Nally، التي انتخبها معهد العلاقات العامة في المملكة المتحدة في 1975-1976. كما كانت الجمعيات الوطنية المهنية الأخرى بطيئة في انتخاب النساء للمناصب القيادية، على الرغم من أن هذا قد تغير في العقدين الماضيين. في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، كانت ستة من أصل 12 رئيساً سابقاً لمعهد تشارترد للعلاقات العامة Chartered Institute (منذ عام 2004) من النساء (Tench & Yeomans, 2017, p. 15).

2-3 المبحث الثالث: المؤسسات المدنية الحكومية (الوزارات والهيئات)

ارتبط نشوء مؤسسات المجتمع المدني وتطوره بالظروف التاريخية الخاصة التي عاشها الشعب الفلسطيني، متمثلة في ظروف الاحتلال، وغياب السلطة الشرعية للدولة، وقد قاوم الشعب الفلسطيني هذه الظروف بأشكال مختلفة، مثل إنشاء الجمعيات وتشكيل الأحزاب (عزام، 2001، ص1).

لعبت منظمات المجتمع المدني دوراً بارزاً في مقاومة ظروف الاحتلال لفلسطين، فقد كانت تهتم بمعالجة آثار الصدام مع قوات الانتداب البريطاني في العشرينيات والثلاثينيات من القرن العشرين، وبعد سقوط الأراضي الفلسطينية جميعها في يد الإحتلال في عام 1967م كانت مؤسسات المجتمع المدني تعتبر الحاضنة في ظل غياب الدولة، وقامت بأعباء الدولة إلى الجانب المجتمعي، وبعد أحداث 1982 وخروج منظمة التحرير الفلسطينية من لبنان وما تبع ذلك من اضطهاد وتصعيد وحرمان، تطورت المؤسسات في فلسطين لتقوم بمسؤوليات الدولة، وبعد ذلك مرّ المجتمع الفلسطيني بإعادة تشكيل مؤسسي، ومحاولة إنشاء سلطة وطنية على الأراضي

الفلسطينية، وعقب اتفاقية أسلو تم ذلك، وأصبح يقع على عاتق المؤسسات المدنية عملية بناء وتنمية المجتمع المدني (عزام، 2001، ص3).

تعتبر السلطة الفلسطينية كيان إداري وسياسي فلسطيني، أنشئ لتنفيذ اتفاق بين الكيان الصهيوني وفلسطين أبرم في العام 1993م، لتكون أداة مؤقتة للحكم الذاتي للفلسطينيين القاطنين في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتتنوع مؤسساتها على منطقتي الضفة الفلسطينية والقطاع، وتتألف هيكله السلطة الوطنية الفلسطينية من المؤسسات التالية: المجلس التشريعي الفلسطيني والذي تأسس على أثر الانتخابات التشريعية والرئاسية في العام 1996م، والسلطة القضائية، والسلطة التنفيذية (السلطة الفلسطينية، 2015). بعد ذلك تم استحداث المؤسسات المدنية لخدمة المجتمع الفلسطيني مثل الوزارات والهيئات الحكومية. بعد إدراك أهمية العلاقات العامة وتأثيرها على المؤسسة داخلياً وخارجياً تم انشاء واستحداث دوائر ووحدات العلاقات العامة في الكثير من المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة، مثلاً: دائرة العلاقات العامة في وزارة الداخلية التي أنشئت في بدايتها في غزة وتبعها الضفة الغربية في العام 1996م، وذلك بعد قدوم السلطة الفلسطينية في العام 1994م، وكان يطلق عليها دائرة الإعلام، ولكن منذ البداية كان العمل فيها علاقات عامة وإعلام معاً، وتم استحداثها في العام 2008م، حسب إفادة المدير العام للعلاقات العامة في وزارة الداخلية "عبدالحكيم صلاح" والذي يعمل فيها منذ النشأة.

وفي الوقت الحالي تضم السلطة الوطنية الفلسطينية أربعون هيئة ووزارة، يمكن إجمالها بالجدول التالي:

#	الجهة	#	الجهة	#	الجهة
1.	الأمانة العامة لمجلس الوزراء	2.	وزارة الداخلية	3.	وزارة الخارجية
4.	وزارة الإعلام	5.	وزارة الأشغال العامة والإسكان	6.	وزارة العدل
7.	وزارة الأوقاف والشؤون الدينية	8.	وزارة الاقتصاد الوطني	9.	وزارة المالية والتخطيط
10.	وزارة شؤون القدس	11.	وزارة التربية والتعليم	12.	وزارة شؤون المرأة
13.	وزارة التنمية الاجتماعية	14.	وزارة الصحة	15.	وزارة العمل
16.	وزارة الحكم المحلي	17.	وزارة السياحة والآثار	18.	وزارة الزراعة
19.	وزارة الثقافة	20.	سلطة المياه	21.	وزارة النقل والمواصلات
22.	ديوان الفتوى والتشريع	23.	ديوان الرقابة المالية والإدارية	24.	ديوان الموظفين العام
25.	هيئة مقاومة الجدار والاستيطان	26.	هيئة التوجيه السياسي والوطني	27.	هيئة شؤون الأسرى والمحررين
28.	هيئة شؤون المنظمات الأهلية	29.	هيئة تسوية الأراضي والمياه	30.	هيئة سوق رأس المال
31.	هيئة التقاعد الفلسطيني	32.	الهيئة العامة للشؤون المدنية	33.	الجهاز المركزي للإحصاء
34.	سلطة الأراضي	35.	سلطة الطاقة والموارد الطبيعية	36.	سلطة جودة البيئة
37.	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	38.	المجلس الأعلى للشباب والرياضة	39.	مجلس القضاء الأعلى
40.	ديوان الرئاسة				

2-4 نظرية الدراسة:

2-4-1 النظرية النسوية feminist theory

تعتمد هذه الدراسة في معالجتها وتفسيرها للنتائج على النظرية النسوية feminist theory والتي تعد امتداداً لنظرية المساواة بين الجنسين. إن التعرف على الرؤى المتعددة للنسوية يساعد الناس على رؤية نطاقها الواسع وتعقيدها، فضلاً عن فهم تحليل السلطة والنظام الأبوي الذي تجلبه مختلف النسويات إلى عملهم. وهناك العديد من الطرق لوصف الأشكال المتعددة للنسوية التي ظهرت منذ الستينيات، وكثير منها متداخل مع بعضها البعض حول النقاط الرئيسية.

أنواع النظرية النسوية:

1. النسوية الليبرالية:

وهذا النوع من الحركة النسائية يعمل داخل هيكل التيار الرئيسي للمجتمع لإدماج المرأة فيه وجعله أكثر استجابة لحقوق المرأة الفردية، ولكنه لا يتحدى النظام نفسه مباشرة أو الأيديولوجية التي تقف وراء اضطهاد المرأة. والحركة الوازية (التي تدافع عن حق المرأة في التصويت) هي مثال على ذلك.

2. النسوية الراديكالية:

وترى الحركة النسائية الراديكالية أن النظام الأبوي والتحيز الجنسي هو العامل الأكثر عنصرياً في اضطهاد المرأة - حيث يختلف الآخريين في العرق والعمر والثقافة والطائفية والطبقية. وهو يشكك في النظام والأيديولوجية الكامنة وراء إخضاع المرأة. وكثيراً ما يشير المصطلح إلى الحركات النسائية الناشئة عن حركات الحقوق المدنية والسلام وغيرها من حركات التحرير في وقت كان الناس يتساءلون فيه بشكل متزايد عن أشكال مختلفة من القمع والسلطة. وقد وفرت الناشطات النسويات الراديكاليات، الساعات إلى فهم جذور تبعية المرأة، الفهم النظري الرئيسي الذي كان بمثابة أساس للإلهام والتحليل الذي يوجه الحركات النسائية في جميع أنحاء العالم.

3. النسوية السوداء:

مدرسة الفكر التي تقول بأن التحيز الجنسي، والقمع الطبقي، والهوية الجنسانية والعنصرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً معاً، وتسمى الطريقة التي تتصل بها هذه المفاهيم ببعضها البعض التقاطع. وقد صاغ عالم القانون كيمبرليه كرينشو مصطلح نظرية التقاطع لأول مرة في عام 1989.

في عملها، ناقش كرينشو النسوية السوداء، التي تقول أن تجربة كونها امرأة سوداء لا يمكن أن يفهم من حيث كونها سوداء أو كونها امرأة. ويعتبر كل مفهوم بشكل مستقل، ولكن يجب أن تشمل التفاعلات، التي تعزز في كثير من الأحيان بعضها البعض. جادلت جمعية نهر كومباهي في عام 1974 بأن تحرير النساء السود يستلزم الحرية لجميع الناس، لأن ذلك يتطلب إنهاء العنصرية والتحيز الجنسي والقمع الطبقي.

4. الحركة النسائية الماركسية والاشتراكية:

وتعزو الناشطات النسويات، اللواتي يُستَنّ في التحليل الماركسي والاشتراكي، اضطهاد المرأة أساساً إلى النظام الاقتصادي الرأسمالي الذي تسود فيه قوة الشركات العالمية. ويعتقد العديد من النسويات الآخرين أن هذا الشكل من أشكال السلطة الذي يُرى في النظام الطبقي هو عامل حاسم في خضوع المرأة، ولكنهم يرون أن النظام الأبوي هو القوة الرئيسية وراء إخضاع المرأة.

5. النسوية الثقافية:

تؤكد الحركة النسوية الثقافية على الاختلافات الأساسية بين الرجل والمرأة من حيث البيولوجيا والشخصية والسلوك. ويُنظر إلى المرأة على أنها تتمتع بفضائل مختلفة ومتفوقة توفر الأساس للهوية المشتركة والتضامن والتآخي. وبما أن المرأة، بحكم الطبيعة، ينظر إليها على أنها ألطف وألطف من الرجل، فإن ذلك يعني أنه لو كانت المرأة في السلطة، لكان العالم مكاناً أفضل. وفي الستينات والسبعينات، أيدت بعض النساء فكرة تكوين ثقافات منفصلة للنساء فقط.

6. النسوية البيئية:

هذا الشكل من النسوية ينظر إلى النظام الأبوي وتركيزه على السيطرة، والسيطرة ليس فقط كمصدر لظلم المرأة ولكن أيضاً على أنه ضار بالإنسانية ومدمر لجميع المخلوقات الحية والأرض نفسها. وترى الناشطات في مجال المساواة بين الجنسين، الذين يجمعون بين تحليل أكثر شمولاً للسلطة ورؤية روحية أكبر، أن حقوق المرأة وتمكينها مرتبطان بعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية تعود بالنفع على جميع الكائنات الحية والطبيعة الأم نفسها.

الحركة النسوية عبر الوطنية أو العالمية:

هذا النهج في الحركة النسائية يهتم أساساً كيف تؤثر العولمة والرأسمالية على الناس عبر القوميات والأعراق والأعراق والجنسين والطبقات والجنسية، وقد عززت مجموعة من الحركات العالمية. وهو يعترف بأوجه عدم المساواة بين مختلف الفئات النسائية وأهمية التداخل كوسيلة لفهم الاختلاف وإشراكه. وفي حين أن القضايا العالمية لا تؤثر على المرأة بنفس الطريقة بسبب هذه الاختلافات،

فإن تأثير هذه القضايا وديناميات السلطة يُنظر إليه على أنه أمر بالغ الأهمية بالنسبة إلى برامج العدالة الاجتماعية النسائية. وتتفهم هذه الرؤية الحاجة إلى نهج شاملة تدمج قضايا وحركات متعددة لإيجاد قضية مشتركة بين جداول الأعمال لضمان التحول الاجتماعي على المدى الطويل.

7. النسوية البصيرة:

إن مفهوم النسوية الرؤيوية، كما رأينا في العديد من الكتابات للنسوية الأميركية الأفريقية، يجمع بين الحاجة إلى تحدي النظام الأبوي والطبقة والعرق وغيرها من أشكال القمع مثل الإمبريالية والسيطرة على الشركات. كما أنها تركز على الحب ودور الرجال. "النسوية البصيرة هي سياسة حكيمة ومحبة. وهي متجذرة في حب الوجود الذكور والإناث. . . روح السياسة النسوية هي الالتزام بإنهاء الهيمنة الأبوية على النساء والرجال والفتيات والفتيان. الحب لا يمكن أن يوجد في أي علاقة تقوم على الهيمنة والإكراه. ولا يمكن للذكور أن يحبوا أنفسهم في الثقافة الأبوية إذا كان تعريفهم الذاتي يعتمد على الخضوع للقواعد الأبوية. عندما يتبنى الرجال التفكير والممارسة النسوية، التي تؤكد على قيمة النمو المتبادل والفعل الذاتي في جميع العلاقات، سيتم تعزيز رفاههم العاطفي. السياسة النسوية الحقيقية تجلبنا دائماً من العبودية إلى الحرية، ومن الحب إلى المحبة.

حيث عرفها معجم أوكسفورد على أنها الاعتراف بأن للمرأة حقوق وفرص مساوية للرجل و"بأنها الدفاع عن حقوق المرأة بناءً على نظرية المساواة بين الجنسين، والنسويات feminists هن أولئك اللواتي يدافعن عن مثل هذا الموقف (Curtin & Devere, 1993, p. 6) وذلك في مختلف مستويات الحياة العلمية والعملية. أما معجم ويبستر فيعرفها على أنها النظرية التي تتنادي بمساواة الجنسين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وتسعى كحركة سياسية إلى تحقيق حقوق المرأة واهتماماتها، وإلى إزالة التمييز على أساس الجنس الذي تعاني منه المرأة (Worell & Remer, 2002, p.12).

فبأبسط صورة، فإن النظرية النسوية هي مجموعة من الكتابات التي تحاول أن تصف وتشرح وتحلل ظروف حياة النساء. ووفقاً ل تشارلوت بنش، فإن النظرية النسوية هي "طريقة لرؤية العالم؛ إنها توفر أساساً لفهم كل مجال من حياتنا" (Bunch, 1998, p.16). ووفقاً ل بيل

هوكس، فإنها طريقة "لفهم ما يحدث حولنا وداخلنا" (Hooks, 1991, p.59) (كولمار، بارتوفيسكي، 2010/2005).

إنّ القضية الأساسية التي اهتمت بها النظرية النسوية، هي عدم مساواة المرأة بالرجل أو التبعية له أو هيمنته عليها. إن جوهر ذلك كله هو مسألة عدم التماثل بين الجنسين، واعتبار النساء والأمور المرتبطة بهن على أنهن شكل مختلف وذو قيمة أقل من الرجال والأمور المرتبطة بهم (Akers, 2013, p. 202). تدرس النظريات النسوية وتحاول أن تشرح الأسباب والظروف التي يكون فيها الرجال أكثر نفوذاً، ويرى إنتاج الرجال وأفكارهم ونشاطاتهم على أنها ذات قيمة أكبر ووضع أعلى من تلك الخاصة بالنساء. وبالنسبة لكثير من النظريات النسوية فإنها تركز على دراسة وشرح جميع أنظمة الهيمنة، سواء أكانت مبنية على أساس الجنس أو العرق أو الطبقة أو العمر أو الجنسية أو القومية أو بعض الاختلافات الأخرى (كولمار، بارتوفيسكي، 2010/2005).

تعتمد الكيفية التي تشرح وتقترح بها نظرية نسوية معالجة عدم التماثل بين الجنسين تعتمد على الفرضيات التي تشكل أساس تلك النظرية. فعلى سبيل المثال. النظريات النسوية الخاصة بالتحليل النفسي ترى أسباب عدم التماثل بين الجنسين في العمليات الأسرية والجنسية النفسانية التي تشكل العقليات الإنسانية الفردية. وتولي النظريات النسوية المادية مزيداً من الاهتمام للطرق التي ترسخ مساهمة الظروف الاقتصادية والاجتماعية في عدم المساواة بين الجنسين (كولمار، بارتوفيسكي، 2010/2005).

2-4-2 مهام النظرية النسوية

تمكننا النظرية النسوية من فهم الحاجات الراهنة بلغة الأهداف طويلة الأمد، والنظرة الكلية على العالم. وبالتالي تعطينا إطاراً لتقويم الاستراتيجيات المتنوعة على كل من المدى الطويل وال المدى القصير، ولفهم أنواع التغييرات التي من المحتمل أن تقوم بإنتاجها. إن النظرية ليست مجرد مجموعة من الحقائق أو مجموعة من الآراء الشخصية. إنها تتطوي على شروحات وفرضيات

تستند إلى المعرفة والخبرة المتاحتان. كما أنها تعتمد على الحدس والتبصر بشأن طريقة تفسير هذه الحقائق والتجارب وأهميتها.

لا توجد نظرية "موضوعية" بالكامل طالما أنها تعكس اهتمامات وقيم وافتراسات أولئك الذين أوجدوها. تعتمد النظرية النسوية على الإفتراض الضمني بأنها ستساعد في إعطاء مساحات كافية للمرأة للمساهمة في بناء المجتمع. إنها محاولة لجمع تبصرات من الحركة ومن تجارب أنثوية متنوعة، مع تجميع للأبحاث والبيانات لإنتاج مقاربات جديدة لفهم وإنهاء اضطهاد الأنثى (كولمار، بارتوفيسكي، 2010/2005).

2-5 الدراسات السابقة

لطالما كان هناك اهتمام بقضايا المرأة المختلفة على مر العصور، وقد تم البحث في الكثير من الجوانب التي تهتم المرأة وعملها في المجالات المختلفة، ورغم فقر الدراسات العربية المختصة في المرأة في العلاقات العامة، إلا أن هناك دراسات أجنبية تتناول موضوعات مختلفة عن المرأة في العلاقات العامة. وفي هذا المحور تتناول هذه الدراسة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمرأة والعلاقات العامة سواء الأجنبية أو العربية مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم.

2-5-1 دراسة جايا ووتر (Waters، 2019)، بعنوان: "المرأة في العلاقات العامة الحديثة: تطور العلاقات العامة في أمريكا".

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم سرد موضوعي للعلاقات العامة الحديثة في الولايات المتحدة الأمريكية. وتناقش الدراسة حياة المساهمات المهمات في تطوير العلاقات العامة التي نادراً ما تذكر، إيدا تاريل، وفيرا ب. وايتهاوس، ودوريس فليشمان، وجين ستيوارت، وموريل فوكس، وإنيز كايزر. والبحوث التي تم الحصول عليها من أجل هذه الدراسة توفر مناقشة بشأن ندرة النساء في تاريخ العلاقات العامة، ولاستخلاص استنتاجات حول استمرار هذه القضية في يومنا هذا. وأخيراً، تحاول الدراسة تبرير ضرورة إدراج المرأة في تاريخ العلاقات العامة في الروايات المستقبلية.

من أهم النتائج والتوصيات التي خلصت إليها الدراسة أن هناك عجز في روايات المرأة في تاريخ العلاقات العامة، مما يستدعي اهتماماً استباقياً من الناشرين، خاصة أن مهنة العلاقات العامة حصلت على مساهمات كبيرة من النساء نادراً ما يتم توثيقها. العلاقات العامة المعاصرة، تتألف في معظمها من النساء اللواتي يستحقن أن يتم تصويرهن وتوثيق أعمالهن وانجازتهن في العلاقات العامة. للتأثير على التغيير في روايات التاريخ يجب على العلماء والأساتذة إعادة تقييم التاريخ والمعايير المستخدمة في كتابته. وينبغي للأساتذة والعلماء والمهنيين الدعوة إلى تقديم روايات دقيقة عن تاريخ العلاقات العامة. حيث أن من شأن هذه الروايات أن توفر حافزاً للمهنيات الحاليات والمستقبلات وتزودهن بدوافع إضافية للنجاح.

استخدمت دراسة جايا ووتر (2019) السرد الموضوعي في المنهج التاريخي ودرست عينة من نساء العلاقات العامة اللواتي لهن الأثر في تطوير العلاقات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكن الدراسة الحالية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المقابلات المعمقة، ولم تعتمد في دراستها على نظرية محددة، بينما تعتمد الدراسة الحالية على النظرية النسوية، وتتشابه مع الدراسة الحالية في معرفة دور المرأة في العلاقات العامة فقط، وعليه يمكن القول أنها تختلف في المنهجية وطريقة البحث ومجتمع الدراسة، حيث أنها استخدمت المنهج التاريخي مستهدفة مجموعة من الرائدات في العلاقات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكن مجتمع الدراسة الحالية يتكون من العاملين والعاملات في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية في فلسطين من أجل الحصول على رؤية أوسع من كلا الجنسين حول دور المرأة الفلسطينية في تطوير العلاقات العامة الحكومية.

2-5-2 دراسة ليز يومانز (Yeomans, 2019)، بعنوان: "خطاب المرأة الإدارية وأدائها داخل شركة العلاقات العامة عن الليبرالية الجديدة (الحرية والمساواة بين الجنسين)".

هدفت هذه الدراسة للكشف عن ظهور "رؤية نسوية جديدة" في صناعة العلاقات العامة في المملكة المتحدة، وكان السؤال البحثي الرئيس: كيف يمكن للنساء من ذوات الرتب العليا في وكالات

العلاقات العامة، عند مناقشة تجاربهن المهنية وعلاقاتهن المهنية، بناء هويات فيما يتعلق بالحركة النسائية والمساواة بين الجنسين؟

أثارت مؤشرات "الظهور النسوي الجديد" أسئلة مهمة تتمثل فيما يلي؛ هل تعكس هذه التحركات النسوية ازدهار الممارسة النسوية في صناعة العلاقات العامة؟ أو بالأحرى، في احتلال متشابه بقوة مع الليبرالية الجديدة والثقافة الترويجية، هل ترمز صناعة العلاقات العامة إلى "نسوية ليبرالية" فردية للغاية وحساسة ما بعدية تتعايش فيها "أفكار متعددة ومتناقضة"؟

اعتمدت منهجية الدراسة على المنهج النوعي بالاعتماد على تحليل خطاب لمقابلات شبه مركبة لمدة ساعة واحدة، أجريت مع عينة قصدية من سبع محترفات بريطانيات في العلاقات العامة، معظمهن مقيمات في لندن، تمت مقابلتهن بين شباط/فبراير 2016 وكانون الثاني/يناير 2017.

أظهرت نتائج الدراسة أن وجود الشبكات النسائية على الإنترنت في العلاقات العامة يقدم دليلاً على وجود محاولات نسوية لمعالجة أوجه عدم المساواة، فإن "المواقف المتعلقة بالموضوع" و"المراجع التفسيرية" في البيانات كانت سمة من سمات الفردية النسوية الليبرالية الجديدة التي تدعو المرأة إلى توفير احتياجاتها وتطلعاتها من خلال تدابير "المساعدة الذاتية". وعلاوة على ذلك، ففي حين أن التمييز على نوع الجنس في صناعة العلاقات العامة قد برز بشكل واضح ضمن المراجع الاستدلالية لبعض المشاركين، فإن أوجه عدم المساواة في الممارسة اليومية للوكالات إما تُركت دون استجابة لطلبات العملاء أو تعالج من خلال إجراءات فردية. بما في ذلك نبذ التحيز الجنسي، من خلال خطاب تنظيم المشاريع بعد العمل. ويبدو أن موظفات العلاقات العامة اللواتي يقدمن خدمات للعملاء يكونون نطاقاً محدوداً يتجاوز الاستراتيجيات الفردية وأدائها لتحدي الهياكل التي تديم أوجه عدم المساواة في العلاقات العامة وتُجري تغييراً تحويلياً. على الرغم من أن النتائج تقتصر على دراسة صغيرة النطاق، إلا أن هذه الدراسة تساهم بمنظور فريد للتقاطعات بين الليبرالية الجديدة، والنسوية الموجة الثالثة، وما بعد الحركة النسائية، والنزعة الأدائية داخل صناعة العلاقات العامة في المملكة المتحدة.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في المنهجية المستخدمة حيث استخدمت الدراسة السابقة منهج تحليل الخطاب التي تقوم به ممارسات العلاقات العامة في الشركات لدعم المساواة الجنسية في العمل من خلال مقابلات شبه مركبة، في حين استخدمت الدراسة الحالية المقابلة المعمقة مع متخصصي العلاقات العامة في الوزارات لمعرفة دور المرأة في تطوير قطاع العلاقات العامة والكشف عن وجود المساواة بين الجنسين. واشتركت الدراستان في النظرية النسوية التي تنص على المساواة بين الجنسين. واختلفت الدراستان في الحدود المكانية والزمانية، وجنس المبحوثين، وقطاع العمل.

2-5-3 دراسة مولي أونيانجو (Onyango, 2019)، بعنوان: "محددات التقدم العام للمرأة في المناصب الإدارية العليا. شركات العلاقات العامة في نيروبي - دراسة حالة".

استندت هذه الدراسة على فرضية: نصت على أنه على الرغم من وجود عدد أكبر من النساء في شركات العلاقات العامة، إلا أن السيطرة للرجال على المناصب العليا. وهدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الممارسات الاجتماعية والثقافية على النساء في شركات العلاقات العامة، واكتشاف كيف أثرت ممارسات المنظمات على النساء المتضررات في شركات العلاقات العامة، ودراسة تجارب العمل.

اعتمدت الدراسة على نظرية الدور الاجتماعي (The social role theory (SRT)، وهي نظرية علم نفس اجتماعي تشير إلى أن معظم الاختلافات السلوكية بين الذكور والإناث هي نتيجة لقوالب نمطية حول نوع الجنس وما ينتج عنه من أدوار اجتماعية يتم تدريسها للشباب (Eagly, 1987)، والتي تنص على التصرفات والسلوكيات التي تتضمنها الأدوار الاجتماعية لكل شخص بناء على جنسه ويمكن اعتبار هذه التصرفات صحيحة ومقبولة في المجتمع بناء على هذا التصور الجنسي الذي يضع المجتمع فيه هذا الشخص ونوعه سواء كان هذا التصور صحيحاً أو خاطئاً. وقد استخدمت الدراسة المنهج النوعي واستخدمت أداة المقابلة، وتمثلت عينة الدراسة في اختيار (8) نساء إداريات في العلاقات العامة كعينة قصدية وتم تحليل البيانات عن طريق السرد الموضوعي.

وقد بينت النتائج أن النساء اللواتي لديهن أطفال واجهن صعوبة في الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، حيث أثرت رعاية الأطفال على كفاءة النساء بالعمل، وبالتالي سيطرة الرجل على المناصب العليا، على الرغم من أن الرواتب متساوية بغض النظر عن الجنس. وأوصت الباحثة بأنه يجب أن توازن المرأة العاملة بين العمل والمنزل من خلال وضع خطط جيدة وساعات عمل إضافية، وكذلك يجب تعليم النساء مهارات القيادة والإدارة من خلال دورات تدريبية وتطويرية.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج النوعي وكذلك استخدام أداة المقابلة، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في استخدامها لنظرية الدور الاجتماعي، بينما في الدراسة الحالية تُستخدم النظرية النسوية، وكذلك تختلف بالاهداف، فالهدف من هذه الدراسة هو معرفة محددات وصول المرأة للمناصب العليا بينما في الدراسة الحالية هو معرفة دور المرأة في العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية، وتختلف في الزمان والمكان والمجتمع الدراسي.

2-5-4 دراسة كاتي وجينيفر (Place & Vardeman-Winter, 2018) بعنوان: "أين

النساء؟ دراسة البحوث المتعلقة بالمرأة والقيادة في مجال العلاقات العامة".

طرحت الدراسة السؤال البحثي التالي: "ما هي ديناميكيات القيادة ونوع الجنس في مجال العلاقات العامة؟"، بهدف استكشاف المنح الدراسية المتعلقة بالقيادة والعلاقات العامة من أجل تحديد مسارات البحوث الحالية المتعلقة بالمرأة والقيادة والعلاقات العامة.

اعتمدت الدراسة على تحليل محتوى الأبحاث المنشورة حول قيادة المرأة في العلاقات العامة في الفترة ما بين 2005 و 2016، وكانت العينة مؤلفة من تحليل 30 بحثاً ومقالاً من مجلة أبحاث العلاقات العامة.

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة تهميش النساء القياديات في العلاقات العامة، ولكنها لم تفسر لماذا يشغل الرجال مناصب قيادية أعلى أو أكثر. في حين أن هذه الظاهرة واضحة في العديد من المهن والصناعات، فإن العلاقات العامة على وجه الخصوص تواجه انقساماً حاداً بين الجنسين. وأوصت الباحثتان بضرورة تعديل الهيكليات في المؤسسات واعطاء المساواة في الفرص القيادية للجنسين

على حد سواء، وكذلك تغيير الثقافة المنتشرة بأن القيادة للرجال، وتدريب متخصصات العلاقات العامة على القيادة.

تتفق الدراسات في الهدف لمعرفة بعض أدوار المرأة في العلاقات العامة في المؤسسات، وتختلفان في المنهجية والعينة والمكان والزمان، وكذلك عدم اعتماد الدراسة على أي من نظريات أو نماذج العلاقات العامة بينما اعتمدت الدراسة الحالية على النظرية النسوية.

2-5-5 دراسة قيرات (Kirat, 2018)، بعنوان: " عالم المرأة في مجال العلاقات العامة في قطر".

طرحت هذه الدراسة صورة لمتخصصات العلاقات العامة في دولة قطر مستمدة من استبيان تم تقديمه إلى 156 مختصاً في العلاقات العامة من القطاعين الحكومي والخاص.

استخدمت هذه الدراسة المنهج المسحي، واعتمدت أداة الاستبيان مكوناً من 80 بنداً إلى متخصصات العلاقات العامة العاملات في قطر. حيث هدف البحث إلى تغطية كامل قوة العمل في العلاقات العامة للنساء في قطر، والتي تقدر بـ 600 امرأة، وتعمل في أقسام العلاقات العامة. وقد تمكن الباحث من جمع 156 استبياناً من 48 منظمة تمثل جميع الدوائر الحكومية القطرية تقريباً، فضلاً عن الشركات شبه الخاصة والخاصة.

حيث برزت العلاقات العامة في قطر على مدى العقود الثلاثة الماضية لتصبح مهنة راسخة من خلال شركات العلاقات العامة الدولية وبرامج العلاقات العامة والتخصصات في قسم الاتصالات الجماهيرية في جامعة قطر وجامعة نورث وسترن. وتبحث الدراسة في خلفيات واتجاهات المهنة وظروف العمل الخاصة بمتخصصات العلاقات العامة في قطر، وكذلك سنهن، وجنسياتهن، والقيم المهنية، والعلاقات العامة والرأي العام، ووظائف وأدوار العلاقات العامة، وأخلاقيات العلاقات العامة، والمفاهيم، وظروف العمل، والرضا الوظيفي، والعلاقات العامة وتكنولوجيا المعلومات. وتشير الدراسة إلى أن 94% من متخصصات العلاقات العامة من النساء من المواطنات القطريات، و92% منهن متزوجات ويحملن درجة البكالوريوس، ثلثهن متخصصات في العلاقات

العامة. وفيما يتعلق بالقيم المهنية، لم يذكر معظم المتخصصين الأدوار الاستراتيجية للعلاقات العامة مثل البحوث، والتخطيط الاستراتيجي، والأدوار الإدارية، ودعم اتخاذ القرارات. وتبين النتائج أن أكثر من ثلثي المتخصصين الذين شملهم الاستقصاء اعترضوا على استخدام أساليب غير أخلاقية لتحقيق أهداف المنظمة. لدى المتخصصين في هذه الدراسة أيضاً اعتقاد قوي بأن العلاقات العامة تلعب دوراً رئيسياً في بناء صورة جيدة للشركات والمنظمات في بناء علاقات جيدة مع جمهورها. وكذلك بينت النتائج أن ممارسة العلاقات العامة في قطر تركز على نموذجي الدعاية والمعلومات العامة (Grunig Press agency and General Information Models) ولا تستخدم الأبحاث وتفتقر إلى المهنيين المؤهلين.

تتفق الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف في معرفة دور النساء المتخصصات في العلاقات العامة، وتختلف في المكان والزمان ومجتمع الدراسة، وكذلك تختلف الدراسات في المنهج حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج المسحي باستخدام أداة الاستبيان، بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي من عينة قصدية باستخدام أداة المقابلة، ولم تعتمد الدراسة على نظرية أو نموذج، بينما الدراسة الحالية تعتمد على النظرية النسوية.

2-5-6 دراسة الصقر (AlSaqr, 2018)، بعنوان "جسر بين تعليم العلاقات العامة والثقافة:

وجهات نظر ممارسات التدريب في مجال العلاقات العامة من النساء البحرينيات"

بحثت هذه الدراسة في تجربة المرأة البحرينية العاملة في العلاقات العامة وتحديات العمل في العلاقات العامة مثل التهميش الثقافي، والعلاقة مع الزملاء، والهيمنة الاجتماعية، وتهميش العلاقات العامة كوظيفة، وقد تضمنت الدراسة تأثير "ثقافة المجتمع" في تجربة المرأة البحرينية المتخصصة في العلاقات العامة. وقد اتبعت الدراسة منهجاً تحليلياً وصفيّاً يقوم على إجراء مقابلات مفتوحة مع عينة قصدية تتكون من 27 من موظفات العلاقات العامة حديثات التخرج في البحرين في الفترة من 2016م إلى 2017م.

وناقشت الدراسة الصورة النمطية التقليدية للمرأة العاملة في العلاقات العامة في السياق الثقافي العربي، ومدى تمتع النساء في مملكة البحرين بفرص متساوية في التعليم وفرص العمل مثل الرجل.

وأكدت المبحوثات في الدراسة على الدور الذي لعبه المجلس الأعلى للمرأة في البحرين في زيادة فرص المرأة البحرينية في الوظائف الإدارية العامة. وذهبت الدراسة إلى أن تجربة المرأة العاملة في العلاقات العامة البحرينية لا تعد استنساخاً للتجارب العالمية لعمل المرأة الغربية في العلاقات العامة، حيث أثبتت الدراسة أن النساء المتعلمات في مملكة البحرين يمكن أن يعملن في وظائف عامة مثل العلاقات العامة، وفي الوقت نفسه يحافظن على هويتهم الثقافية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظرية ثقافية لممارسة العلاقات العامة في سياقات ثقافية جديدة غير غربية، وإلى ضرورة تطوير مقارنة ثقافية لتحليل مفهوم تمكين المرأة في مجال العلاقات العامة في المجتمعات العربية.

وقد بينت الدراسة أن تمكين المرأة في مجال العلاقات العامة يبدأ من التصورات الثقافية للمرأة نفسها عن الأدوار التي يمكن أن تلعبها في هذا المجال، حيث يعد التعليم من أهم عوامل تمكين المرأة للعمل في مجال العلاقات العامة. وتوصلت الدراسة، إلى أن الكثير من التحديات التي تواجه المرأة البحرينية العاملة في مجال العلاقات العامة هي تحديات ذات طبيعة ثقافية تحددها المعايير الاجتماعية وثقافة المجتمع.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف في معرفة دور النساء المتخصصات في العلاقات العامة وكذلك تستخدم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي وأداة المقابلة، وتختلف في المكان والزمان ومجتمع الدراسة، ولم تعتمد الدراسة على نظرية أو نموذج، بينما الدراسة الحالية تعتمد على النظرية النسوية.

2-5-7 دراسة رالف و مارتينا (Topić&Tench, 2017)، بعنوان: "خطوة واحدة إلى الأمام، خطوتين إلى الوراء؟ تحليل آراء ممارسي العلاقات العامة الأوروبية حول وضع المرأة في صناعة العلاقات العامة (2009-2015)".

هدفت هذه الدراسة لمعرفة الى أي مدى تطورت عملية المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة وإلى أي مدى وصل المجتمع الأوروبي في مجال المساواة بين الجنسين؟ هل المجتمع الأوروبي يحد من أوجه عدم المساواة بين الرجل والمرأة أم لا؟

واستخدمت النظرية النسوية كإطار تحليلي للبحث السنوي الذي يتضمن الأسئلة الآتية:

- ما هي المشاكل التي تواجه المساواة بين الممارسين من الذكور والإناث؟
- هل أبلغ الممارسون عن حدوث تغييرات إيجابية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بالفجوة في الأجور؟
- هل أبلغ الممارسون عن اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؟ إذا كان الأمر كذلك، ما هي؟

• إلى أي مدى وصلت الحركة النسائية، على الأقل عندما يتعلق الأمر بصناعة العلاقات العامة؟

وقد اعتمدت الدراسة في الإجابة على الأسئلة البحثية أعلاه على مرصد الاتصالات الأوروبي وهو أكبر استقصاء يرصد بشكل منهجي الاتجاهات في صناعة العلاقات العامة وآراء الممارسين في الميدان في أوروبا. أي باستخدام منهج التحليل السنوي للدراسات التي يقوم بها المرصد الأوروبي والإحصائيات التي يحصل عليها، حيث يجري الاستقصاء سنوياً منذ عام 2007 بمشاركة أكثر من 2700 من المهنيين العاملين في مجال الاتصالات من 43 بلداً.

وقد بينت النتائج أن عدم المساواة لا يزال قائماً، ليس فقط في المجالات التقليدية لعدم المساواة مثل الأجور والمناصب ولكن أيضاً في مجالات أخرى مثل الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص وتأثير الإدارة. وإن الهيكل الاجتماعي لا يزال يقوم على عدم المساواة بين الجنسين.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف في معرفة دور النساء المتخصصات في العلاقات العامة، واستخدمتا النظرية النسوية كإطار تحليلي، وتختلف في المكان والزمان ومجتمع الدراسة، وكذلك تختلف الدراستان في المنهج حيث استخدمت هذه الدراسة استقصاء ميداني سنوي عن طريق المرصد الأوروبي، بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي من عينة قصدية باستخدام أداة المقابلة.

2-5-8 دراسة ماريان شيرود (Sherwood, 2017) ، بعنوان "المرأة العاملة في وسائط

الإعلام والعلاقات العامة الرياضية: لا ميزة في عالم يسيطر عليه الذكور".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تجارب المرأة في العلاقات العامة الرياضية في أستراليا. وركز البحث على الأسئلة التالية: ما هو وضع المرأة التي تعمل في العلاقات العامة الرياضية الأسترالية؟ ما هي تجربتهم في السياق الجنساني في المنظمات الرياضية الأسترالية؟ كيف يتجلى مفهوم "فخ الصداقة" في تجارب النساء اللواتي يعملن في العلاقات العامة في المنظمات الرياضية الأسترالية؟

استكشفت هذه الدراسة خصائص الرياضة الأسترالية في العلاقات العامة والاتصالات والعلاقات الإعلامية، ثم استكشفت تجارب النساء العاملات في هذا القطاع. وقد تم ذلك من خلال دراسة استقصائية ومقابلات مع المشاركين في الدراسة الاستقصائية في عام 2014. تم استخدام إطار أخذ العينات ارشادياً، ليشمل أوسع مجموعة من المنظمات الرياضية الأسترالية. واعتمدت في تفسير البحث على مفهوم "فخ الصداقة" حيث يقدم تفسيراً لسبب عدم زيادة نسبة تمثيل المرأة في العلاقات العامة إلى زيادة عدد النساء في المناصب القيادية داخل هذه الصناعة.

واستناداً إلى الأطر التحليلية التي تفهم المنظمات على أنها منظمات تراعي نوع الجنس، بينت هذه الدراسة تجارب المرأة في العلاقات العامة والاتصالات وأدوار العلاقات الإعلامية في المنظمات الرياضية الأسترالية، حيث بلغت عينة الدراسة الاستقصائية (ن = 123) والمقابلات (ن = 16).

وقد بينت نتائج هذه الدراسة أن القوى العاملة في مجال العلاقات العامة الرياضية الأسترالية كانت تقريباً على قدم المساواة بين الذكور والإناث. غير أن المرأة ليست متساوية عبر متغيرات أخرى (مثل المناصب الإدارية والعلاوات والرواتب وتصنيفات العمل)، وأفادت المبحوثات أيضاً بأن نوع جنسهن قد أثر سلباً على عملهن. وجدت هذه الدراسة أنه على الرغم من توظيفهن بأعداد متساوية تقريباً في مجال يهيمن عليه الذكور تقليدياً، فإن السياق داخل عمل المرأة لا يزال جنسانياً.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الكشف عن تجارب المرأة في العمل في مجال العلاقات العامة وتركيز القوى العاملة وكذلك أسلوب جمع البيانات باستخدام أداة المقابلة، وتختلف في النظرية والمفهوم المعتمد لتفسير الدراسة وكذلك مجتمع الدراسة والمكان والزمان وميدان العمل حيث تبحث دراسة شيروود (2017) في دور المرأة الأسترالية في العلاقات العامة في المؤسسات الرياضية، وتبحث الدراسة الحالية في دور المرأة الفلسطينية في العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية.

2-5-9 دراسة اليزابيث كراجريل (Krugler, 2017)، بعنوان: "المرأة في العلاقات العامة: تأثير نوع الجنس على القيادات النسائية في العلاقات العامة".

هدف هذا البحث إلى فهم كيف أن الجنس قد أثر على تجارب المرأة في المناصب القيادية في العلاقات العامة في الغرب الأوسط. واستخدمت هذه الدراسة إطاراً نظرياً ليبرالياً نسوياً. وتستخدم الحركة النسائية الليبرالية في هذه الدراسة للمساعدة في فهم قضايا عدم المساواة بين الرجال والنساء. ويركز مفهوم الحركة النسائية الليبرالية على المساواة بين الرجل والمرأة ويؤكد أن تحقيق هذه المساواة يتطلب جهوداً ليست من النساء فحسب بل من المجتمع ككل (تونغ، 2014، ص 46). واعتمدت هذه الدراسة المنهج النوعي واستخدمت أداة المقابلة لجمع البيانات، وأخذت العينة باستخدام أسلوب كرة الثلج.

حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع 10 نساء يعملن في مناصب قيادية في مجال العلاقات العامة، تتراوح أعمارهن من 21 إلى 65 عام. وكشفت النتائج عن ستة مواضيع رئيسية تتعلق بتجارب هذه القيادات النسائية في مجال العلاقات العامة وهي: (أ) العوائق الترويجية، (ب)

المعايير المزدوجة للمرأة، (ج) تأثير القوالب النمطية، (د) أساليب القيادة، (هـ) المنافسة النسائية والتسلط، (و) التفاؤل بشأن المستقبل.

وكشفت النتائج أن هؤلاء النساء يعتقدن أن نوع الجنس قد أثر على التحديات والنجاحات التي واجهتها في حياتهن المهنية؛ وعلى وجه التحديد، وصفت المبحوثات التحديات التي تواجههن بأنها عوائق دعائية، فضلاً عن عدم المساواة في المرتبات والتمثيل في الأدوار القيادية. كما أشارت النتائج إلى أن هؤلاء النساء يعتقدن أنهن يُنظر إليهن على أنهن قائد بشكل إيجابي وسلبى على حد سواء، ويعتقدن أن هناك معايير مزدوجة بين القيادات النسائية والرجل. وأخيراً، كشفت النتائج أيضاً عن وجود مشكلة في منافسة الإناث تشكل عليهن تسلط في مكان العمل. ومع ذلك، ترى المشاركات حدوث تحول في مجال العلاقات العامة فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية، وهن يعتقدن أنه سيعود بالفائدة على المرأة.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الكشف عن تجارب المرأة في العمل في مجال العلاقات العامة وكذلك أسلوب جمع البيانات باستخدام أداة المقابلة، وكذلك النظرية المعتمدة لتفسير الدراسة وهي النظرية النسوية، وتختلفان في مجتمع الدراسة والمكان والزمان وميدان العمل حيث تبحث هذه الدراسة في تأثير نوع الجنس على القيادة النسائية للعلاقات العامة، وتبحث الدراسة الحالية في دور المرأة الفلسطينية في العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية.

2-5-10 دراسة كاتي بالاس (Place, 2017)، بعنوان: "الثنائيات، والعلاقات المستمرة، والتقاطعات: فهم مهنيات العلاقات العامة للمساواة بين الجنسين".

حيث طرحت الدراسة السؤال البحثي الرئيس التالي: كيف تعرف متخصصات العلاقات العامة الجنس (الجندر)؟

هدفت هذه الدراسة إلى فهم أفضل لكيفية تعدد أبعاد مفهوم نوع الجنس في صناعة العلاقات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية. حيث استخدمت الباحثة النظرية التقاطعية النسوية Intersectionality theory: وهي فرعٌ من النسوية وتؤكد على تشابك التمييز في جميع أشكال

الهويات السياسية والاجتماعية (الجندر، والعرق، والطبقة، والتوجه الجنسي، والإعاقة... الخ). على سبيل المثال، الجندر مع العرق في حالة النساء السود. يهدف تقاطع أشكال التمييز إلى فصل نفسه عن الحركة النسوية البيضاء بإقراره حقيقة أن جميع النساء يمتلكن سمات وتجارب مختلفة. وهو إطار تحليلي نوعي يحدد كيفية تأثير تشابك أنظمة النفوذ (السلطة) على المهمشين في المجتمع. وقد استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة المعمقة مع ممارسات العلاقات العامة، وتكونت عينة الدراسة من (45) امرأة ممارسة للعلاقات العامة من مختلف الجنسيات والأعراق. واختارت المرأة من أجل توضيح تجاربها المتميزة في مكان العمل وتوضيح وجهات نظرها المتعددة والمتنوعة فيما يتعلق بنوع الجنس.

بينت نتائج هذه الدراسة أن النساء العاملات في مجال العلاقات العامة تطبق تعريفات متعددة للتعبير عن تجاربهن فيما يتعلق بنوع الجنس في مكان العمل. وفي حين أن بعض المشاركات لم يقدمن تعريفات صريحة لنوع الجنس، فقد تبادلوا قصصا شخصية تربطهم بظاهرة تأنيث صناعة العلاقات العامة، وتصورات بشأن (القوالب النمطية والتمييز) القائمين على نوع الجنس، ومفاوضات التوازن بين العمل والحياة. وعلى وجه التحديد، عرّف المشاركون نوع الجنس بأنه (أ) بناء بيولوجي ثنائي (ب) بناء اجتماعي، و(ج) ظاهرة مرتبطة بالعمر والعرق والأصل الإثني. وأوصت بالتصدي للتمييز وتعزيز تمكين الأفراد في مكان العمل في مجال العلاقات العامة والتوجيه والدعم من قبل المنظمات.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج النوعي وباستخدام أداة المقابلة المعمقة مع متخصصات العلاقات العامة وتستخدم النظرية النسوية (التقاطع) وهي مناسبة للبحث، وتختلف في المحددات الزمانية والمكانية ومجتمع الدراسة مع اختلاف الهدف.

2-5-11 دراسة يومان وماريوتي (Mariutti & Yeomans, 2016)، بعنوان "عدسات مختلفة: منظورات نسوية ومناصرة للمرأة في العلاقات العامة".

بينت هذه الدراسة أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة قائمة. وكشفت البحوث التي أجرتها دوائر الصناعة داخل المملكة المتحدة عن وجود فجوة في الأجور بين الجنسين، مما أظهر وجود فوارق كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء. وقد حددت البحوث النسوية، التي جرت أغلبها في الولايات المتحدة على مدى السنوات العشرين الماضية والتي تبنت منظوراً نسائياً ليبرالياً، بعض العوامل التي تؤثر على عدم المساواة بين النساء، مثل الموازنة بين الحياة الوظيفية والأسرة؛ والمساواة بين الجنسين. وينتقد النسوية الليبرالية لعدم اعترافها بالأنظمة الجنسانية. وقد أدى ذلك إلى دعوات إلى إجراء بحوث نقدية لدراسة العمليات الاجتماعية الأساسية في مجال العلاقات العامة التي تؤثر على فرص المنصب، والأدوار، والفجوة في الأجور، والتمييز. تم اختيار ثلاثة مواقف نظرية نسوية ليبرالية، نسوية متطرفة، ومناصرة لما بعد- لمعالجة الأسئلة البحثية التالية، "كيف يؤثر الجنس على الممارسة اليومية في العلاقات العامة؟" أي منظور (وجهات) النسوية التي يقترحها الممارسين الروايات؟ يمكن التعبير عن "النسويات والأنوثة المتعددة" (لويس، 2014). وشملت دراسة تجريبية نوعية استكشافية مقابلات شبه منظمة مع أربع من ممارسات العلاقات العامة في شمال إنكلترا. تم تحليل النصوص باستخدام التحليل السردية والانعكاسية.

كشفت الروايات تفسيرات معقدة ومتناقضة في بعض الأحيان، لذلك، في حين أظهرت ثلاثة من الروايات الأربع ميولاً نسوية ليبرالية قوية، بما في ذلك الاعتقاد بأن النساء قادرات على المنافسة إلى جانب الرجال، فإن اثنتين أعربت أيضاً عن توجهات نسوية راديكالية (متطرفة)؛ على الرغم من التماشي مع البحوث السابقة، وليس الرغبة في تغيير النظام، إلا على المستوى الفردي. وقد عبّر سرد رابع عن أفكار تتفق مع ما بعد العمل (الترتيبات الأسرية، والعمل الإضافي)، مما يدل على قبول واضح للفصل بين أدوار الجنسين في العلاقات العامة، وبالتالي عدم وجود ميل لتغيير الوضع الراهن.

2-5-12 دراسة أنطونيت جيان (Gyan, 2014)، بعنوان "دراسة عن أدوار الجنسين في ممارسة العلاقات العامة في غانا"

بحثت هذه الدراسة تأثير الجنسين على أداء الأدوار في إدارات العلاقات العامة في غانا. شملت عينة الدراسة على ثلاث مؤسسات. وقد تم اختيار هذه المؤسسات لأنها مؤسسات راسخة لديها وحدات أو إدارات علاقات عامة قوية جداً وهي مصرف غانا التجاري، واللجنة الانتخابية، وجامعة غانا. وقد أجريت الدراسة في إطار نظرية الدور الاجتماعي.

حيث تم استخدام مزيج من أداتي المقابلة المعمقة والمراقبة لجمع البيانات باستخدام قائمة فريدريك وهي " قائمة فيها تسعة بنود من الأنشطة وقائمة AlimoMetcalfe " مكونة من أربعة بنود من أنماط القيادة. ووجدت الدراسة أن المدراء من الذكور والإناث يقومون على ما يبدو بأنشطة مماثلة على الرغم من اختلاف الفنيين من الذكور والإناث في الأنشطة التي يقومون بها.

وخلصت الدراسة إلى أن الفنيين من الذكور والإناث أدوا أدواراً على أساس نوع جنسهم بسبب التوقعات الاجتماعية، وكانت الصفات النسائية هي السمات المفضلة للمناصب القيادية. ولذلك أوصت الدراسة بإجراء مزيد من البحوث لبحث كيفية تأثير الصفات الذكورية والأنثوية على الترقية والرضا الوظيفي لإثراء الأدبيات المتعلقة بالموضوع.

2-5-13 دراسة كل من اليزابيث ولاريس (Elizabeth, Larissa & Grunig, 2009)، بعنوان "قصة غياب المرأة في العلاقات العامة".

حيث اقترحت هذه الدراسة ضرورة دفع عجلة البحث في أدوار العلاقات العامة، من خلال تحليل نسائي يبين الأدوار التي تؤديها النساء في العلاقات الإدارية، حيث تم أخذ عينة من 1003 مستجيباً، لفحص 17 دوراً فنياً وإدارياً للرجال والنساء. وقد أشار تحليل العوامل الإدارية والفنية حسب الجنس إلى وجود عاملين يمثلان اختلافات فنية، وإدارية. وقد أشار تحليل آخر حسب الجنس إلى وجود مجموعة من الأدوار المشتركة، ولكن فعلت النساء الإداريات كل شيء بمقابل أجر مالي أقل من الرجال، وكذلك قامت بعملها في الأدوار الفنية. وخلصت الدراسة إلى تصنيف

الرجال للوظائف الإدارية، والنساء للوظائف الفنية. فعلى الرغم من أن النظرية النسوية كان لها عدة معان في الابحاث العلمية (Dervin, 1987; Rakow, 1989; and Steeves, 1987)، فقد اقترحت الحركة النسوية أن "النساء يواجهن تخفيض قيمة مستمر بالنسبة للرجال" (توث، 1988، ص. 3)، وقد تم تعريف الجنس، إذا، ليس كخاصية بيولوجية، ولكن كوسيلة لتصنيف الأفراد الذين يستخدمون الخصائص البيولوجية، كأساس لتعيين الاختلافات الاجتماعية (باول، 1988، ص. 44)

وعليه فإن الدراسة الحالية تهدف كذلك الى معرفة طبيعة الأدوار التي تقوم بها المرأة الفلسطينية العاملة في الوزارات والهيئات الحكومية المدنية، ومعرفة إلى أي مدى قد تتوافق مع نتائج دراسة (Elizabeth L. & Larissa A. Grunig, 2009) ، وإلى أي مدى ممكن أن تتفق مع الأبحاث التي قامت على النظرية النسوية.

2-5-14 دراسة كل من هون وتوث وجرونج (Hon, Toth & Grunig, 2000) ، بعنوان "القيم النسوية في العلاقات العامة"

بحثت هذه الدراسة في أوجه التشابه بين القيم النسوية والممارسة الأخلاقية الفعالة للعلاقات العامة. وتبدأ بالربط بين الجنس الأنثوي والقيم النسوية، التي تشمل التعاون والاحترام والرعاية والتنشئة والترابط والعدالة والإنصاف والصدق والحساسية والإدراك والحدس والإيثار والإنصاف والأخلاق والالتزام. تقدم المقالة تعريفات مفاهيمية للمصطلحات المركزية مثل الجنس، والأدوار الجنسية، والأنوثة والذكورة، والنسويات والنسوية، والنساء. وفي جميع العصور، تتجاوز القيم المرتبطة بنوع الجنس الأنثوي مع معايير ممارسة العلاقات العامة. والهدف من ذلك هو المساعدة على إنشاء هذا المجال بوصفه وظيفة تنظيمية حيوية وأخلاقية.

وختُمت الدراسة باقتراح مفاده أن تعليم القيم هو مقدمة حاسمة لتعليم الأخلاقيات وأن إدماج القيم النسوية في الممارسة المهنية والتعليم يمكن أن يكون القوة للتغيير. ويقدر ما تمكّن التجارب التعليمية للمرأة في مجال العلاقات العامة، نكون قد اقتربنا خطوة واحدة من الممارسة التي يمكن قياسها تجريبياً واعتبارها "ممتازة". وتكافؤ الفرص يعني أن الوظيفة نفسها لن تكون مقيدة بالمهام

الفنية للمرأة. وأن القيم النسوية لديها القدرة على إضافة قيمة إلى العلاقات العامة. وقد نتج عن هذه القيم وظيفة أكثر فعالية من قبل الإدارة العليا أكثر من أي وقت مضى. ويساعد تبني القيم النسوية في إعادة تأسيس المجتمع، وتطوير العلاقات، وحل الصراعات حيث يترسخ في طابع أولئك الذين يعملون في العلاقات العامة وتصبح جزء من إدارة الاتصالات. من خلال البحث والتعليم والتقييم الذاتي. وعند هذه النقطة، سيتمكن أولئك الذين يعملون في العلاقات العامة من إحداث تغيير إيجابي في حياة دوائرهم الاستراتيجية.

اجمالي التعقيب على الدراسات السابقة

كما تبين من الدراسات السابقة سواء كانت عربية أم أجنبية وبالرغم من اختلاف السياقات والأمكنة والأزمنة، فإن هناك تمييز واضح في بيانات العمل المختلفة بين المرأة والرجل وبخاصة فيما يتعلق بالأدوار القيادية والعليا وتبوء المرأة للمناصب القيادية في حقل العلاقات العامة. وتبين من مراجعة الدراسات السابقة التي استطاعت الباحثة الوصول إليها وفي حدود علمها غياب الأبحاث الفلسطينية فيما يتعلق بدور المرأة الفلسطينية في تطوير قطاع العلاقات العامة في فلسطين. نتيجة لذلك تسعى هذه الدراسة لمعرفة ما هو حال المرأة الفلسطينية العاملة في العلاقات العامة، وما طبيعة المهام التي تقوم بها، وما هي المناصب التي تشغلها والتحديات التي تواجهها، وما طبيعة الأدوار القيادية التي تقوم بها، ومدى مساهمتها في تطوير حقل العلاقات العامة للمؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين ممثلة بالوزارات والهيئات، وتفسير ذلك ضمن النظرية النسوية.

حيث تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تناقش دور المرأة الفلسطينية في العلاقات العامة، وتختلف من حيث السياق المجتمعي الفلسطيني الذي يتمثل بوجود وزارات وهيئات حديثة المنشأ إذا ما قورنت مع المؤسسات الحكومية في الدول الأخرى كالبحرين وقطر ولبنان وسوريا وحتى تلك التي في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا التي قطعت شوطاً كبيراً في هذا المجال.

الفصل الثالث

المنهجية وطرق البحث

يبين هذا الفصل المنهجية المتبعة من قبل الباحثة، وشرح الطريقة المستخدمة لجمع البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

3-1 المنهج:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة ويقوم على الحقائق المرتبطة بها، يستخدم المنهج الوصفي لوصف الظواهر في الوقت الحاضر لمعرفة خصائص كل ظاهرة من هذه الظواهر، كما يصف العلاقات المتداخلة بين الظواهر محاولاً استقراء المستقبل، لقد اعتمدت الدراسات الاجتماعية عامة وبخاصة علوم الجغرافيا، والاجتماع، والانسان، على هذا المنهج كليا في بداياتها في القرن الثامن عشر والقرن التاسع عشر، ولا زالت تستخدم هذا المنهج ولكن بدرجة أقل حيث صارت تزوجه مع مناهج أخرى. يتلخص المنهج الوصفي في متابعة وملاحظة ظاهرة أو حدث ما، معتمداً على معلومات نوعية أو كمية في فترة زمنية معينة، أو خلال فترات زمنية مختلفة، بغرض التعرف على شتى جوانب الظاهرة وعلاقاتها بغيرها من الظواهر، للوصول لنتائج تساعد في فهم الواقع الراهن ليتم تطويره مستقبلاً (أبو بكر، 2017).

ويعد هذا المنهج ملائماً للدراسة الحالية، حيث أنها تشرح وتصف ظروف المرأة العاملة في وحدات العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين، وما يواجه هذه المرأة من تحديات ومعوقات، وتوضيح حال المرأة في تلك المؤسسات ودورها في قطاع العلاقات العامة الحكومي.

3-2 أداة الدراسة:

تستخدم الباحثة أداة المقابلة المعمقة والتي هي أسلوب من أساليب جمع البيانات في البحوث النوعية، تأخذ شكل محادثة أو حوار هادف وموجه من قبل الباحث مع شخص أو عدة أشخاص

بغرض الحصول على المعلومات المتوفرة لديهم، وعادة ما تدور الأسئلة حول آراء أو حقائق أو سلوك أو معتقدات أو اتجاهات أو أشخاص، حيث يستخلص الباحث مفاهيمه وافتراضاته من خلال التفاصيل التي يحصل عليها من وجهات نظر الأفراد والجماعات للمواقف وفهم الظاهرة في ظروفها التي حدثت فيها (قنديلجي، السامرائي، 2008).

حيث سيتم استخدام المقابلة المعمقة مع عينة قصدية من مدراء وموظفي دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية؛ لأنهم الأكثر معرفة وقدرة على الإجابة عن أسئلة الدراسة، وللتعرف على طبيعة الأدوار التي تقوم بها موظفات العلاقات العامة، وطبيعة الأدوار القيادية التي تتولاها، والبيانات النوعية (الكيفية) التي سنحصل عليها من خلال المقابلة المعمقة سوف نقوم بتحليلها يدويا.

3-3 صدق الأداة:

لقد تم التحقق من صدق الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة، وطلب منهم إبداء الرأي حول أسئلة المقابلة وذلك بالحذف والتعديل واقتراح أسئلة جديدة ومناسبة لأداة المقابلة ولموضوع الدراسة وأسئلتها البحثية، وبناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية، وبناءً على ذلك فإن الأداة تتمتع بالصدق الظاهري. أنظر الملحق رقم (3) أسماء المحكمين.

3-4 إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدبيات السابقة بما يشمل الدراسات السابقة والاطار النظري.
2. تحديد أفراد مجتمع الدراسة.
3. اختيار عينة الدراسة.
4. عمل المقابلات مع عينة الدراسة.

5. تفرغ بيانات المقابلات وتجميع الإجابات، وتحليل كل سؤال بأفرعه يدويا من قبل الباحثة، ومن ثم تحليلها ومناقشتها، والخروج بمجموعة النتائج ومناقشتها، ومن ثم وضع التوصيات بناء على النتائج.

6. إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

3-5 مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من موظفي العلاقات العامة في الوزارات والهيئات المدنية الحكومية الفلسطينية، وتم اختيار عينة قصدية بحجم (28) موظفاً: 54% ذكور، و46% إناث، حيث أجرت الباحثة مقابلة معمقة مع كل موظف منهم بمختلف مسمياتهم الوظيفية من (20) مؤسسة كالاتي:

منهم (8) مؤسسات قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع موظفين اثنين من كل مؤسسة وهي (وزارة الصحة، ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الأشغال العامة، وهيئة التوجيه السياسي، ووزارة النقل والمواصلات، ووزارة الإقتصاد الوطني، ووزارة التنمية الإجتماعية) ونتج (16) مقابلة. والمؤسسات ال (12) الأخرى قامت الباحثة بإجراء مقابلة مع موظف واحد لكل منها؛ (4) مؤسسات لا يوجد فيها إلا موظف واحد فقط مثل: (وزارة الإعلام، وسلطة الطاقة والموارد البشرية، ووزارة المالية، ووزارة شؤون المرأة)، و(7) مؤسسات أخرى يوجد فيها نساء، ولكن تم منع مقابلاتهن لأسباب مختلفة وهي: (وزارة العمل، ووزارة السياحة والآثار، ووزارة الزراعة، وهيئة مكافحة الفساد، وهيئة شؤون الأسرى، ومركز الإحصاء الفلسطيني، ووزارة التربية والتعليم)، والمؤسسة (1) المتبقية لا يوجد فيها نساء وكادرها الوظيفي من رجال وهي (وزارة الأوقاف).

وشملت عينة الدراسة أيضا جميع المستويات الادارية في دوائر العلاقات العامة من درجة موظف الى درجة مدير عام كما يوضح جدول رقم (1):

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة	العدد	فئات المسمى الوظيفي
%18	5	مدير عام
%42	12	مدير
%11	3	رئيس وحدة
%11	3	رئيس قسم
%18	5	موظف
%100	28	المجموع

كما شملت عينة الدراسة جميع المستويات التعليمية للعاملين والعاملات في دوائر العلاقات العامة، كما يوضح جدول (2).

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	الدرجة العلمية	المستوى التعليمي
%3	1	دبلوم	
%68	19	بكالوريوس	
%29	8	الدراسات العليا	
%100	28	المجموع	

كما شملت العينة جميع المستويات فيما يتعلق بسنوات الخدمة في العمل الحكومي بشكل عام، كما يوضح جدول (3).

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل الحكومي

النسبة	العدد	سنوات الخبرة بالعمل الحكومي
%39	11	10 فما دون
%29	8	11-20
%32	9	21 فما فوق
%100	28	المجموع

وأيضاً شملت العينة جميع المستويات فيما يتعلق بسنوات الخبرة في مجال العمل في العلاقات العامة الحكومية، كما يوضح جدول (4).

جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل في العلاقات العامة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة بالعمل في العلاقات العامة
46.5%	13	10 فما دون
46.5%	13	20-11
7%	2	21 فما فوق
100%	28	المجموع

أما بالنسبة للتخصصات الدراسية لعينة البحث فكانت متنوعة ومختلفة وهي: (إعلام وصحافة، إذاعة وتلفزيون، أدب انجليزي، تخطيط وتنمية سياسية، إدارة أعمال، لغات، دراسات دولية وعربية، القانون، بايولوجي، السموم، طب الأسنان، وآخرها ديكور وتصميم داخلي)، وتخصص واحد فقط لأحد المبحوثين "إتصال وعلاقات عامة" أي (1 من 28) مبحوثاً متخصص في العلاقات العامة. ووفقاً لتوزيع العينة كما تم توضيحه أعلاه تكون العينة شاملة ومناسبة للدراسة.

الفصل الرابع

النتائج

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة لتحقيق هدف الدراسة في معرفة دور المرأة الفلسطينية في تطوير قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية في الوزارات والهيئات، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة أداة المقابلة المعمقة وقامت بترتيب النتائج كما في أسئلة الدراسة (انظر الملحق رقم (1))، حيث تكونت من (5) أسئلة رئيسية وكل سؤال له مجموعة من الأسئلة الفرعية: الأربعة الأولى كانت موجهة لجميع المبحوثين من كلا الجنسين، أما السؤال الخامس اقتصر على النساء المبحوثات فقط، وظهرت النتائج كالآتي:

أولاً: نسبة النساء العاملات في دوائر و وحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية مقارنة بنسبة الرجال.

تمثل أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة في معرفة نسبة العاملات في مجال العلاقات العامة مقارنة بنسبة الرجال في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين، والمتمثلة في الوزارات والهيئات، لذلك طرحت الباحثة السؤال البحثي الأول، وكان نصه: هل تختلف نسبة النساء العاملات في دوائر و وحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن نسبة الرجال؟ وقد بينت نتائج المقابلة ما يلي:

1. عدد الكادر الوظيفي في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات.

أظهرت النتائج أن عدد الموظفين في العلاقات العامة بشكل عام داخل المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين والتي شملتها عينة البحث المتمثلة ب(20) مؤسسة، وهي: (وزارة الصحة، ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الأشغال العامة، وهيئة التوجيه السياسي، ووزارة النقل والمواصلات، ووزارة الإقتصاد الوطني، ووزارة التنمية الإجتماعية، وزارة الإعلام، وسلطة الطاقة والموارد الطبيعية، ووزارة المالية، ووزارة شؤون المرأة، ووزارة العمل، ووزارة السياحة والآثار، ووزارة الزراعة، وهيئة مكافحة الفساد، وهيئة شؤون الأسرى، ومركز الإحصاء الفلسطيني، ووزارة التربية

والتعليم، ووزارة الأوقاف) يتراوح بين موظف (1) إلى (15) موظفاً في بعض الوزارات كما يلي:
(4) مؤسسات رسمية لا يوجد فيها إلا موظف واحد، ونسبة التواجد للنساء فيها إما 0% أو 100%، وهي: (وزارة الإعلام، وسلطة الطاقة والموارد الطبيعية، ووزارة المالية، ووزارة شؤون المرأة)، و50% من المؤسسات أي (10 من 20) مؤسسة مبحوثة، فيها (5) موظفين في دائرة العلاقات العامة، وهي النسبة الغالبة في المؤسسات.

2. نسبة النساء في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات.

فيما يتعلق بعدد النساء من إجمالي الكادر الوظيفي في العلاقات العامة في الوزارات والهيئات فقد تراوحت هذه النسبة ما بين 0% إلى 75%، باستثناء المؤسسات التي يشغل إدارة العلاقات العامة فيها موظف واحد فقط في العلاقات العامة حيث كانت النسبة إما 0% أو 100% للنساء كما أسلفنا سابقاً. على سبيل المثال: بلغت نسبة النساء في وزارة العدل 60%، وفي وزارة التنمية الإجتماعية 20%، وكانت النسبة الأكبر في وزارة الأشغال العامة حيث بلغت 75%، وكانت أقلها في وزارة الأوقاف حيث بلغت 0%. ويمثل الجدول رقم (5)، هذه النتائج:

جدول رقم (5) عدد العاملين في دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة وفقاً للجنس.

#	اسم الوزارة	عدد موظفي العلاقات العامة	عدد الرجال	عدد النساء	نسبة النساء
1.	وزارة الصحة	6	4	2	33%
2.	وزارة الإعلام	1	0	1	100%
3.	وزارة العدل	5	2	3	60%
4.	وزارة الداخلية	5	2	3	60%
5.	وزارة الأشغال العامة	4	1	3	75%
6.	هيئة التوجيه السياسي	5	2	3	60%
7.	وزارة السياحة والآثار	5	3	2	40%
8.	مركز الإحصاء الفلسطيني	5	3	2	40%
9.	سلطة الطاقة والموارد الطبيعية	1	0	1	100%
10.	وزارة النقل والمواصلات	5	2	3	60%
11.	وزارة الأوقاف	4	4	0	0%
12.	وزارة الإقتصاد الوطني	2	1	1	50%
13.	وزارة التربية والتعليم	15	8	7	46%
14.	وزارة العمل	5	2	3	60%
15.	وزارة التنمية الإجتماعية	5	4	1	20%
16.	وزارة المالية	1	1	0	0%
17.	هيئة مكافحة الفساد	5	3	2	40%
18.	وزارة الزراعة	5	3	2	40%
19.	وزارة شؤون المرأة	1	0	1	100%
20.	هيئة شؤون الأسرى	9	3	6	67%
	المجموع	94	48	46	48%

3. انعكاس تطور العملية التعليمية على تواجد النساء في المؤسسات.

أما بالنسبة لانعكاس تطور العملية التعليمية على تواجد النساء في الوزارات والهيئات أكد 89% من المبحوثين أن التحصيل العلمي أساس تواجد المرأة ومنافستها على العمل واحتلالها للمناصب الإدارية، وأن نسبة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية تبلغ 31% حسب إحصائية الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2019، إلا أن هناك 11% أفادوا أن المرأة موجودة من الأساس، وأن العملية التعليمية لم تتطور، وتعتمد على التلقين، ولا تخرج كفاءات للعمل سواء إناثاً أو ذكوراً.

وفي المجلد فإن نسبة النساء العاملات في العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية الفلسطينية المبحوثة، تشكل 48% من عينة البحث مقابل 52% للرجال، وأن العملية التعليمية سبب رئيس في ازدياد أعداد النساء العاملات في العلاقات العامة حسب وجهة نظر المبحوثين.

ثانياً: المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية مقارنة بتلك التي يقوم بها الرجال.

من المهم معرفة المهام المنوطة بالنساء العاملات في العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين للتعرف على طبيعة أدوارهن، وكذلك الفرق بين مهماتهن وبين المهام الموكلة للرجال، والتعرف على المؤثرات في اختيار تلك المهام سواء كان الموروث المجتمعي الثقافي، أو التنشئة الأسرية، أو تطور الوعي الثقافي لدى المرأة أو كلها مجتمعة، وأي من هذه المؤثرات له الأثر الأقوى على طبيعة المهمة؟ لذلك طرحت الباحثة السؤال البحثي الثاني، ونصه: بماذا تختلف المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن تلك التي يقوم بها الرجال؟

1. أبرز المهام المنوطة بالمرأة داخل وحدة العلاقات العامة مقارنة بتلك المهام الموكلة للرجال.

أظهرت النتائج المتعلقة بالمهام المنوطة بالمرأة داخل وحدات ودوائر العلاقات العامة مقارنة بالمنوطة بالرجال، أنه لا يوجد فرق بالمهام بين الرجل والمرأة وأن كل موظف في دائرة العلاقات العامة مكلف بإنجاز العمل الموكل إليه، إلا أنه ما زال هناك بعض الوزارات والهيئات تعاني من عدم وجود مساواة داخل العمل، مثل: هيئة التوجيه السياسي والوطني، حيث يقتصر عمل موظفات العلاقات العامة بها على الأمور اللوجستية فقط، كترتيب القاعات، وتهيئة الأجواء للمحاضرات الجماهيرية، أي أن عملهن فني فقط، وفقاً لتعليمات مدير وحدة العلاقات العامة والذي يتلقى تعليماته أيضاً من الإدارة العليا. حيث تقوم نساء العلاقات العامة بالمجمل بدور لوجستي فقط، بعيداً عن صنع القرار أو تقديم توصيات للإدارة العليا.

في وزارة الداخلية يُفضل المسؤول الرجل على المرأة للقيام بمهام العلاقات العامة، مع أن عدد النساء أكبر. إضافةً إلى وجود وزارات لم يُسمح للباحثة بإجراء مقابلات مع العاملات فيها بالعلاقات العامة مثل: هيئة مكافحة الفساد، ووزارة الزراعة، ووزارة العمل.

بعض الوزارات والهيئات لا يوجد فيها مسميات وظيفية أو أعمال محددة، ويتم فيها تقسيم العمل بشكل شبه يومي، مثل: هيئة شؤون الأسرى، ومؤسسات أخرى يكون العمل فيها مختلط والكل يعمل كفريق واحد مثل: وزارة الإقتصاد الوطني، ووزارة التنمية الإجتماعية.

أما عن أبرز المهام التي تقوم بها المرأة، فالكثير منهن يعملن في استقبال الوفود للوزارة، والبروتوكول، والتحضير للاجتماعات والمراسم والمؤتمرات وورش العمل، والعمل في التصوير، وكتابة الأخبار، ومتابعة وسائل التواصل الإجتماعي، والتنسيق مع الوزارات الأخرى، والتنسيق للوزارة، وأن معظم أعمال الرجال تتركز في الإدارة وصنع القرار، أو التصوير، والإعلام.

بالمجمل يمكن القول أنه ما زال هناك تقليل من قدرات المرأة في العمل، والدفع بها إلى أعمال محددة وخاصة المكتبية، وهناك تفضيل للرجل في القيادة والعمل الإداري.

2. دور الموروث المجتمعي الثقافي التقليدي على قدرة المرأة في القيام بمهامها الإدارية داخل وحدة العلاقات العامة.

بالنسبة للموروث المجتمعي الثقافي التقليدي وتأثيره على قدرة المرأة في القيام بمهامها الإدارية داخل وحدة العلاقات العامة، انقسم المبحوثون إلى فريقين:

الفريق الأول ونسبته 50% أفادوا بعدم تأثير العادات والتقاليد المجتمعية على قدرة المرأة في العمل، أو أن التأثير قليل، وما زال هناك بعض المحددات الثقافية المجتمعية للأسرة كالتأخر بعد انتهاء العمل، ورفضها لبعض الوظائف التي تعتبرها غير مناسبة لعاداتها وتقاليدها، وأن التأثير يكون على مساحة الحضور لها في المهمة وليس على قدراتها، وعقلية المسؤول قد تكون رجعية ولا يتقبل وجود المرأة في العمل، حيث أن الموروث الثقافي والديني والاجتماعي يلعب دوراً في حجم المساحة الممنوحة للمرأة والأحكام المسبقة على قرارات المرأة وليس على قدرتها بالعمل، في حين اقتناع البعض بدور المرأة الفاعل وبمنافستها على المناصب، في حين يفضل الآخرون قيادة الرجل.

الفريق الثاني بنسبة 50% أيضاً أكد أن للموروث المجتمعي الثقافي تأثيراً على قدرة المرأة بسبب وجود القيود والمعوقات التي لا تزال قائمة، مثل: التأخر بعد نهاية الدوام، تغطية مؤتمر أو حدث، والعادات والتقاليد في المجتمع ككل تقيد الإناث، وتؤثر على دورهن في القيام ببعض المهمات، وأن هناك بعض الأمور تمتنع الإناث فعلها بسبب العادات والتقاليد مثل: التصوير في المؤتمرات وخاصة في الأماكن البعيدة عن مركز العمل. وأن الثقافة والأسلوب النمطي يحدّ من امكانيات وقدرات المرأة على الاندماج في مختلف مكونات المجتمع، وأن الصبغة الذكورية لا تزال متواجدة في المجتمع الفلسطيني، والتي تجعل الرجل لا يتقبل قيادة المرأة أو منافستها على المنصب الإداري، ومن الطبيعي أن يؤثر ذلك على أدائها.

في المجمل يمكن القول أن تأثير الموروث المجتمعي الثقافي من عادات وتقاليد سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ما زال موجوداً ويؤثر على قدرة المرأة ومساحة حضورها، وأن الصبغة الذكورية ما زالت موجودة في المجتمع الفلسطيني.

3. أثر التنشئة الأسرية التقليدية على نوع المهام الملقاة على عاتق المرأة داخل وحدة العلاقات العامة.

أكد 77% من مبحوثي العلاقات العامة أن التنشئة الأسرية هي الأساس في اختيار نوع المهام، ولها تأثير كبير، سواء بالإيجاب أو السلب، فهناك من يتقبل وهناك من يرفض أو يضع محددات للوظيفة وطبيعة العمل والتخصصات الدراسية. وأفادوا أن العمل في العلاقات العامة يحتاج إلى الجرأة وقوة الشخصية، ويعتمد ذلك على ما تزرعه الأسرة في نفوس بناتها من القوة والثقة التي بدورها تسهل انجاز المهام وتقبلها.

وأفادوا أيضاً أن هناك صورة نمطية باتجاه المرأة وخاصة في العلاقات العامة، وأنها نظرة قاصرة وثقافة عاجزة عن فهم خروج المرأة من النمطية للحدثة ضمن ضوابط معينة، حيث تلعب التنشئة الأسرية دوراً رئيساً في أسلوب ممارسة العمل والتأثير على جميع مجالات الحياة، فالأسرة الداعمة لبناتها في أخذ الدور الريادي والخروج عن التبعية لا تقارن بتلك التي تربي بناتها على "ثقافة العيب".

وأجاب ما يقارب 23% من المبحوثين بأن التنشئة الأسرية لا تؤثر على المهام لأن لا علاقة للأسرة بوضع هذه المهام، وأن الوصف الوظيفي لا يوضع بناء على ذكر أو أنثى، وأوقات الدوام محددة من الساعة الثامنة وحتى الساعة الثالثة، وأن للمجتمع قيود يجب احترامها، ولا علاقة للمؤسسة بتنشئة الموظفين الموجودات في العمل، مع العلم بوجود فروقات بين التنشئة الحالية والتنشئة في السابق في المجتمع ككل، ومع وجود ايمان بقدرة المرأة على الإنجاز والإنتاج وتقديم الأمور بشكل أفضل.

في المجمل يمكن القول أن للتنشئة الأسرية التقليدية الأثر البالغ على طبيعة المهام المختارة من قبل المرأة من الأساس، وما زالت هناك تبعية واضحة للعادات والتقاليد في أسلوب التنشئة الأسرية، بالإضافة لوجود احترام في تقاليد العمل لتقاليد المجتمع السائدة.

4. مساهمة تطور الوعي الثقافي لدى المرأة في تمكينها من اداء المهام المختلفة بغض النظر عن طبيعة المهمة.

أكد أغلبية المبحوثين أي ما يقارب 75% في الوزارات والهيئات أنّ تطور الوعي الثقافي ساهم في تمكين المرأة بشكل كبير؛ لأنها تتقفت وأصبحت تملك المعلومات، وتطورت من خلال العمل والخبرة بشكل أكبر، وقد ساهم التطور التكنولوجي ودخول الانترنت المجتمع على التطور والانفتاح على ثقافات جديدة. ففي بدايه انخراط المرأة في العمل كان هناك اختلاف كلي عن انخراطها في العمل اليوم، حيث كان في السابق هناك شعور بالخجل والخوف من مخالطة الرجال، فقديمًا كانت المرأة لا تستطيع المواجهة، وتخاف من اتخاذ القرارات، ولكن مؤخراً أصبح هناك فرق بسبب تطور الفكر والثقافة والتعليم، مما زاد من تطور المرأة وقوتها وقدرتها على العمل، والمواجهة واستلام المناصب، وأصبحت تعمل في شتى المجالات ولم يقتصر عملها على مجالات معينة. في السابق كان العمل في التعليم هو المفضل للإناث بسبب ثقافة المجتمع وسياسه عدم الاختلاط، ولكن في الوقت الحالي تغيرت هذه النظرة وأصبح العمل في التعليم مطلوباً بسبب الإجازات وفترة الدوام القصيرة، ولكن مع مرور الوقت وزيادة الثقافة والاحتكاك قد غير من طبيعة المرأة في اختيارها لدراستها الجامعية وطبيعة العمل الذي ستقوم به.

أصبح العمل بناء على أسس علمية، مما زاد من اهتمامها ونتاجها بالعمل، وأصبحت نسبة القيادات من النساء عالية في المؤسسات، وساعدها التعلم في القيام بمهامها بطريقة أفضل وبمعرفة نوع مهامها وحقوقها في العمل، وزاد من تطويرها وتوعيتها وبالتالي تمكينها بشكل أكبر.

أفاد بعض المبحوثين بما يقارب 25% أن الثقافة والتطوير تعود للقناعات وقوة الشخصية للفتاة، والأمر متروك لكل امرأة في اغتنام هذه الفرصة، وأن تمكينها يعود لشخصها، هل هي تريد استغلال الفرص وتطوير ذاتها وثقافتها أم لا تريد؟ فالقدرات تختلف من امرأة لأخرى، وكلما كانت الإستفادة كبيرة والعمل على تطوير الذات وأساليب العمل واستخدامها أدوات العمل المتوفرة بشكل أفضل، زادت ثقافة المرأة وأثر على أدائها وتمكينها في العمل، وهناك تواجد لنظرة تقليدية في بعض المؤسسات، تعتمد بالدرجة الأولى على أن المرأة بحاجة للتطوير ضمن مفاهيم معينة، وهذه النظرة

لا تمكّن المرأة ولا تطوّرها بل تُعطي فكرة للمجتمع أنها تُستغل لجذب التمويل. وأن الفضاء المفتوح وتنوع الثقافات وعنصر التكنولوجيا وما أفرزته من تأثيرات سلبية وإيجابية انعكست على كل مكونات المجتمع، والذي يُنتج تحوراً ثقافياً في التعامل مع الواقع الذي يعيشونه ويحيط بهم، والمرأة هي من تحدد أنها تريد تطوير نفسها ورفع قدراتها وإمكانياتها أم لا.

وعليه يمكن القول بأن تطور الوعي الثقافي للمرأة زاد من تمكينها بشكل كبير، حيث تبين أن الانفتاح التكنولوجي على العالم، والاطلاع على الثقافات الأخرى، والتطورات الفكرية، والمعرفة بالقوانين والحقوق النسائية في الدول الأخرى، أثر على زيادة الوعي لدى النساء، وعلى تقوية الثقة بالنفس وتعزيز القدرات المعرفية والفكرية.

ثالثاً: مدى مساهمة المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة.

أحد أهم الأهداف في هذه الدراسة هو معرفة مدى مساهمة المرأة الفلسطينية في تطوير قطاع العلاقات العامة من خلال الكشف عن الإضافات والتطورات الإيجابية التي طرأت خلال توليها العمل، والمناصب الإدارية التي تولتها، والتطوير الذي قامت به في فترة استلامها للإدارة وآليات التقييم المتبّعة، لذلك طرحت الباحثة السؤال البحثي الثالث، ونصه: ما مدى مساهمة المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة؟

1. التطورات الإيجابية التي طرأت على المؤسسة في ظل التواجد النسائي في وحدة العلاقات العامة.

أشاد 50% من المبحوثين بإيجابية وجود النساء في أقسام العلاقات العامة والأثر الجيد والإيجابي في عملهن، وأن وجودهن ضروري وله مميزات، ولديهن دافعية وفعالية في العمل، ويمتلكن النشاط والصبر على العمل، ويتحلّين باللباقة في الكلام وحسن التصرف، وأن العنصر النسوي مهم واستراتيجي من ناحية القدرات وتنوع المهام، وأصبح هناك تطور في التخطيط والتفكير، وتيسير

وتسهيل العمل لدى المؤسسات التي تحتاج إلى التعامل مع النساء أو العائلات مثل: وزارة الصحة وهيئة شؤون الأسرى.

هناك 24% من المبحوثين محايدون، أفادوا أن التطور الإيجابي لا يقتصر على النساء، ولا فرق بين رجل وامرأة، وكل شخص يضيف بعمله وكفاءته شيئاً إيجابياً، والإعتماد على شخص الموظف ومهاراته بالعمل.

نفي 13% من المبحوثين وجود أي تطور إيجابي بسبب المرأة، وأحياناً يعود هذا لعدم دعم المسؤول لعمل المرأة في العلاقات العامة، أو أن يكون ضد عملها، أو بسبب خضوعهم لقوانين العمل الذي يكون ضمن خطة، ولا يوجد مجال للاجتهادات فيه.

هناك 13% من دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة لا يوجد فيها نساء، ولكن أفادوا بشكل عام أن المسألة تحتاج إلى قياس ومقارنه بين استلام الرجل للمنصب واستلام المرأة للمنصب نفسه.

في المجمل يمكن القول أن لوجود المرأة في دوائر العلاقات العامة أهمية ومميزات، لما تتصف به المرأة من لباقة وفعالية ونشاط وجدل على العمل، ولكن الإنجازات في حقل العلاقات العامة لا زالت محدودة، ولا يوجد تطورات أو بصمات خاصة للنساء في هذا المجال في المؤسسات المبحوثة.

2. المناصب الإدارية التي تولتها النساء في وحدة العلاقات العامة داخل المؤسسات الرسمية.

بالنسبة للمناصب الإدارية التي تولتها النساء، فقد حلت في كل المناصب؛ من درجة الموظف إلى درجة المدير العام، على سبيل المثال: في وزارتي التربية والتعليم والنقل والمواصلات هناك نساء يشغلن درجة المدير العام للعلاقات العامة، ونائب المدير، ومدير دائرة العلاقات العامة، وفي هيئة التوجيه السياسي مدير B ومدير C ولكن بنسبة قليلة لا تتعدى 15% أي 3 مؤسسات فقط من ال 20 مؤسسة المبحوثة، ويجدر الإشارة هنا أنه بالرغم من حصول فتاتين في هيئة التوجيه السياسي على الدرجات المذكورة إلا أنهم يعانون من تهميش وعدم تفعيل لأدوارهن.

وتبوأت النساء درجة مدير دائرة بنسبة 10% في وزارتين فقط، أما درجة رئيس قسم في العلاقات العامة فقد كانت في 5 وزارات وهيئات بنسبة 25%، أما النسبة الأكبر في الوزارات تصل 50% لا يوجد لديهن مناصب إدارية في العلاقات العامة وهن موظفات في دوائر العلاقات، والإدارة فيها للرجال. (مع التنويه إلى أن هناك دوائر علاقات عامة لا يوجد فيها إلا موظف واحد فقط، وأحياناً يكون في درجة "موظف" وليس بدرجة مدير).

3. الفترة الزمنية للمرأة في منصبها الإداري.

وفيما يخص المدة الزمنية التي تعمل فيها المرأة في منصبها الإداري في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الفلسطينية، فقد تراوحت المدة الزمنية للمناصب الإدارية من شهرين إلى 17 سنة، ولكن من استلمت المنصب منذ 16 أو 17 سنة هن في المنصب نفسه منذ التعيين ولا يوجد تطور وظيفي إلا في القليل من المؤسسات، والكثير من المبحوثات لا تتجاوز مدة إدارتهن الخمس سنوات أي أن النساء حديثات العهد في إدارة العلاقات العامة.

استنتجت الباحثة أن المرأة الفلسطينية حديثة العهد في توليها للمناصب الإدارية في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية من وزارات وهيئات في فلسطين، وما زالت نسبة توليها للمناصب العليا قليلة جداً، عدا عن ذلك صعوبة التطور في السلم الوظيفي في تلك المؤسسات، وبالتالي فإن مساهمتها وبصمتها الخاصة في تطور قطاع العلاقات العامة لم تُر بعد.

4. آلية التقييم التي اتبعتها المرأة في تطوير العلاقات العامة أثناء توليها لمنصبها.

بالنسبة لآلية تقييم التطوير من وجهة نظر المبحوثين، فإن غالبيتهم وتصل نسبتهم إلى 85% في الوزارات والهيئات لا يوجد لديهم آلية خاصة لتقييم التطوير، ويعتمدون في تقييمهم على نموذج ديوان الموظفين العام السنوي الذي يحتوي على جزئية تقييم للتطوير والإنجازات، ولكن هناك ثلاث وزارات فقط تشكل 15% تعتمد بعض آليات التقييم والتطوير، مثلاً: العلاقات العامة في وزارة الإقتصاد الوطني تحرص في نهاية كل عام على إجراء تقييم خاص بها، من مراجعة الأعمال، وبيئة العمل، ورصد الرأي العام، لترى الإخفاقات والإنجازات من ضمن الخطة الموضوعية، وكذلك

وزارة التربية والتعليم، من خلال تطوير آليات التواصل الإلكتروني، وتطوير قواعد البيانات وتحديثها، ووزارة التنمية الإجتماعية التي تعتمد اجتماعات شهرية للتقييم من خلال الخطة التنفيذية، وبناء على مؤشرات يقومون من خلالها بمراجعة الخطة السنوية ومقارنة الإنجازات المحققة منها.

5. رؤية المبحوثين والمبحوثات للأفكار الخلاقية والإبداعية في ظل القيادة النسوية لوحدات ودوائر العلاقات العامة.

عند سؤال المبحوثين الإداريين من الرجال اختلفت إجاباتهم، فالقليل منهم من قال أن هناك إبداع عند النساء في الأفكار، ومنهم من قال إنها جيدة ومفيدة وقابلة للتطبيق، وأن التفكير بالعادة يكون مشتركاً بين الموظفين من الجنسين. وآخرون قالوا لا يوجد هناك ابداع والمجال في العمل ليس مفتوحاً بشكل كبير، ويجب التقيد بالمهام المطلوبة للعمل.

أما المبحوثات من النساء أكدن أن هناك تعاوناً وأفكاراً مشتركة، ودائماً هناك شعور بالمسؤولية تجاه العمل، ومحاولة لإثبات الذات وبذل الجهد الكبير، وهناك أفكار مميزة لبعض النساء، إلا أن التميّز يعود لاجتهاد الشخص وإطلاعه على الثقافات الأخرى وتميزه، سواء رجل كان أم امرأة ولا تقتصر على جنس معين. إلا أن هناك بعض الوزارات والهيئات لا تجد فيها الموظفات مجالاً للإبداع، وأنه لا يوجد لديهم رؤيا للعلاقات العامة أساساً، حيث يقوم المسؤول بإستقبال المعلومات والأفكار ولكن ليس بالضرورة أن يؤخذ بها وبالغالب تقابل بالرفض.

ووفقاً لما سبق، ترى الباحثة أن هناك ضعفاً واضحاً في آلية تقييم تطوير قطاع العلاقات العامة من قبل المرأة وحتى الرجل، والتي تتم عن ضعف في وضع الخطط المتينة وتطبيقها في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة، وأن قلة وجود أفكار إبداعية هي نتاج لقلة الدعم والتشجيع، واعتبار المسؤول لموظف العلاقات مجرد أداة تنفيذية للأعمال الروتينية المطلوبة فقط.

رابعاً: المراكز والمسميات الوظيفية التي تشغلها المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية.

تتبع أهمية هذه الدراسة في الكشف عن كيفية اختيار المرأة الفلسطينية للأدوار التي تقوم بها في دوائر العلاقات العامة، ورؤية مدى تأثير ظروف العمل وطبيعته كمؤثر داخلي في المؤسسة، وتأثير تبعية المرأة للرجل كمؤثر خارجي على عملها ومركزها الوظيفي، وهل طبيعة هذه المؤثرات تقود المرأة إلى اختيارات معينة أو اتباعها لأسلوب معين في العمل؟ لذلك طرحت الباحثة السؤال البحثي الرابع، ونصه: ما هي المراكز والمسميات الوظيفية التي تشغلها المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية؟

1. المناصب الإدارية داخل وحدة العلاقات العامة التي تليق بالنساء أكثر منها بالرجال من وجهة نظر المبحوثين.

أكد 69% من المبحوثين أن لا فرق بين رجل أو امرأة في استلام المناصب وأن لكل شخص طبيعته وكفاءته، ولا يوجد تمييز أو تفضيل لجنس على الآخر، إنما الذي يحكم على ذلك الكفاءة والقدرة على القيام بواجبات الوظيفة والإبداع فيها، و 26% منهم وجدوا أن العلاقات العامة خلقت للنساء ويفضلون عمل النساء فيها وخاصة وحدة البروتوكول نظراً لتمييز النساء فيها واهتمامهن بالتفاصيل أكثر من الرجال، وهناك 5% من المبحوثين في بعض المؤسسات المدنية والتي تحتوي على شق عسكري مثل: وزارة الداخلية وهيئة التوجيه السياسي والتي تعمل فيها النساء بدون تقسيم محدد للوظائف، بالإضافة إلى التهميش الواضح لعمل المرأة، حيث يتم اختيار أعمال محددة لهنّ من قبل المسؤول.

ووفقاً لذلك فإنه لا يوجد عمل مفضل أو مخصص للنساء دون الرجال في وحدات العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة، ولكن هناك ميل أن المرأة أفضل لوحدة البروتوكول.

2. دور ظروف العمل (طبيعة الوظيفة) على كفاءة المرأة الفلسطينية العاملة في وحدة العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الرسمية.

أفاد 44% من المبحوثين أن ظروف العمل جيدة وداعمة وهناك تعاون وتفهم، وأصبح هناك حرية أكثر ولا مركزية في العمل، وطبيعة المرأة في حب إظهار قدرتها وإثبات ذاتها أدى إلى تمكينها وتطورها بالعمل. إن الأغلبية من المبحوثين ونسبتهم 48% ليس لديهم استقرار في ظروف العمل، وأضافوا أن العلاقة طردية، ولظروف العمل تأثير كبير، فإذا كانت داعمة وجيدة وتوفر راحة نفسية وتعاون تزيد من الكفاءة والإبداع، أما إذا كانت بيئة وظروف العمل سيئة فلا بد أن تعكس على الكفاءة والإنجاز في العمل، وأفادوا بوجود سلبية إما بسبب المسؤول الذي لا يفضل عمل النساء، أو لا يفهم أهمية العلاقات العامة، أو بسبب الروتين وبيئة العمل الغير مريحة. و8% فقط قالوا أن لا تأثير لها.

استنتجت الباحثة أن ظروف وبيئة العمل في المؤسسات المدنية الحكومية المبحوثة لها تأثيرها الكبير بنسبة 92% على أداء العاملين، وعلى كفاءة عمل المرأة في دوائر العلاقات العامة، فالمؤسسات التي تحتاج الى العمل خارج أوقات الساعات الرسمية تفضل توظيف الرجال في العلاقات العامة.

3. أثر تبعية المرأة للرجل في المجتمع الفلسطيني على المهام الموكلة للمرأة في وحدة العلاقات العامة.

بالنسبة لتأثير تبعية المرأة للرجل على المهام لدى المرأة العاملة في دوائر العلاقات العامة، فإن ما يقارب ثلثي المبحوثين بنسبة 64% أكدوا أن هناك تبعية، ولها تأثيرها على طبيعة اختيار المرأة للمهام أو رفضها لبعض المهام الموكلة إليها، وبالأخص التي تكون خارج حدود العمل مثل: التأخير أو الخروج في مهمات للمحافظات، أو السفر للخارج، وهذا الرفض بالعادة يكون من الأهل أو الزوج. والثلث الآخر من المبحوثين، ونسبتهم 36% أفادوا أنه لا يوجد تبعية مثل السابق وأن تأثيرها طفيف، أو حتى لا علاقة له في اختيارها للمهام، فهي تذهب لعملها، ويفترض أن تعرف طبيعته وعليها القيام بالمهام الموكلة إليها.

بناء على ذلك، يمكن الاستنتاج أن تبعية المرأة للرجل ما زالت قائمة في المجتمع الفلسطيني، حيث تأخذ بالنساء إلى زوايا محددة من الإختيارات في العمل والمهام الموكلة إليها.

خامساً: وجهة نظر المبحوثات في الأدوار التي تقوم بها المرأة الفلسطينية في مجال العلاقات العامة.

اعتمدت هذه الدراسة في تفسير نتائجها على النظرية النسوية التي تحاول أن تصف وتشرح وتحلل ظروف حياة النساء، حيث أن القضية الأساسية التي اهتمت بها النظرية النسوية هي عدم مساواة المرأة بالرجل أو التبعية له أو هيمنته عليها. ومن هذا المنطلق طرحت الباحثة أسئلة مختلفة على المبحوثات من عدة جوانب، وعليه أضافت الباحثة محوراً خامساً خاصاً بالنساء وهو "دور المرأة في العلاقات العامة من وجهة نظر متخصصات المهنة" لمناقشة النتائج في إطار النظرية النسوية، وكانت النتائج كمايلي:

أ. الفرص المتاحة للمرأة في العلاقات العامة

1. كيفية وصول المبحوثات إلى المركز الوظيفي.

بينت النتائج أن 54% من المبحوثات تم تنصيبهن في العمل، إما من بعد تصميم هيكلية جديدة للمؤسسة، أو بالتنقل من وزارة لأخرى، أو بالتوصية، و46% منهن تم توظيفهن من خلال اجتياز امتحان ديوان الموظفين العام، وبإجراءات التعيين الرسمية.

2. الأدوار التي قامت بها المبحوثات في الماضي والأدوار التي تقوم بها الآن وأبرزها.

عند سؤال المبحوثات وعددهم (13) عن أدوارهن بالسابق وطبيعة عملهن، وعن أدوارهن حالياً والمهام التي يقمن بها في دوائر العلاقات العامة تنوعت الإجابات: من كانت تعمل سابقاً في نفس المؤسسة في أقسام إدارية أخرى، وبالغالب تم تنصيبها في العلاقات العامة بعد إعداد الهيكلية الجديدة للمؤسسة، ومنهن من تم تعيينها بعد اجتياز اختبار قدرات في العلاقات العامة منذ البداية.

على سبيل المثال: المبحوثة الأولى كانت مساعدة إدارية في السابق، ومن ثم تم نقلها للعلاقات العامة، وأصبحت بالخبرة تعمل بالعلاقات في تنظيم المؤتمرات، والاتصال والتواصل، والتشبيك مع الوزارات الأخرى، وإدارة الموقع الإلكتروني للوزارة، وإعداد التقارير.

المبحوثة الثانية بدأت تعمل في الوزارة كمحرر لغة انجليزية، ثم قائم بأعمال المكتب الصحفي، وقائم بأعمال المدير العام وما تحتها من دوائر، وفي الوقت الحالي تقوم بجميع مهام دائرة العلاقات العامة، مثل استقبال الوفود، إدارة الحملات الاعلامية، تشكيل الرأي العام اتجاه قضايا معينة، ومتابعة الأخبار التي تنشر حول الوزارة، وتعمل على توطيد العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، ومتابعة أخبار المؤسسة والموظفين والمناسبات الاجتماعية داخل المؤسسة، والقيام برسم السياسات الإعلامية مع الوزير، وإبراز دور المؤسسة وحضورها على المستوى المحلي والعربي والدولي، وإعداد التقارير، وتحليل محتوى الصفحات الإلكترونية الخاصة بالعمل.

المبحوثة الثالثة وتشغل منصب مدير العلاقات العامة في الوقت الحاضر، حيث كانت تعمل في المجال نفسه، وازدادت مسؤوليتها بعد استلامها إدارة العلاقات العامة حديثاً، ولا يوجد فرق بين العمل الماضي والحاضر، لأنها منذ التأسيس كانت تعمل في الإعلام والعلاقات العامة ولكن مع إحداث تطوير على المهمات مثل: تغطية أخبار الوزارة والفعاليات، وإعداد التقارير الإعلامية، والتصوير، وإنتاج سيوتات إذاعية، وإنشاء الفيديوهات، وإدارة الموقع الإلكتروني للوزارة، ومتابعة صفحة الفيسبوك، والتشبيك مع وسائل الإعلام.

المبحوثة الرابعة وهي موظفة علاقات عامة، كانت تعمل في السابق مذيعة في الإذاعة والتلفزيون ومقدمة برامج، وحالياً تعمل في العلاقات العامة في التصوير وتغطية أخبار الوزارة.

المبحوثة الخامسة في السابق كانت تعمل مراسلة تلفزيونية، ومعدة برامج، ومنسقة مشاريع، وفي الوقت الحالي تعمل في العلاقات العامة في التصوير، وكتابة الأخبار، والتنسيق للمؤتمرات، وزيارات ميدانية، ومسؤولة صفحات التواصل الاجتماعي في الوزارة.

أما المبحوثة السادسة فكانت تعمل سكرتيرة تنفيذية في الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية، ثم أصبحت سكرتيرة تنفيذية لمكتب المفوض السياسي، ومن ثم عملت في الرقابة والتفتيش، وفي الإعلام والإذاعة حيث قدمت برنامج حماية الوطن، وحالياً تعمل في مجال العلاقات العامة وتقوم بالتحضير لورشات العمل والمناسبات الوطنية، وتنظيم القاعات وترتيبها، وتوزيع الدعوات فقط.

المبحوثة السابعة كانت سابقاً تعمل مدرسة لغة انجليزية، ومن ثم عملت في مؤسسة خاصة كمساعدة إدارية وفي التسويق والعلاقات العامة، أما حالياً فدورها الإشراف على صفحة الفيسبوك الخاصة بالمؤسسة، وكتابة الأخبار الصحفية، والتنسيق مع وسائل الإعلام، واستقبال الوفود والزوار.

المبحوثة الثامنة كانت تعمل مديراً عاماً لديوان الوزير، وكانت مساعد إداري في وزارة الزراعة، أما حالياً تعمل في العلاقات العامة، حيث قامت بالتطوير على العمل لمواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، مثل كتابة أخبار المؤسسة، والتصوير، ومتابعة صفحة الوزارة الإلكترونية، وتطوير مكتبة إلكترونية، وتصميم جسم للعلاقات العامة في جميع المديريات والبالغ عددها 13 مديرية، وإنتاج ومضات إعلامية توعوية.

المبحوثة التاسعة وتعمل في العلاقات العامة منذ التعيين، حيث قامت ببناء علاقات وطيدة بين الشركات والمؤسسات المحلية، وبناء شراكات مؤسساتية، وتطوير برامج لتحسين العملية التعليمية، وحالياً تقوم بنفس المهام ولكن تطورت الأعمال بتطور التكنولوجيا والإنفتاح على العالم وقامت بتطوير الأساليب وطرق العمل.

المبحوثة العاشرة سابقاً كانت تعمل في العلاقات الحكومية، حيث كانت موظفة في مكتب رئيس الوزراء وفي مكتب الناطق باسم الحكومة والرصد الإعلامي، ومن ثم انتقلت للعمل في العلاقات العامة، وتعمل حالياً في الإعلام، والبروتوكول، والتصوير، وكتابة أخبار للمؤسسة، واستقبال الوفود الرسميين.

المبحوثة الحادية عشرة سابقاً عملت في تنمية المرأة، ومن ثم في الجامعة في وحدة الجودة والنوعية، وحالياً في العلاقات العامة تعمل في التسويق لأعمال للوزارة وإنجازاتها، وبناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي والمدني والمؤسسات الإعلامية ومن له علاقة بالإنتاج الإعلامي لتوصيل رؤية الوزارة، وأبرز أعمالها توثيق أخبار الوزارة بشكل مكتوب ومصور، وإعداد الوسائط المتعددة وجميع متطلباتها، مع التطوير عليها.

المبحوثة الثانية عشرة كانت تعمل سابقاً في الإعلام والمشاريع والأبحاث العلمية، ثم عملت في التسويق للجريدة إعلامية، وبعد ذلك منسقة في مركز إعلامي، وفي مجال الإحصاء، وأخيراً دائرة العلاقات العامة، وحالياً تعمل في شقين: إحداهما إعلامي من إعداد التقارير الصحفية، وتصوير

إجتماعات، وتغطية أخبار، ومتابعة ورصد الأخبار الإقتصادية سواء محليا أو عالميا، والآخر في مجال العلاقات العامة، فهي تعمل في التنسيق مع وسائل الإعلام، والتنسيق للمؤسسة مع المؤسسات الشريكة في القطاع الخاص والحكومي، والتحضير للإجتماعات، والبروتوكول والمراسم، وصياغة كتب شكر وتقدير وتعازي وتهاني، وأبرزها التحضير للإجتماعات والمراسم.

المبحوثة الثالثة عشرة تعمل في العلاقات العامة منذ نشأة الوزارة ومنذ البداية ولا زالت تقوم بالعمل ذاته، وطبيعة العمل هو تعريف الجمهور بإنجازات الوزارة وإبراز دورها، علاوة على ذلك الإهتمام بقضايا المرأة بشكل عام، وأبرز أعمالها تغطية أخبار الوزارة، مع التطوير على الأدوات والأساليب في العمل وطرق الإعلام.

استنتجت الباحثة أن 77% من المبحوثات وعددهن (10 من 13) مبحوثة، عملن في وظائف مختلفة مثل: (الصحافة والإعلام، الإذاعة والتلفزيون، التعليم، ...) قبل انتقالهن للعمل في دوائر العلاقات العامة، و23% منهن قد عملن منذ التعيين في العلاقات العامة مباشرة، وكما ورد في عينة الدراسة ليس هناك أي من المبحوثات متخصصة في العلاقات العامة. ولم تذكر معظم المتخصصات الأدوار الاستراتيجية للعلاقات العامة مثل البحوث، والتخطيط الاستراتيجي، والأدوار الإدارية، واتخاذ القرارات، حيث أظهرت النتائج أن 15% من المبحوثات وعددهن (2 من 13) مبحوثة فقط، لها دور في الإدارة ورسم السياسات، والأخريات أكثر أعمالهن لوجستية.

كما أظهرت النتائج أن الأدوار التي قامت بها المبحوثات بين الماضي والحاضر كانت معظمها لوجستية أكثر منها إدارية. ووفقاً للنظرية النسوية فإن عمل المرأة ومهامها تتأثر بالعوامل الثقافية التقليدية الاجتماعية، والتنشئة الأسرية، وكذلك الثقافة العامة للمرأة، والتي تؤثر على طبيعة المهام الموكلة إليها.

3. معاملة المرأة في العمل وفقاً للنوع الإجتماعي.

لمعرفة فيما اذا كان هناك معاملة مختلفة للمرأة في العلاقات العامة بسبب اختلاف النوع، فقد طرحت الباحثة على المبحوثات السؤال التالي: خلال مسيرتك المهنية، هل سبق لك أن مررت بوقت حيث شعرت أنك عوملت خلاله معاملة مختلفة لأنك امرأة؟

أفادت 61% من المبحوثات أن المعاملة فيها نوع من الإحترام المتبادل. ولكن ما يقارب 39% ذكرن أن هناك بعض المواقف السلبية التي فيها انتقاص من الحقوق كونها امرأة، منهن من

تعرضنّ للمعاملة السيئة بسبب الحجاب، ويسبب كتابة الشعر، واحداهن تعرضت لمضايقات مما جعلها تقدم استقالتها بسبب الضغوطات من قبل أحد المسؤولين لأنه لا يدعم عمل المرأة وتطورها، والحرمان من الكثير من الدورات التدريبية وتحويلها للرجال، وكذلك التلاعب في لجنة التقييم لاستلام إحدى المبحوثات لمنصب "مدير عام"، ومنهن من تعرضت للمعاملة السلبية بسبب الاعتراض على بعض الأمور في العمل، ومنهن من حُرمت من الترقية في العمل لأن الرجل في نظرهم هو المعيل للأسرة ويحتاج للمال أكثر من المرأة، وهو الأولى في تلك الترقية، رغم تساوي الكفاءات في العمل بينهما.

ووفقا للنظرية النسوية وتفسيرها لمسألة عدم التماثل بين الجنسين، واعتبار النساء والأمور المرتبطة بهن على أنهن شكل مختلف وذو قيمة أقل من الرجال والأمور المرتبطة بهم. حيث تُفسر النظرية النسوية الأسباب والظروف التي يُرى فيها أنّ الرجال أحق بالترقية والأجر العالي من النساء في المؤسسات الفلسطينية، تتمثل هذه الأسباب بمحاولة إقناع النساء العاملات بأن الرجل يحتاج الترقية -التي يترتب عليها زيادة في الأجور(الراتب)- أكثر من المرأة لأنه معيل لأسرته، بالرغم من وجود الكثير من النساء المعيلات لأسرهن بالدرجة الأولى.

4. تكافؤ الفرص.

ولمعرفة ما إذا كان هناك تكافؤ في فرص العمل بين الرجال والنساء العاملين في المؤسسات المدنية الحكومية، طرحت الباحثة على المبحوثات السؤال التالي: هل تشعرين أنك قد أعطيت نفس الفرص في التوظيف أو الترقية أو الراتب مثل زملائك (ذكورا وإناثا)؟ لم نعم، ولم لا؟

بينت النتائج أن النساء المبحوثات بنسبة 69% لديهن فرص متساوية مع الرجال في التوظيف والترقية والراتب بالرغم من وجود بعض العراقيل، وذلك لأن العمل في المؤسسات الحكومية فيه مساواة بالراتب لنفس المستوى الوظيفي، وما يقارب 31% منهن لا يوجد لديهن مساواة ولم يأخذن نفس الفرص وخاصة في الترقية، وهناك من حرمت منها وتم تشكيل لجنة خارجية لها لأنها رفضت الانتقال من العلاقات العامة لوحدة أخرى، وتفضيل الرجل على المرأة أثر على الترقية والتي بدورها تؤثر على الراتب.

وتفسر النظرية النسوية مسألة عدم تماثل الجنسين في فرص العمل، لأنه ما زال هناك هيمنة ذكورية على فرص العمل وبخاصة الترقيات، وتفضيل المناصب الإدارية للرجال، ورؤية أن الرجل له قدرة أعلى من المرأة على القيادة.

5. اعتقاد المبحوثات بتكافؤ الفرص بشكل عام.

ولرؤية الفكرة والنظرة العامة للمبحوثات في تكافؤ الفرص بين الجنسين، وجّهت الباحثة للمبحوثات السؤال التالي: هل تعتقدن، بشكل عام، أن النساء لديهن نفس الفرص في التوظيف والترقية والرواتب في العلاقات العامة مثل الرجال؟

أظهرت النتائج أن ما يقارب نصف المبحوثات بنسبة 54% يعتقدن وبشكل عام أن هناك تساويًا في الفرص بين النساء والرجال في المؤسسات الحكومية، والأخرى بنسبة 46% أفدن بعدم وجود مساواة بين الرجال والنساء، حيث يُفضل الرجال للمناصب العليا والنساء يعملن تحت إدارتهم في الوظائف اللوجستية فقط، وهناك تحييز للرجال لأنّ باعقادهم أن الرجل أقدر على اتخاذ القرارات وأقدر على القيادة، مع أن هناك نساء يستطعن اتخاذ قرارات وبقدرات عالية مثلها مثل الرجل وأحياناً بشكل أفضل، وأضافت أخريات أن عدم المساواة ناتجة عن طبيعة عمل المؤسسة وخاصة العسكرية منها.

لاحظت الباحثة اختلاف النسبة في تكافؤ الفرص بين واقع العمل والإعتقاد العام لدى المبحوثات في السؤالين السابقين، وتنتج الفجوة عادة بين القانون وتطبيقه وبين القول والفعل، أي أن هناك تجاوزات في الوظائف والترقيات، إما بأسلوب الإعلان عنها، أو بالطريقة التي تُنفذ فيها والتي ينتج عنها هذه الفجوة في اعتقاد المبحوثات بشكل عام وبنسبة 46%، ويؤكد ذلك نتائج التقرير السنوي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الصادر في الأول من 2018 عن القوى العاملة لعام 2017 أنه "بالرغم من ارتفاع مشاركة النساء في القوى العاملة من 10.3% في العام 2001 إلى 19.2% في العام 2017، إلا أنه لا زالت الفجوة كبيرة حيث مشاركة الرجال تزيد حوالي 4 أضعاف عن مشاركة النساء حتى عام 2017"، و"نسبة النساء العاملات في القطاع المدني 11.6% فقط من درجة مدير عام A4 فأعلى من مجموع المدراء العامين فأعلى، مقابل 88.4% من الرجال في نفس الدرجة".

ب. أسلوب إدارة المرأة في العلاقات العامة

للتعرف على أسلوب إدارة المرأة للعلاقات العامة، ألفت الباحثة عدة أسئلة من جوانب مختلفة للبحث في التحديات والمؤثرات وفعالية أسلوب القيادة للمرأة.

1. التحديات التي تواجه المبحوثات في إدارة العلاقات العامة

للبحث في التحديات التي تواجه المبحوثات وتأثيرها على عملهن طرحت الباحثة السؤال التالي:
كيف تبدو الإدارة بالنسبة لك؟ وما (التحديات)؟

تحدثت المبحوثات عن طبيعة إدارتهن بأن الإدارة تزيد من المسؤولية الواقعة على عاتقهن، وفيها فرصة لتطبيق العلوم المكتسبة من الدراسة الجامعية والدورات التدريبية، وتطوير الشخصية، وإثبات الذات. وأفادت المبحوثات أن أهم تحدي يواجه المعظم هو عدم معرفة الإدارة العليا وجعلها بطبيعة عمل العلاقات العامة بالشكل الصحيح وأهميتها للمؤسسة، وعدم وجود هيكلية ودائرة متخصصة في العلاقات العامة في العديد من المؤسسات المبحوثة، إضافة لعدم إطلاع المبحوثات على الوضع العام للمؤسسة وسياساتها وما يواجهها من تحديات والذي ينتج عنه أداء الكادر الوظيفي للأعمال بأسلوب مختلف عن الأسلوب الحقيقي لعمل العلاقات العامة في المؤسسات، ومن ضمن التحديات الحاجة لتطوير العلاقات العامة وأساليبها ووسائلها، وتطوير العاملين فيها ورفع كفاءتهم، والذي يُشكّل تحدي كبير في فهم طبيعة العمل وطرق إنجازه هو عدم وجود متخصصين في العلاقات العامة.

2. عدد المدراء السابقين من الإناث

لفهم مدى تأثير الإدارات النسائية السابقة -إن وجد- على أسلوب قيادة المرأة في وظيفتها بالعلاقات العامة طرحت الباحثة السؤال التالي: كم عدد المدراء الإناث السابقين الذي عملت تحت إدارتهن في مجال العلاقات العامة؟ هل أثر هذا على طموحك بالوصول الى ما أنت عليه الآن؟ وعند السؤال عن وجود إدارة نسائية سابقة للعلاقات العامة أكدت المبحوثات بنسبة 61% أنهن لم يعملن تحت إدارة نسائية حتى الآن، وأكدت أخريات بعدم تأثير ذلك على الطموح المستقبلي لهن،

وأن التأثير كان جيداً ومحفزاً للمنافسة على استلام الإدارة، وأخريات أثار عليهن بشكل سلبي لعدم وجود مجال للتطور الوظيفي في المؤسسة، وبسبب القمع الحاصل للمرأة من قبل المسؤول وهيمنته عليها والذي نتج عنه عدم وصولهن للمناصب الإدارية وتطورهن في العمل.

وأفادت 39% من المبحوثات أنهن قد عملن تحت إدارة نسائية واحدة فقط، وهناك جزء من المبحوثات أشرن أنه لم يؤثر على طموحهن بالوصول إلى مناصبهن، وبعض المبحوثات تأثرن بوجود امرأة غير كفؤة في مركز القيادة مما قلل من إكتسابهن للخبرات والشعور بعدم الراحة في بيئة العمل وذلك بسبب ضعف إدارتها للعلاقات العامة.

فسرت النظرية النسوية مسألة عدم المساواة بين المرأة والرجل وهيمنته على الوظائف الإدارية يعود لقلّة عدد النساء الإداريات والمتخصصات في العلاقات العامة كما أظهرت النتائج، وكذلك حداثة استلامهن للمناصب الإدارية وبعدها قليل في دوائر العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة.

3. مدى فعالية أسلوب القيادة للجنسين

لتفسير نظرة المبحوثات لفعالية نساء العلاقات العامة في طرق وأساليب القيادة في دوائر العلاقات العامة مقارنة بالرجل، طرحت الباحثة السؤال التالي: هل تعتقدن أن أسلوب قيادتكم للعلاقات العامة بصفته امرأة أكثر فعالية من أسلوب القيادة لدى الرجال؟ ولماذا؟

أفادت 39% من المبحوثات بعدم وجود فرق بين الرجل أو المرأة في القيادة والتي تعتمد على شخصية الفرد وكفاءته بالعمل، وإنجازاته وقدرته على الإبتقان والإبداع. و61% أجبن بأن أسلوب قيادة المرأة أكثر فعالية وذلك لعدة أسباب منها: أن المرأة أطف وأكثر سلاسة وتقبل من قبل المجتمع في التعامل، ومنهن من تمتلك التخصص الإعلامي والدورات التدريبية في العلاقات العامة وغيرها من الموظفين لا يملكونه، وأن المرأة تهتم بالتفاصيل ولها قدرة على ضبط الترتيبات والبروتوكول ولها لمستها الخاصة، والمرأة تسعى لأن تثبت أنها تستطيع إشغال منصبها بجدارة لذلك تعمل بمهنية عالية ولديها أسلوب لتذليل العقبات أكثر من الرجال.

4. التساوي في المناصب القيادية بين الجنسين

لرؤية نظرة المبحوثات في المساواة بين الرجل والمرأة في المناصب الإدارية لدوائر العلاقات العامة، طرحت الباحثة السؤال التالي: هل تعتقدين أن المرأة ممثلة على قدم المساواة في المناصب القيادية في العلاقات العامة؟ لماذا نعم، ولماذا لا؟

بينت النتائج أن 77% من المبحوثات يعتقدن أن هناك مساواة في المناصب القيادية من خلال ملاحظتهن لتواجد عدد لا بأس به من النساء في إجتماعات العلاقات العامة السنوية، واعتقادهن بتفضيل المسؤولين لوجود المرأة في العلاقات العامة بسبب وجهها الحسن ومعاملتها اللطيفة، بالمقابل هناك 23% من المبحوثات أكدن أنه حتى الآن لا يوجد مساواة وخاصة في المناصب القيادية، فمعظم الوزارات والدوائر إدارتها من الرجال لأنه لا يوجد مساواة في الترقيات. وأغلب الرجال يتم تنصيبهم بالنقل من دوائر أخرى لإدارة العلاقات العامة بسبب ترقيه وإشغال منصب فقط، والعلاقات الشخصية تلعب دوراً كبيراً.

تستنتج الباحثة أن اعتقاد المبحوثات في المساواة في الوظائف الإدارية العليا لا يستند على بحوث علمية أو احصائيات مثبتة، ففي الوظائف العليا للمؤسسات حسب احصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2019) "على صعيد المشاركة في القطاع العام المدني، فتشكل النساء 43% من موظفي القطاع العام المدني مقارنة مع 57% للرجال، وتتجسد الفجوة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى فبلغت 12% للنساء مقابل 88% للرجال لنفس الفئة."

5. العقبات التي تواجه المرأة في مجال عمل العلاقات العامة

من المهم معرفة وتحديد العقبات والعراقيل التي تواجه المبحوثات في عملهن، لتحليل ومعرفة أسبابها، طرحت الباحثة السؤال التالي: ما هي العقبات التي تواجهينها في عملك في المجال؟

بينت نتائج المبحوثات وجود عدة عقبات متنوعة ومختلفة بحسب المؤسسة وطبيعة عملها، مثل: نقص التخصصات في مجال العلاقات العامة، ونقص التمويل لدعم أنشطة العلاقات العامة، وجود مدير أو مسؤول له توجهات ضد عمل المرأة أو تقدمها، والتأخير في العمل يشكل عقبة أمام بعض العادات الاجتماعية، ومحدودية التطوير والترقيات، وضعف التواصل مع الإدارة العليا رغم أهمية

العلاقات العامة للمؤسسة، وكذلك عدم فهم دور العلاقات العامة الذي يخلق كثيراً من العقبات، إضافة إلى الأوضاع السياسية في فلسطين.

6. سلوكيات المرأة الإدارية للعلاقات العامة

لتحديد ما إذا كانت المبحوثات تتعرضن لمعاملة مختلفة لأنهن نساء، ولبيان الظروف والأسباب التي يتعين فيها على المرأة التصرف بشكل معين بناء على نوع جنسها، طرحت الباحثة السؤال التالي: هل شعرت يوماً أنه يتعين عليك التصرف بطريقة معينة، لأنك امرأة في مركز قيادة؟ أكثر من نصف المبحوثات كانت إجابتهن (لا) لم تواجه مواقف تستدعي التصرف بشكل مختلف لأنها امرأة، ومن جانب آخر هناك من لم تُعط فرصة للتصرف وإثبات ذاتها بسبب التهميش وتسلط المسؤول، أما باقي المبحوثات كانت إجابتهن (نعم) ولأسباب مختلفة منها: في حال التعرض للتمييز من المسؤول، والحرص على التصرف بحذر مع الرجال خوفاً على سمعتها، وكذلك الشعور بالإحراج والتقييد في التصرفات في الاجتماعات المليئة بالرجال.

ج. وجهة نظر المرأة في القيادة النسوية للعلاقات العامة.

لفهم ما هي وجهة نظر المبحوثات في قيادتهن للعلاقات العامة من ناحية الإحترام والامتنان لتعليماتهن وتقديرهن، والكشف عن معايير التعامل في العمل بحثت الدراسة في الآتي:

1. مدى تطبيق توجيهات المرأة الإدارية في العمل

للكشف عن مدى وجود احترام للمرأة في دوائر العلاقات العامة وتطبيق تعليماتها وتوجيهاتها الإدارية، طرحت الباحثة السؤال التالي: هل تُعاملين باحترام؟ وهل يتم اخذ تعليماتك وتوجيهاتك على محمل الجد؟

أشارت المبحوثات على وجود احترام متبادل بالعمل بشكل عام، أما بالنسبة لأخذ تعليماتهن وتوجيهاتهن على محمل الجد فاختلفت الإجابات، حيث أفادت 61% منهن بأن تعليماتهن يُؤخذ بها وتُطبق، بينما 39% يجدن صعوبة في تطبيق توجيهاتهن، لعدة أسباب منها: رفض الرجل لتلقي التعليمات من مديرتة في العمل، ووجود الكثير من التحكم من قبل المسؤولين في طريقة وأسلوب العمل، وتنفيذ النساء لأعمال ومهمات دون القناعة بها، وأكثر ما يواجههن رفض مقترحاتهن والتقليل منها بطريقة فيها طمس للإبداع والشخصية.

2. الاحترام حسب نوع الجنس

أجابت 69% من المبحوثات بـ"نعم" هناك احترام بشكل عام من الجنسين ذكورا وإناثا، وما يقارب 16% كانت لهن آراء مختلفة من حيث أن الشخص هو من يفرض احترامه بنفسه، والتعامل حسب الشخصية، وهناك من أفادت أن احترام الرجال أكثر لها في العمل، ولكن 15% منهن أكدن أن تعاون واحترام النساء لهن في العمل أكثر من الذكور، وما زال هناك وجود للنزعة الذكورية حتى اللحظة بأن القيادة للذكر وهو المسيطر وليست الأنثى.

3. التعرض للتمييز

أفادت 46% من المبحوثات بنفي تعرضهن للتمييز، وأن العمل لا يخلو من المضايقات أو التطفل وخاصة عند المنافسة، بالمقابل هناك نسبة ليست بسيطة تصل إلى 54% تعرضن للتمييز في العمل، ومعظمها كانت من الرجال وخاصة المسؤولين عن العمل، مثال: تعرض بعضهن للتمييز بسبب نجاحها ومنافستها على منصب إداري، ومحاولات لطمس شخصيتها وتحويلها لمجرد متلقي أوامر لمنع تطورها أو التضييق عليها.

ووفقا للنظرية النسوية والتي تحلل ظروف النساء لتفسير مسألة عدم المساواة بين الجنسين، تفسر تعرض النساء للتمييز والهيمنة من قبل المسؤول على الوظائف لمحاولة تحويلهن إلى تابع له وإبقائهن تحت السيطرة، حيث يرى نفسه أحق بالقيادة بسبب نفوذه وسلطته.

4. ازدواجية معايير التعامل أسوة بالمدراء الآخرين في المؤسسة

للكشف عن رأي المبحوثات فيما إذا كان هناك مساواة أو مفارقة في المعاملة بين المرأة في منصب مدير العلاقات العامة والمدراء الآخرين في المؤسسة، ولتوضيح معايير التعامل ومسبباتها طرحت الباحثة السؤال التالي: هل تشعرين بوجود ازدواجية بمعايير التعامل معك كمديرة للعلاقات العامة أسوة ببقية المدراء في نفس المؤسسة أو غيرها من مدراء علاقات عامة ذكور؟ كيف؟

أفادت 69% من المبحوثات بشعورها بعدم وجود ازدواجية في التعامل وأن ذلك يعتمد على شخصية الفرد وقدراته، و31% أكدن على وجود الازدواجية بالتعامل بطريقة سلبية عليهن، وهي موجودة على درجات، مثل تمييز الشبان الجدد وإعطائهم حوافز وفرص أكبر، وكذلك إعطاء فرص لبعض المدراء بالتطور وأخذ القرارات أكثر من النساء في العلاقات العامة، وأضافت أخرى أنهم لا يتعاملون معها كإدارية ولا يدعونها لاجتماعات المدراء رغم أنها تقود العلاقات العامة.

تفسر النظرية النسوية مسألة عدم المساواة بين الجنسين بسبب وجود ازدواجية في التعامل بين المرأة والرجل داخل المؤسسات، وتمييز الرجل بالصلاحيات والنفوذ والحوافز والفرص وحتى الاجتماعات الإدارية أحياناً.

5. وجهة نظر المبحوثات من وجود مشاعر ايجابية تجاههن في العمل الإداري

بينت النتائج أن ثلثي المبحوثات يشعرن بمشاعر إيجابية تجاههن من ناحية التشجيع والتعامل بلطف كونها أنثى ويتمثل في الاحترام والمراعاة في عملهن، ولكن الثلث الآخر لا يوجد لديهن هذا الشعور بالايجابية في مكان عملهن لأسباب مختلفة منها: مزاجية المسؤول وسلبيته في التعامل، ومنهن من لا تتلقى المديح أو الثناء أو الاهتمام أو التشجيع الذي يولد الشعور بعدم الايجابية.

د. معلومات ديموغرافية (احصائيات اجتماعية) خاصة بالمبحوثات

للاطلاع على خصائص المبحوثات الديموغرافية والتي تساهم في توضيح التغيرات والاختلافات البشرية وتساعد في تفسير وشرح بعض السلوكيات والاتجاهات للأشخاص، طرحت الباحثة مجموعة الأسئلة الديموغرافية وظهرت النتائج الآتية:

1. العمر

تتراوح أعمار المبحوثات من (24 إلى 57) سنة، أعلى نسبة 39% للفئة العمرية (30-39)، وأقل نسبة 15% للفئة العمرية (40-49)، 23% للفئة العمرية (20-29)، وكذلك 23% للفئة العمرية (50-59).

2. الحالة الاجتماعية

بينت النتائج أن نسبة المتزوجات من المبحوثات بلغت 69% وهي أعلى من نسبة "غير المتزوجات" البالغة 31%.

3. مدى تأثير الأطفال على العمل

أظهرت النتائج أن 69% من المبحوثات متزوجات وعددهن (9 من 13) امرأة، وجميعهن لديهن أطفال يتراوح عددهم ما بين طفل واحد إلى ستة أطفال، 85% لا يؤثر وجود الأطفال على عملهن في العلاقات العامة لوجود ترتيب مسبق في المنزل ولأن أعمار أولادهن تعتبر كبيرة، و15% فقط يتأثر عملهن نظراً لصغر سن أطفالهن وحاجتهم للرعاية.

4. مكان النشأة

بينت النتائج أن 54% أي (7) من المبحوثات ترعرعن في المدن الفلسطينية المختلفة مثل (نابلس، رام الله، طولكرم، القدس والأغلبية من مدينة نابلس وواحدة في مدينة عمان الأردنية)، و 38% أي (5) من المبحوثات ترعرعن في القرى الفلسطينية المختلفة مثل (صانور، رأس كركر، شويكة، قراوة بني زيد، أبو شخيدم)، 8% أي (1) واحدة فقط ترعرعت في مخيم العين في نابلس.

5. السكن الحالي

بينت النتائج أن 69% أي (9) من المبحوثات يعشن حالياً في المدن وخاصة مدينة رام الله، 23% أي (3) يعشن في القرى الفلسطينية قضاء رام الله، 8% أي (1) واحدة فقط في مخيم العين نابلس.

6. المهارات الخاصة بالمبحوثات

أغلب المبحوثات يمتلكن المهارات الإعلامية ومهارات الحاسوب، ومنهن من تمتلك القدرة على التحدث بأكثر من لغة، ومهارات البحث العلمي، والشعر، ومهارات الإنتاج والإنفوغراف.

7. نظرة المؤسسة للخصائص الأنثوية

ما هي نظرة المؤسسة للخصائص الأنثوية مثل (الجمال، المكياج، اللباس و"الحجاب")؟
أغلبية المبحوثات أكدن أن هناك تفضيل للجمال والأناقة مع الدرجة العلمية والكفاءة، مع تأكيدهن على عدم وجود اعتراض على اللباس أو الحجاب أو حتى الماكياج.
اتسمت عينة الدراسة بشمولها للإناث من جميع الفئات العمرية، ما يقارب الثلثين من الفئة الشابة، وأيضاً ثلثي المبحوثات متزوجات، ولديهن أطفال، وبينت النتائج أن وجود الأولاد لا يؤثر على عملهن بسبب وجود ترتيبات وتنظيم مسبق ما بين العمل والأسرة، إلا اللواتي لديهن أطفال بأعمار صغيره ونسبتهم 15%، حيث يؤثر ذلك على عملهن بسبب حاجة الطفل للرعاية والاهتمام.
وبينت النتائج أن النسبة الأكبر للعاملات في العلاقات العامة قد ترعرعن في المدينة ومسكنهم الحالي أيضاً المدينة، والتي تفسر أنه ما زال توجه نساء القرى والمخيمات إلى الوظائف التقليدية كالتعليم. وتتسم عينة البحث بشمولها على نساء بمستويات علمية جيدة وامتلاكهن لمهارات متنوعة تؤهلن للعمل في العلاقات العامة والوظائف الإدارية العليا. وأظهرت نتائج المعلومات الديموغرافية أيضاً وجود احترام لخصوصيات وحرية المرأة في اللباس والحجاب.

الفصل الخامس

المناقشة والتحليل

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الواردة في الفصل السابق والتي هدفت إلى معرفة دور المرأة الفلسطينية في تطوير قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية المتمثلة بالوزارات والهيئات، وقد اشتملت الدراسة على مجموعة من الأسئلة والتي سيتم تحليلها ومناقشتها في ضوء نظرية الدراسة "النظرية النسوية" والدراسات السابقة في هذا الفصل.

أولاً: نسبة النساء العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية مقارنة بنسبة الرجال

بينت النتائج أن متوسط عدد الموظفين في المؤسسات ما يقارب (5)، وبينت عدم وجود فروق كبيرة في نسبة الرجال للنساء في دوائر العلاقات العامة، إلا أنه أيضاً أظهرت النتائج وجود ضعف في تمثيل النساء في بعض الوزارات، ومنها وزارة الشؤون الإجتماعية بنسبة 20% ووزارة الصحة بنسبة 33%، وفي وزارات أخرى كانت النسبة معدومة 0% مثل وزارة الأوقاف. وكذلك بينت النتائج أن سبب تواجد المرأة في المؤسسات هو التحصيل العلمي وأنها أصبحت تدرس جميع التخصصات والمجالات وليس كالسابق في مجالات محددة، مما أتاح لها الفرصة للعمل والتنافس على المراكز الوظيفية، ولكن ما زالت نسبة تواجدها أقل من الرجل في أغلبية المؤسسات وبلغت 31% فقط.

وبحسب النظرية النسوية فإن هذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية بوجود تمييز في بعض الوزارات في عدد تواجد النساء نسبة للرجال الموظفين.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من ليز يومانز (Yeomans، 2019) والتي هدفت لظهور رؤية نسوية جديدة في الولايات المتحدة لمحاربة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة، وتتفق أيضاً مع دراسة رالف و مارتينا (Tench&Topić، 2017) والتي هدفت لمعرفة الى أي مدى تطورت عملية المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة، وإلى أي مدى وصل المجتمع الأوروبي في مجال المساواة بين الجنسين، وهل المجتمع الأوروبي يحد من أوجه

عدم المساواة بين الرجل والمرأة أم لا، وبينت النتائج أن عدم المساواة لا يزال قائماً، ليس فقط في المجالات التقليدية لعدم المساواة مثل الأجور والمناصب ولكن أيضاً في مجالات أخرى مثل الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص وتأثير الإدارة. وإن الهيكل الاجتماعي لا يزال يقوم على عدم المساواة بين الجنسين.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ماريان شيرود (Sherwood, 2017) التي توصلت إلى أن القوى العاملة في مجال العلاقات العامة الرياضية الأسترالية كانت على قدم المساواة بين الذكور والإناث. ولا يوجد انعدام لتواجد المرأة في دوائر العلاقات العامة كما في وزارة الأوقاف.

ثانياً: المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية مقارنة بتلك التي يقوم بها الرجال

مع أن أغلبية المبحوثين أكدوا على عدم وجود فرق في المهام بين الرجل والمرأة، إلا أننا وجدنا ومن خلال المقارنة في بعض الوزارات أنه ما زال هناك عدم مساواة بالأعمال، وتحجيم لدور المرأة والتقليل من قدراتها والتفضيل للرجل عليها. ودل على ذلك أن أبرز المهام الموكلة للنساء في عملهن بالوزارات والهيئات هي مهمات لوجستية مثل: استقبال الوفود، والتسويق للوزارة، والتحضير للمؤتمرات، ولا يوجد لها دور بارز في اتخاذ القرار أو توزيع المهام إلا القليل.

مع البحث في الأسباب والمؤثرات على مهام المرأة يمكن الاستنتاج، أولاً: تأثير الموروث المجتمعي الثقافي، حيث انقسم المبحوثون في هذا الجانب إلى نصفين، منهم من أكد عدم تأثير الموروث المجتمعي الثقافي على قدرة المرأة ولكن التأثير على مساحة حضورها بسبب محددات وعقبات مجتمعية ثقافية ودينية والصورة النمطية السائدة، والآخرين أكدوا على تأثير الموروث المجتمعي الثقافي الكبير بسبب القيود والمعوقات مثل التأخير في العمل لتغطية المؤتمرات، والذي برأيهم يعد قصوراً في إتمام عمل المرأة، في حين أن الرجل لا يكثر لمثل هذه المحددات، وبالتالي يؤثر على قدرتها في إنجاز العمل.

وثانياً: التنشئة الأسرية حيث أكد أغلبية المبحوثين أن التنشئة الأسرية هي الأساس، وتلعب دوراً رئيساً في عملية اختيار نوع المهام وممارسة العمل، ولها التأثير الكبير سواء السلبي أو الإيجابي

في جميع المجالات مع وجود الفروقات الشخصية في التنشئة، والأقلية الذين قالوا أن لا علاقة لها، وأكدوا التزامهم بتقاليد المجتمع السائدة. أما ثالثاً: تطور الوعي الثقافي والذي ساهم في زيادة وعي المرأة وتنقيفها وبالتالي تمكينها بالعمل في رأي أغلبية الباحثين، وأن المرأة بسبب الإنفتاح على العالم والتطور التكنولوجي أصبحت تمتلك المعلومة في شتى المجالات وتعرف حقوقها وواجباتها وما يترتب عليها في العمل وما تحتاج لتطوير نفسها وكسب الخبرات، ونسبة قليلة أفادوا أن التنقيف والتطوير والتمكين يعود للقناعات الشخصية للمرأة وبالتالي العلاقة طردية، كلما زاد الوعي الثقافي زاد التمكين لدى المرأة. ومع كل هذا التطور والانفتاح الثقافي إلا أنه ما زال هناك نظرة تقليدية لدى بعض المؤسسات بأن المرأة بحاجة دائمة للتطوير وضمن مفاهيم وجوانب معينة مثل: استخدامها لجذب التمويل.

وحسب النظرية النسوية التي تبحث في ظروف المرأة وأسباب عدم المساواة بينها وبين الرجل، فإن هذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية بوجود معيقات ثقافية مجتمعية، وتأسيسية من الأسرة، وبالتالي التأثير على نوع المهام المفوضة والمقاومة على عاتق المرأة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من ليز يومانز (Yeomans, 2019) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن وجود الشبكات النسائية على الإنترنت في العلاقات العامة يقدم دليلاً على وجود محاولات نسوية لمعالجة أوجه عدم المساواة، وكما أسلفت الباحثة سابقاً فإن الثقافة عبر شبكات التواصل الاجتماعي تساعد في زيادة وعي المرأة وتنقيفها. وتتفق أيضاً مع دراسة كل من (Elizabeth L. & Larissa A. Grunig, 2009) والتي خلصت إلى تصنيف الرجال للوظائف الإدارية، والنساء للوظائف الفنية. واقترحت الحركة النسوية أن "النساء يواجهن تخفيض قيمة مستمر بالنسبة للرجال. وكذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الصقر (2018) (AlSaqr, التي أظهرت أن تجربة المرأة العاملة في العلاقات العامة البحرينية لا تعد استنساخاً للتجارب العالمية لعمل المرأة الغربية في العلاقات العامة، حيث أثبتت الدراسة أن النساء المتعلمات في مملكة البحرين يمكن أن يعملن في وظائف عامة مثل العلاقات العامة، وفي الوقت نفسه يحافظن على هويتهم الثقافية، كما في بعض المؤسسات الفلسطينية التي ما زالت تنتظر نظرة تقليدية بأن المرأة في العلاقات العامة تستخدم لجذب التمويل، مثل الكثير في دول الغرب، وبينت الدراسة أن تمكين المرأة في مجال العلاقات العامة يبدأ من التصورات الثقافية للمرأة نفسها، وبينت

أن التعليم من أهم عوامل تمكين المرأة للعمل في مجال العلاقات العامة، وتوصلت إلى أن الكثير من التحديات التي تواجه المرأة البحرينية العاملة في مجال العلاقات العامة هي تحديات ذات طبيعة ثقافية تحددها المعايير الاجتماعية وثقافة المجتمع كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية والتي أثبتت أن ثقافة المجتمع والتنشئة الأسرية لها أثرها على طبيعة المهام الموكلة للمرأة واختياراتها.

وكذلك أيضاً اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من **Hon, Toth, and Grunig, (2000)** التي بينت أن تعليم القيم هو مقدمة حاسمة لتعليم الأخلاقيات وأن إدماج القيم النسوية في الممارسة المهنية والتعليم يمكن أن يكون القوة للتغيير. والتثقيف الذاتي والتعليم والتجارب التعليمية تمكّن المرأة في مجال العلاقات العامة.

ثالثاً: مدى مساهمة المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة

أظهرت النتائج أن نصف المبحوثين أشادوا بإيجابية وأهمية وجود النساء في قسم العلاقات العامة في المؤسسات وأثرها الجيد، وأن المرأة تمتاز بالصبر والإجتهاد والنشاط العالي بالعمل واللباقة في التصرف، وقد سهلت الكثير من الأعمال التي تحتاج إلى التعامل والتواصل مع العوائل والنساء، والقليل من المبحوثين قالوا أن هناك أفكاراً ابداعية لنساء العلاقات العامة في العمل. أما النصف الآخر أفاد أنه لا يوجد فرق أو تفضيل للمرأة في التطوير، وكل شخص وكفاءته الشخصية وقدرته على إتقان عمله، وآخرون لا يروا أي تطوير من قبل المرأة بنظرهم، لأن لكل عمل قوانينه وخطته وإنجازات محددة مطلوب تنفيذها، ولا مجال للاجتهادات الشخصية، وغالباً ما تكون الأفكار مشتركة وليس تميزاً في المرأة، وفي هذا الجانب نلاحظ طمس للموظفين وللإبداع في العمل، كما وما يثبت ذلك الضعف الكبير في تولي النساء لمناصب إدارية عليا بنسبة 15% فقط، والإداريات الأخريات هن حديثات العهد في استلام الإدارة وجميعهن لا تتجاوز نسبتهن 25% من المناصب الإدارية بشكل عام، وإلى الآن 85% من دوائر العلاقات العامة في المؤسسات لا تعتمد نظام تقييم للتطوير من قبل النساء وحتى الرجال للعلاقات العامة، و15% فقط لهم آلية تقييم ومراجعة لتطوير دائرة العلاقات العامة في وزارتهم.

وحسب النظرية النسوية، فإن هذه النتائج تتفق مع ما جاءت به النظرية النسوية أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين ما زال قائماً، وتبين ذلك من محاولة طمس اقتراحات المرأة وعرقلة تطورها في العمل وفي الرتب الوظيفية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من جايا ووتر (Waters، 2019) والتي ناقشت حياة المساهمات المهمات في تطوير العلاقات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ هناك عجز في روايات المرأة في تاريخ العلاقات العامة، بخاصة أن مهنة العلاقات العامة حصلت على مساهمات كبيرة من النساء نادراً ما تم توثيقها وكذلك في هذه الدراسة لا يوجد إنجازات بارزة تذكر ولا مساهمات تم تسجيلها لنساء العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية في فلسطين. وكذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كاتي وجينيفر (Place & Vardeman-Winter، 2018) وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة تهميش النساء القياديات في العلاقات العامة، ولكنها لم تفسر لماذا يشغل الرجال مناصب قيادية أعلى أو أكثر.

رابعاً: المراكز والمسميات الوظيفية التي تشغلها المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية

عند البحث في المراكز التي تشغلها المرأة في العلاقات العامة لرؤية ما إذا كان هناك تفضيل لمراكز أو وظائف معينة للنساء، وهل هناك تأثير لبيئة العمل، أو البيئة الأسرية على تلك التوجهات، وقد بينت النتائج من وجهة نظر الباحثين ودون الاستناد إلى احصائيات مثبتة أو أبحاثٍ تأكيدٍ 69% من الباحثين على عدم وجود فرق بين الرجل أو المرأة في استلام المناصب وأن الكفاءة الشخصية التي تحكم، و26% فضلوا المرأة للعلاقات العامة وخاصة في وحدة البروتوكول، ومع ذلك ما زال هناك بعض المؤسسات تتعامل مع المرأة بأنها أقل قدرًا من الرجل، وهناك تحجيم واضح لدورها بإعطائها أعمال لوجستية وغير إدارية، ولا قرار لها فيها، فقد أكدت نتائج الدراسة بنسبة 48% على عدم استقرار بيئة العمل، أي أن بيئة وظروف العمل لها علاقة طردية مع الكفاءة، فكلما كانت ايجابية أثرت بشكل ايجابي على زيادة الكفاءة والإبداع في العمل، وكلما كانت سلبية أثرت على كفاءة المرأة وإنتاجيتها وإنجازاتها بشكل سلبي، على سبيل المثال: وجود مسؤول غير داعم لعمل المرأة، وعدم فهم أهمية العلاقات العامة في المؤسسة، وكذلك روتين

العمل أهم ما يؤثر على كفاءة العاملات في دوائر العلاقات العامة، هذا من ناحية بيئة وظروف العمل الداخلية، ومن الناحية الأخرى، فإن بيئة المرأة العائلية وتبعيتها للرجل لها تأثيرها على مهام وعمل المرأة، حيث أظهرت النتائج أن 36% لا يعانون من التبعية، إلا أن النسبة الأكبر 64% أكدوا أن هناك تبعية ولها تأثيرها على طبيعة اختيار النساء للمهام أو رفضها لبعض المهام الموكلة إليها، وبالأخص التي تكون خارج حدود العمل مثل: التأخر بالعمل، أو الخروج في مهمات للمحافظات الأخرى البعيدة عن مكان عملها، أو السفر للخارج، وهذا الرفض بالعادة يكون من الأهل أو الزوج، إذاً ما زالت التبعية موجودة ولها أثرها الكبير على المرأة في عملها. وحسب النظرية النسوية فإن هذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية بوجود معيقات داخلية في بيئة العمل تؤثر على الكفاءة والإنجازات، وكذلك تأثير التبعية والهيمنة للرجل على المرأة التي ما زالت قائمة في المجتمع الفلسطيني.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من **دراسة رالف ومارتينا (2017)** (**Topić&Tench**)، حيث أظهرت نتائجها أن عدم المساواة لا يزال قائماً، مثال ذلك الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص وتأثير الإدارة على المرأة وعملها والهيكل الاجتماعي الذي لا يزال يقوم على عدم المساواة بين الجنسين من خلال تبعية المرأة للرجل كما في الدراسة الحالية. وتتفق نتائج هذه الدراسة كذلك مع نتائج **دراسة كاتي بالاس (2017) Place** فقد تبادلوا قصصاً شخصية تربطهم بظاهرة تأنيث صناعة العلاقات العامة، وتصورات بشأن (القوالب النمطية والتمييز) القائمين على نوع الجنس، ومفاوضات التوازن بين العمل والحياة. وأوصت بالتصدي للتمييز وتعزيز تمكين الأفراد في مكان العمل في مجال العلاقات العامة. كما في الدراسة الحالية حيث أن بيئة العمل تؤثر على الأداء. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج **دراسة أنطونيت جيان (Gyan, 2014)** في جزئية أن الصفات النسائية هي السمات المفضلة للمناصب القيادية، واختلفت مع دراسة أن الفنين من الذكور والإناث أدوا أدواراً على أساس نوع جنسهم، عكس نتائج الدراسة الحالية على حسب الكفاءة. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج **دراسة يومان وماريوتي (Mariutti & Yeomans, 2016)**، والتي بينت نتائجها رغم عدم المساواة الموجود بين الجنسين إلا أن هناك قبول واضح للفصل بين أدوار الجنسين في العلاقات العامة، وبالتالي عدم وجود ميل لتغيير الوضع الراهن في المطالبة بالمساواة الوظيفية لديهم.

خامساً: دور المرأة العاملة في العلاقات العامة من وجهة نظر ممارسات المهنة

1. الفرص المتاحة للمرأة في العلاقات العامة

لقد قامت الباحثة بالاطلاع على الفرص المتاحة لنساء العلاقات العامة منذ تعيينها، وكيفية وصولها إلى مركزها؟ وما الأدوار التي تقوم بها؟ وكذلك كيف تعامل كونها امرأة؟ وهل فرصها مع الرجل متساوية في العمل؟

أظهرت النتائج أن 54% منهن تم تنصيبهن في دائرة العلاقات بالانتقل من دوائر أو وزارات أخرى، و46% خضعن لإجراءات التعيين الرسمية للعمل في العلاقات العامة، وقد أظهرت النتائج كذلك أن 23% فقط من المبحوثات كن يعملن في العلاقات العامة سابقاً، حيث أنه لا يوجد أي من المبحوثات متخصصة بالعلاقات العامة، أما بالنسبة لفرص التعامل معها بشكل مختلف كونها امرأة فإن 61% من المبحوثات أفدن أن المعاملة ايجابية (أي أن هناك احترام متبادل ولكن بيئة العمل لا تخلو من بعض المشكلات)، وهناك 39% من النساء ما زلن يتعرضن لمعاملة سيئة ولمواقف سلبية كونها امرأة عاملة، مثل: تسلط المسؤول، لأنه يرفض عمل النساء، مما يشكّل ذلك ضغطاً في العمل ويعطي أولوية وأهمية للرجال، وكذلك حرمان بعض النساء من الترقية وإعطائها للرجل رغم تساوي الكفاءة والعمل بحجة أنه يعيل أسرة. أما فرصها من ناحية الراتب والترقية والوظيفة فقد أظهرت النتائج أن 69% لديهن تساوي في الفرص مع الرجال وخاصة في الرواتب (الأجور)، لأن الرواتب في المؤسسات الحكومية متساوية للدرجة الوظيفية الواحدة، و31% لا يوجد لديهن نفس الفرص في المساواة وخاصة في الترقية، مما يؤثر على علاوة الراتب بشكل غير مباشر، أما رأي المبحوثات في المساواة في الفرص بين النساء والرجال بشكل عام يعتقد 54% منهن بوجود المساواة، و46% يعتقدن بعدم وجود مساواة ووجود تفضيل للرجل في القيادة وهذه تعتبر نسبة عالية.

وهذا يختلف مع النظرية النسوية في التساوي بالرواتب بين الجنسين، لأن المؤسسات المبحوثة تابعة للحكومة الفلسطينية والتي تمتاز بتساوي الأجور للدرجة الوظيفية الواحدة في جميع المؤسسات التابعة لها.

ويتفق مع النظرية النسوية بوجود تمييز في فرص الترقية والتوظيف بين الجنسين، وهو أحد أشكال عدم المساواة التي تبحث النظرية النسوية في أسبابها، والتي تمثلت في هيمنة الرجال على

الوظائف الإدارية العليا، وعرقلة وصول المرأة للمنافسة، وتأثير الثقافة المجتمعية بأن الرجل يحتاج للمال أكثر من المرأة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من **مارتينا و تينش (Topic&Tench, 2017)** حيث بينت النتائج أن عدم المساواة لا يزال قائماً، ليس فقط في المجالات التقليدية لعدم المساواة مثل الأجور والمناصب ولكن أيضاً في مجالات أخرى مثل الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص وتأثير الإدارة. وإن الهيكل الاجتماعي لا يزال يقوم على عدم المساواة بين الجنسين. ولكن الدراسة الحالية تختلف مع هذه الدراسة في التساوي بالأجور لنفس المستوى الوظيفي.

وتختلف نتائج دراسة **ماريان شيرود (Sherwood, 2017)** مع الدراسة الحالية في مسألة تساوي الأجور، إلا أنها تتفق معها في عدم تساوي الفرص في المناصب الإدارية والترقيات. وتختلف نتائج هذه الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة **يومان وماريوتي (Mariutti & Yeomans, 2016)**، والتي بينت أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة قائمة. وكشفت البحوث التي أجرتها دوائر الصناعة داخل المملكة المتحدة عن وجود فجوة في الأجور بين الجنسين، مما أظهر وجود فوارق كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء. وكذلك تختلف مع دراسة **كل من (Elizabeth L. & Larissa A. Grunig, 2009)** حيث أشار التحليل حسب الجنس الى وجود مجموعة من الأدوار المشتركة، ولكن فعلت النساء الإداريات كل شيء بمقابل أجر مالي أقل من الرجال، وكذلك قامت بعملها في الأدوار الفنية. وخلصت الدراسة الى تصنيف الرجال للوظائف الإدارية، والنساء للوظائف الفنية.

2. أسلوب إدارة المرأة في العلاقات العامة:

ناقشت الدراسة المؤثرات على أسلوب المرأة في القيادة، من تحديات وعقبات وفاعلية أسلوب القيادة، حيث أظهرت النتائج أن المرأة ترى الإدارة مسؤولية، ومُحاولة لإثبات ذاتها وقدراتها، ومن أهم التحديات التي تواجهها: تعريف المؤسسة بأهمية دور العلاقات العامة، وتعديل الهيكليات وتطويرها، وتطوير العاملين في دوائر العلاقات العامة. أما أهم العقبات التي أظهرتها النتائج هي: وجود مسؤول في المؤسسة له توجهات ضد عمل المرأة، وعدم فهم أهمية العلاقات العامة،

وضعف التواصل مع الإدارة العليا، وهذه التحديات والعقبات تعتبر جوهرية في الحد من تطوير العلاقات العامة. وكذلك 61% من النساء المبحوثات لم يعملن تحت إدارة نسائية، وهذا يدل على حداثة الإدارة النسائية في العلاقات العامة تحديداً، وكذلك 39% من المبحوثات لا فرق لديهن في أسلوب القيادة بين الرجل والمرأة، بينما 61% يفضلن قيادة المرأة للعلاقات العامة لأنها الأكثر قبولاً في المجتمع، وتمتاز باللين والبساطة في التعامل، و23% من النساء أكن أنه ما زال هناك عدم مساواة في المناصب القيادية مع الرجل، وما يقارب نصف المبحوثات تعرضن للتمتر أو الإحراج في العمل، واللواتي اضطررن للتصرف بطريقة مختلفة لكونهن نساء لحماية أنفسهن من المجتمع.

وهذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية التي تبحث في ظروف النساء لتفسير مسألة عدم المساواة بين الجنسين، حيث تتعرض النساء إلى تحديات وعقبات داخلية وخارجية تؤثر على مهامها وطريقة أدائها في العمل، وتقلل من فرص وصولها للمناصب الإدارية العليا.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من **كاتي وجينيفر (Place & Vardeman- Winter, 2018)**، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة تهميش النساء القياديات في العلاقات العامة، ونتائج دراسة **أنطونيت جيان (Gyan, 2014)** التي خلصت إلى أن الفئتين من الذكور والإناث أدوا أدواراً على أساس نوع جنسهم بسبب التوقعات الاجتماعية، وكانت الصفات النسائية هي السمات المفضلة للمناصب القيادية، كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أكثر من ثلثي المبحوثات يفضلن القيادة النسوية. وتتفق مع نتائج دراسة **اليزابيث كراجريل (Krugler, 2017)** التي كشفت نتائجها أن النساء يعتقدن أن نوع الجنس قد أثر على التحديات والنجاحات التي واجهنها في حياتهن المهنية، فضلاً عن عدم المساواة في الأدوار القيادية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة **الصقر (AISaquer, 2018)** حيث أكدت المبحوثات في الدراسة على الدور الذي لعبه المجلس الأعلى للمرأة في البحرين في زيادة فرص المرأة البحرينية في الوظائف الإدارية العامة، وكما أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود عراقيل لوصول المرأة للمناصب القيادية.

3. وجهة نظر المبحوثات في القيادة النسوية:

وعند البحث في وجهة نظر المبحوثات في القيادة النسوية من عدة جوانب، وهي الإحترام الشخصي والعملية، وتطبيق توجيهاتهن، وكذلك من ناحية تعرضهن للتمتر، أظهرت النتائج أن 69% تحترم قيادة المرأة من الجنسين، ولكن هناك 15% يعانون من عدم الاحترام بسبب النزعة الذكورية للقيادة، ومع شعور المبحوثات بشكل عام بمعاملتهم باحترام في العمل، إلا أن 39% يجدن صعوبة في تطبيق توجيهاتهن وقراراتهن التي غالباً ما تواجه بالرفض، ومع وجود 69% لا يشعرون بازدواجية التعامل أسوة ببقية المدراء، إلا أن 31% يعانون من الإزدواجية السلبية، مثل: التهميش في العمل، وإعطاء فرص للرجال في التطور وإثبات أنفسهم أكثر من النساء. وما يقارب ثلثي المبحوثات يشعرون بإيجابية وجودهن في إدارة العلاقات العامة، في حين يعاني ثلثهن الآخر من السلبية في التعامل، وتكرر الأسباب والمؤثرات وأبرزها مزاجية المسؤول وسلبيته مع المرأة التي يعكسها على النساء العاملات.

وأخيراً، هناك 54% تعرضن للتمتر والمضايقات والإحراجات وأغلبها من الرجال، بسبب المنافسة في العمل، وتسلط المسؤول. رغم وجود رضا نسبي للقيادات في العلاقات العامة، إلا أنه ما زال هناك عدد ليس بالقليل من النساء اللواتي يتعرضن للتمتر وعدم المساواة في العمل مع الرجال.

وحسب النظرية النسوية فإن هذه النتائج تتفق مع النظرية النسوية التي تحلل مسألة عدم المساواة بين الجنسين في العمل، بسبب النزعة الذكورية التي ما زالت قائمة في المجتمع الفلسطيني، وحب الرجل للهيمنة والسيطرة على الوظائف الإدارية العليا، ونظرتهم لأعمال النساء بأنها أقل قيمة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة اليزابيث كراجريل (Krugler، 2017) حيث أشارت النتائج إلى أن النساء يعتقدن أنهن يُنظر إليهن على أنهن قائد بشكل إيجابي وسلبى على حد سواء، ويعتقدن أن هناك معايير مزدوجة بين القيادات النسائية والرجل. وأخيراً، كشفت النتائج أيضاً عن وجود مشكلة في منافسة الإناث تشكل عليهن تسلط في مكان العمل. وأيضاً تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة رالف و مارتينا (Topić&Tench، 2017) التي بينت النتائج أن عدم المساواة لا يزال قائماً، ليس فقط في المجالات التقليدية لعدم المساواة في المناصب ولكن

أيضا في: الأمن الوظيفي، وتكافؤ الفرص، وتأثير الإدارة. وإن الهيكل الاجتماعي ما زال له تأثيره في النزعة الذكورية. كما ورد في نتائج الدراسة الحالية أن تأثير الإدارة وتسلط المسؤول على النساء العاملات في العلاقات العامة، وتعرض النساء للتتمر والسلبية والتسلط وازدواجية التعامل وخاصة عند المنافسة على المناصب الإدارية لا يزال قائما في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

4. معلومات المبحوثات الديموغرافية:

أظهرت النتائج أن 31% من المبحوثات غير متزوجات، و69% متزوجات ولديهن أطفال تتراوح أعدادهم بين طفل إلى 6 أطفال، 85% منهن لا يؤثر وجود الأطفال على عملهن، فقط 15% لديهن تأثير نظراً لصغر سن الأطفال وحاجتهم للرعاية، أي أن هناك تنظيم وترتيب مسبق من الأمهات العاملات وقدرة عالية على التكيف مع العمل في العلاقات العامة وأسلوب قوي في تذليل العقبات، ونسبة المبحوثات اللواتي ترعرعن ويسكن حالياً في المدينة هي الأعلى وتليها القرى ونسبة قليلة جدا من المخيم، أما المهارات التي تمتلكها المبحوثات فكان أغلبها مهارات إعلام وحاسوب، وبالنسبة لنظرة المؤسسة للخصائص الأنثوية فأجمعوا على تفضيل الأناقة والجمال والشهادة العلمية والكفاءة معاً، ولا اعتراض على اللباس أو الحجاب أو الماكياج.

تختلف هذه النتائج مع النظرية النسوية بأن هناك احترام لخصوصيات المرأة وحريتها الشخصية في اللباس والتوجهات، وهناك مراعاة لبعض ظروف المرأة وخاصة التي لديها أطفال صغار.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصقر (AlSaqr, 2018) حيث ذهبت الدراسة إلى أن تجربة المرأة العاملة في العلاقات العامة البحرينية لا تعد استنساخاً للتجارب العالمية لعمل المرأة الغربية في العلاقات العامة، حيث أثبتت الدراسة أن النساء المتعلمات في مملكة البحرين يمكن أن يعملن في وظائف عامة مثل العلاقات العامة، وفي الوقت نفسه يحافظن على هويتهم الثقافية. وتختلف نتائجها مع نتائج دراسة مولي أونيانجو (Onyango, 2019) وقد بينت النتائج أن النساء اللواتي لديهن أطفال واجهن صعوبة في الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، حيث أثرت رعاية الأطفال على كفاءة النساء بالعمل، وبالتالي سيطرة الرجل على المناصب العليا، على الرغم من أن الرواتب متساوية بغض النظر عن الجنس. وأوصت الباحثة بأنه يجب أن توازن المرأة

العاملة بين العمل والمنزل من خلال وضع خطط جيدة وساعات عمل إضافية، وكذلك يجب تعليم النساء مهارات القيادة والإدارة من خلال دورات تدريبية وتطويرية. على عكس نتائج الدراسة الحالية والتي تمتاز فيها النساء بالقدرة العالية على الموازنة بين العمل والأسرة، وعدم تأثرها بوجود الأطفال باستثناء اللواتي لديهن أطفال صغار جداً وبحاجة إلى رعاية واهتمام أكثر، وكذلك مواكبتهم للدورات التدريبية وتطوير الذات.

الخاتمة والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور المرأة الفلسطينية العاملة في حقل العلاقات العامة في تطوير هذا القطاع في المؤسسات المدنية الحكومية والمتمثلة بالوزارات والهيئات، وبالرغم من التطور الذي طرأ على المجتمع الفلسطيني بعد ظهور الإنترنت وما تبعه من تطور عالمي في التكنولوجيا، بالإضافة إلى إقامة السلطة الفلسطينية وأثرها على تطور مؤسسات المجتمع المدني، فقد أظهرت النتائج أن المجتمع الفلسطيني ما زال يعاني من تأخر في جوانب معينة كالباحث العلمي والاختراعات والتي من شأنها تطوير مجالات العلم والعمل تحت تأثير ثقافة المجتمع التقليدية والمؤثرات الأخرى التي تعيق عمليات التطوير، ويعاني أيضاً من تكراره لنفس المشكلات في العمل، كالتمييز بين الجنسين، ومشكلات التوظيف والترقيات، ونظرة الرجل للمرأة بأنها الأضعف، ونظرته لنفسه بأنه الأقدر على القيادة والأولى في استلام المناصب. جميعها معوقات لتطور المرأة وتطوير قطاعات العمل في المؤسسات، ومنها قطاع العلاقات العامة والذي يعتبر حديثاً في نشأته في المؤسسات الفلسطينية منذ ما يقارب الخمسة وعشرين عاماً.

تبين أن مسألة عدم المساواة بين الجنسين ما زالت قائمة، وخاصة في تولي المناصب الإدارية العليا، فقد أظهرت النتائج أنه ورغم تقارب أعداد الموظفين من الجنسين يوجد ضعف في تمثيل النساء في بعض دوائر العلاقات العامة في المؤسسات، وما زالت الصبغة الذكورية تحلّ في المجتمع الفلسطيني في تفضيل الرجل للمناصب الإدارية، بالإضافة إلى تأثير الموروث المجتمعي الثقافي التقليدي، والتنشئة الأسرية، وبيئة العمل وتبعية المرأة للرجل في المجتمع على دور المرأة وأدائها في العمل لما يواجهها من معوقات وتحديات. حيث كشفت هذه الدراسة تفسيرات معقدة ومتناقضة بعض الأحيان للمبجوثين، وكل بحسب تجربته ومنظوره الشخصي.

وهذا يتفق مع النظرية النسوية والتي تنادي بالمساواة بين الجنسين (الرجل والمرأة)، وتحاول أن تصف وتحلل حياة وظروف النساء، وأسباب عدم مساواة المرأة بالرجل وتبعيتها له وهيمنته عليها. حيث بينت الدراسة وجود عدم مساواة بين المرأة والرجل في المناصب الإدارية، والترقيات، وهيمنته عليها من خلال موقعه كمسؤول أو إداري في المؤسسة أو هيمنته عليها داخل الأسرة والتحكم في

اختياراتها، وضعف تمثيل النساء في بعض المؤسسات، ومعاونة المرأة من التتمر والطمس في العمل. وتختلف النتائج مع النظرية النسوية بوجود مساواة في الأجور (الرواتب).

وعليه توصي الدراسة بما يلي:

1. ضرورة مراجعة الهيكلية التنظيمية للمؤسسات، ومراجعة آلية التوظيف في حقل العلاقات العامة في بعض الوزارات والهيئات وبخاصة وزارة الأوقاف، حيث أظهرت النتائج وجود ضعف في نسبة تواجد النساء العاملات في العلاقات العامة في وزارة المالية ووزارة الأوقاف والتي بلغت 0%.

2. منح النساء العاملات في العلاقات العامة دورهن الكامل، ومنحهن الصلاحيات وفقاً لوصفهن الوظيفي، وذلك بسبب وجود نساء في العلاقات العامة يعانين من عدم تحديد أدوارهن بشكل واضح وتهميشهن وإعطائهن أدواراً بسيطة وفنية، حيث أظهرت النتائج أن عمل النساء في بعض الوزارات والهيئات تنفيذي، وهناك وزارات وهيئات توزع العمل بشكل يومي دون تحديد للأدوار بشكل رسمي.

3. ضرورة نشر الوعي الثقافي في المجتمع بأهمية دور المرأة في العمل بالعلاقات العامة وطبيعة مهامها في المجتمع، حيث أظهرت النتائج أنه ما زال هناك مؤثرات إجتماعية تقليدية وأسرية وثقافية عن طبيعة دور المرأة ومهامها في العلاقات العامة تشكل ضغوطاً على المرأة في إنجاز بعض مهامها في العمل، وكذلك أظهرت النتائج أن 64% من العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة يعانين من التبعية للرجل في اختيار مهامها في العمل.

4. ضرورة نشر الوعي الداخلي في المؤسسة، وتوعية المسؤولين والموظفين بأهمية دور العلاقات العامة الإستراتيجي للمؤسسة، ودورها المهم في بناء صورة المؤسسة وسمعتها، حيث أشار بعض المبحوثون إلى وجود ضعف في فهم المسؤول لأهمية العلاقات العامة وماهية عملها.

5. التعديل على مكانة العلاقات العامة في الهياكل التنظيمية للمؤسسات وضرورة تبعيتها للإدارات العليا بشكل مباشر، حيث أظهرت النتائج استياء المبحوثين من بُعد وحدة العلاقات العامة عن الإدارات العليا، وكذلك ضعف التواصل معها، وعزوا السبب لعدم فهم أهمية العلاقات العامة من

قبل الإدارات، وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود مسميات وظيفية أو عمل محدد لبعض الموظفين مثل هيئة شؤون الأسرى والتي يوزع فيها العمل بشكل شبه يومي.

6. ضرورة تشجيع المرأة وتقديم الدعم لها وإعطائها فرصة لتطوير ذاتها ومساحة في العمل لترك بصمتها الخاصة في المؤسسة، حيث أظهرت النتائج أن بعض المدراء يعتبرون العمل روتيني ومهمات يجب إنجازها دون اجتهادات شخصية من الموظفين، وكذلك رفض الكثير من المقترحات والأفكار المطروحة من النساء دون أسباب، وتعمدهم لطمس شخصياتهن.

7. فتح المجال أمام الجنسين من الرجال والنساء بشكل متساوٍ للتقديم للمناصب الإدارية العليا، وعدم استخدام نظام التنصيب دون اختبار الكفاءات، حيث أظهرت النتائج أن 15% فقط من النساء تتولى مناصب قيادية عليا في العلاقات العامة داخل الوزارات والهيئات.

8. تطوير وتحسين ظروف وبيئة العمل بشكل مستمر، وعمل تقييم دوري للنشاطات والأعمال التي يتم إنجازها من قبل دائرة العلاقات العامة في المؤسسة، واستشارة الموظفين وأصحابهم في الأنشطة والفعاليات والأخذ باقتراحاتهم والعمل بها، حيث بينت النتائج أن ما يقارب نصف المبحوثين يعانون من عدم الاستقرار في بيئة العمل وسلبيتها والروتين فيها.

9. ضرورة تطوير الموظفين الحاليين في علوم العلاقات العامة بالدورات التدريبية والأساليب الداعمة، حيث أظهرت نتائج البحث أن 3% فقط من المبحوثين متخصصين في العلاقات العامة وهي نسبة ضئيلة جدا.

10. النظر في التعيينات الوظيفية الجديدة، على أن يتم تعيين الموظفين الجدد بناء على اختبارات وأسس علمية وتخصصات ملائمة للعلاقات العامة وحسب الكفاءة، حيث بينت النتائج أن 59% من الموظفين تم تعيينهم بالتنقل والتنصيب بدون إجراءات رسمية لمتطلبات التعيين و 23% فقط من المبحوثات كن يعملن في العلاقات العامة قبل تنصيبهم في مؤسساتهم الحالية.

11. منح النساء العاملات فرص متساوية في الترقيات والوظائف مع الرجال، حيث أكدت النتائج أن 31% من النساء العاملات في العلاقات العامة ليس لديهن نفس الفرص في الترقية مع الرجال

والتي بدورها تؤثر على الراتب. وأن 46% من المبحوثات يعتقدن بشكل عام بعدم وجود مساواة في المناصب القيادية.

12. ضرورة وضع خطط استراتيجية حديثة لتطوير قطاع العلاقات العامة في الوزارات والهيئات للقضاء على محددات التطور، حيث بينت النتائج أن أهم التحديات التي تواجه دوائر العلاقات العامة في المؤسسات هي تعديل الهيكليات التنظيمية وتطوير العاملين وتعيين ذوي الإختصاص للعلاقات العامة، وتتمثل أهم العقبات في ضعف فهم أهمية العلاقات العامة وتوجهات المسؤول ضد المرأة، وضعف التواصل مع الإدارة العليا.

الدراسات المستقبلية المقترحة:

توصي الباحثة بضرورة إجراء دراسة تاريخية لنشأة وتطور العلاقات العامة في المؤسسات الفلسطينية لتكون مرجعية مستقبلية للباحثين والمتخصصين حيث لم تجد الباحثة دراسة واحدة تناقش ذلك؛ وكذلك ضرورة إجراء دراسة أخرى تكون مسحية شاملة لأوضاع المرأة العاملة في العلاقات العامة في فلسطين.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- البادي، محمد. (1991). **المشكلات المهنية في العلاقات العامة**، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- بن قصير، موسى. جندلي، عبد الناصر. (2019). **النظرية النسوية في العلاقات الدولية**، الجزائر. تم الإسترجاع من <https://www.politicsdz.com/>
- أبو بكر، أيمن عبدالله. (2017). **أساليب البحث العلمي مدخل (منهجي وتطبيقي)**، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات المتحدة-الجمهورية اللبنانية.
- أبو شقرا، سهى. (2015). **دور النساء في الإعلام التنفيذي والإدارة للرجال**، الدوحة. تم الاسترجاع من <https://www.alaraby.co.uk/society/2015/7/20>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2014). **تقرير التنمية البشرية: المعني في التقدم، بناء المنعة لدرء المخاطر**. الولايات المتحدة الأمريكية.
- جامعة الأقصى/غزة، (2020)، تم الاسترجاع من <https://www.alaqsa.edu.ps/ar/page/4114/>
- جودة، محفوظ احمد. (1997). **إدارة العلاقات العامة**. عمان، الأردن: مؤسسة زهران للنشر والتوزيع.
- جودة، محفوظ أحمد. (2008). **العلاقات العامة مفاهيم وممارسات**. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2012). **المسح الأسري لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات: النتائج الرئيسية**. تم الاسترجاع من <http://www.pcbs.gov.ps/PCBS-Metadata-ar-v4.3/index.php/catalog/70>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2013). **قاعدة بيانات مسح التعليم-وزارة التربية والتعليم**. رام الله -فلسطين. <http://www.mohe.pna.ps/services/statistics>

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2018). قاعدة بيانات احصاءات المرأة والرجل، السجلات الإدارية، 2017 رام الله- فلسطين. تم الاسترجاع من <http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?tabID=512&lang=ar&ItemID=491&mid=4125&wversion=Staging>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). النساء الفلسطينيات في الحياة العامة. تم الاسترجاع من <http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3405>
- الحربي، د.هباس. (2014). العلاقات العامة والإدارة العليا. ط3، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- دراغمة، عزت. (1991). الحركة النسائية في فلسطين، مكتب الضياء للدراسات، القدس.
- رحال، عمر. (2010). مشاركة المرأة في الانتخابات بين القوانين والموروث الاجتماعي، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية شمس، رام الله.
- السحاتي، خالد. (2017). الدور المدني للجامعات: قراءة أولية للأدبيات. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين-ألمانيا.
- السلطة الوطنية الفلسطينية، (2015). تم الاسترجاع من <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/organizationsandstructures>
- الشبخلي، ابراهيم، عبد الرزاق، وآخرون. (1986). العلاقات العامة ، بغداد، العراق.
- الصحن، محمد. (1988). "العلاقات العامة، المبادئ والتطبيق"، الدار الجامعية، مصر.
- الصمادي، راوية. (2017). ما هو دور المرأة في مجال تطوير الابتكار في العمل الحكومي في الأردن (الجزء 2)، العدد 5449. تم الاسترجاع من <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=550257>
- العدوي، فهمي. (2011). مفاهيم جديدة في العلاقات العامة. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1.

- عزام، جابر. (2001). مؤسسات المجتمع المدني في فلسطين: الرؤية وبناء أدوار جديدة لمؤسسات المجتمع المدني لتعزيز عملية البناء الديمقراطي في فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا جامعة بير زيت، فلسطين.
- علقم، نبيل. (2005). تاريخ الحركة الوطنية ودور المرأة فيها، دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، جمعية انعاش الأسرة، ط1.
- عيلبوني، نادية. (2012). المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية وصنع القرار، منظمة التحرير الفلسطينية-مركز الأبحاث الفلسطينية.
- القدسي، تغريد محمد. (1992). العلاقات العامة: قضايا حديثة في المكتبات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- قنديلجي والسامرائي. (2008). البحث العلمي الكمي والنوعي، عمان دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- كمال، زهيرة. (1997). المرأة العربية في صنع القرار: إدارة وتطوير المرأة، بحث، بالتعاون مع مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث.
- كولمار، ويندي كيه. بارتكوفيسكي، فرانسيس. (2005). النظرية النسوية، (ترجمة: عماد ابراهيم، 2010)، ط1، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- اللوزي، موسى. (2010). أسس العلاقات العامة (المفاهيم والأسس)، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. تم الإسترجاع من <https://hrdiscussion.com/hr814.html>
- منظمة المرأة العربية. (2008). الاستراتيجية الإعلامية للمرأة العربية 2009-2015. الجيزة، جمهورية مصر العربية: منظمة المرأة العربية.
- هلال، جميل. (2013). ورقة مقدمة لوزارة الثقافة الفلسطينية بعنوان: "تحو صياغة مؤشرات لقياس المشاركة الثقافية الفلسطينية".

– يوسف، حنان. (2007). دور الإعلام في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع، الندوة القومية حول نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل. دمشق، سوريا: منظمة العمل العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Akers, R. L. (2013). **Criminological theories: Introduction and evaluation.** Routledge.
- Anton, D. (1984). **Aspects of Geomorphological Evolution: Paleosols and Dunes in Saudi Arabia.** In A. Jado and J. Zotl (Eds.), *Quaternary Period in Saudi Arabia* (pp. 275-296). New York, NY: Springer-Verlag.
- AlSaqer, L. (2018). **Bridge between public relations education and culture: The perspectivees of bahraini female PR training practitioners.** *Media Watch*, 9(3), 302- 316.
- AlSaqer, Layla (2008). **Experience of Female Public Relations Practitioners in Bahrain.** *Public Relations Review* 34, 77-79.
- Bunch, C. (1998). **Not by degrees: Feminist theory and education.** In G. Kirk & M. Okazawa-Rey (Eds.), *Women's lives: Multicultural perspectives* (pp. 14-17). Mountain View, CA: Mayfield Publishing.
- Curtin, J., & Devere, H. (1993). **A plurality of feminisms.** In H. Catt & E. M. McLeay (Eds.), *Women and Politics in New Zealand* (Vol. 45, pp. 6-26). Newzland: Victoria University Press.
- Fitch, K. (2016). **Women, Feminization, and Professionalization.** In K. Fitch (Ed.) *Professionalizing Public Relations* (pp. 63-86). Palgrave Macmillan, London, UK.

- Grunig, L. A., Toth, E. L., & Hon, L. C. (2000). *Feminist values in public relations*. **Journal of Public Relations Research**, 12(1), 49-68.
- Gyan· Antoinette (2014). **A Study of Gender Roles in Public Relations Practice in GHANA**.
- Heiselt, A., & Sheperis, C. (2010). **Mixed methods design. Counseling research: Qualitative and mixed methods**. Person Education Inc. New Jersey, 187-214-.
- Hon, L. C. (1995). *Toward a feminist theory of public relations*. **Journal of Public Relations Research**, 7(1), 27-88.
- Hooks, B. (1991). *Theory as liberatory practice*. **Yale Journal of Law & Feminism**, 4(1), 1–12.
- Kirat, Mohamed (2018). *The World of Women Public Relations Practitioners in Qatar*. **International Journal of Business and Social Science**.
- Krugler, E. (2017). **Women in public relations: The influence of gender on women leaders in public relations** (MA thesis). Iowa State University: Iowa, USA.
- Mariutti, & Yeomans, (2016). **Different Lenses: Women's Feminist and Postfeminist Perspectives in Public Relations**. *REVISTA INTERNACIONAL DE RELACIONES PÚBLICAS*, No 12, VOL. VI [pp 85-106].
- Onyango, M. A. (2019). **Determinants of Women's Vertical Progression to Senior Managerial Positions**. A Case of Public Relations Firms in Nairobi County (MA thesis). University of Nairobi, Nairobi, Kenya.

- Place, K. R., & Vardeman-Winter, J. (2018). **Where are the women? An examination of research on women and leadership in public relations.** *Public Relations Review*, 44(1), 165-173.
- Place, K. R. (2015). **Binaries, continuums, and intersections: Women public relations professionals’ understandings of gender.** *Public Relations Inquiry*, 4(1), 61-78.
- Sherwood, M., Nicholson, M., & Marjoribanks, T. (2018). **Women working in sport media and public relations: no advantage in a male-dominated world.** *Communication Research and Practice*, 4(2), 102-116.
- Tench, R and Topic, M (2017). **One Step Forward, Two Steps Back? An Analysis of European PR Practitioners’ Views on the Position of Women in the PR Industry (2009-2015).** *Current Politics and Economics of Europe*, 28 (1). ISSN 1057-2309.
- Tench, R., & Yeomans, L. (2017). **Exploring Public Relations: Global Strategic Communication (4th. ed.).** Harlow, England: Pearson Higher Ed.
- Toth, E. L., & Grunig, L. A. (1993). *The missing story of women in public relations.* **Journal of Public Relations Research**, 5(3), 153-175.
- Vardeman-Winter, J., & Place, K. R. (2017). **Still a lily-white field of women: The state of workforce diversity in public relations practice and research.** *Public Relations Review*, 43(2), 326-336.

- Worell, J., & Remer, P. (2002). **Feminist perspectives in therapy: Empowering diverse women.** John Wiley & Sons.
- Yeomans, L. (2019). **Is a ‘new feminist visibility’ emerging in the UK PR industry? Senior women’s discourse and performativity within the neoliberal PR firm.** *Public Relations Inquiry*, 8(2), 127-147.

الملاحق

ملحق (1): المقابلات

1. المبحوثين
2. أسئلة المقابلة وبروتوكولها

ملحق (2): الجداول

ملحق (3): المحكمين

ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة

ملحق (1): المقابلات

1.1 المبحوثين

#	الإسم	المؤسسة	المسمى الوظيفي	تاريخ المقابلة
1	نسرين ارميلي	وزارة الصحة	رئيس قسم العلاقات العامة	1 آذار 2020
2	نداء يونس	وزارة الإعلام	رئيس وحدة العلاقات العامة	2 آذار 2020
3	معتصم أبو عون	وزارة العدل	مدير دائرة العلاقات العامة	4 آذار 2020
4	نيفين حبابيه	وزارة الأشغال العامة	مدير دائرة الإعلام والبروتوكول	4 آذار 2020
5	لارا الشيخ	وزارة الأشغال العامة	موظف علاقات عامة	4 آذار 2020
6	أماني عبده	هيئة التوجيه السياسي	مدير B العلاقات العامة	4 آذار 2020
7	عبد الحكيم صلاح	وزارة الداخلية	مدير عام العلاقات العامة والإعلام	4 آذار 2020
8	هبه أبو فخيده	وزارة الداخلية	رئيس قسم المرئي والمسموع في العلاقات العامة	4 آذار 2020
9	عبد السلام آسيا	وزارة السياحة والآثار	مدير العلاقات العامة	18 آذار 2020
10	لؤي شحاده	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني	وكيل التخطيط والعلاقات الدولية ومسؤول العلاقات العامة	29 آذار 2020
11	سماح نايفه	سلطة الطاقة والموارد الطبيعية	موظف علاقات عامة	29 آذار 2020
12	وليد كنعان	هيئة التوجيه السياسي	مدير عام العلاقات العامة	30 آذار 2020
13	شادن زعلول	وزارة النقل والمواصلات	مدير عام العلاقات العامة والإعلام	31 آذار 2020
14	أيمن شقير	وزارة النقل والمواصلات	مدير دائرة الاعلام في العلاقات العامة	1 نيسان 2020
15	خالد زاوي	وزارة الأوقاف	مدير العلاقات العامة	1 نيسان 2020
16	محمود أبو شنب	وزارة الإقتصاد الوطني	مدير الإعلام والعلاقات العامة	1 نيسان 2020
17	نيفين مصلح	وزارة التربية والتعليم	مدير دائرة العلاقات العامة والدولية	1 نيسان 2020
18	نيفين مضيه	وزارة العدل	موظف إعلام في دائرة العلاقات العامة والدولية	1 نيسان 2020
19	أحمد صافي	وزارة العمل	مدير وحدة العلاقات العامة	4 نيسان 2020
20	حسني شيلو	وزارة التنمية الإجتماعية	رئيس وحدة العلاقات العامة والإعلام	8 نيسان 2020
21	لولو هندي	وزارة التنمية الإجتماعية	موظفة إعلام وعلاقات عامة	8 نيسان 2020

2020 نيسان 8	مسؤول العلاقات العامة والإعلام	وزارة المالية	عبدالرحمن بياتته	22
نيسان 10 2020	رئيس قسم الاعلام والعلاقات العامة	وزارة الاقتصاد الوطني	إكرام عمر	23
2020 نيسان 9	مدير عام وحدة العلاقات الدولية والمحلية	هيئة مكافحة الفساد	سعيد شحاده	24
نيسان 10 2020	مدير عام العلاقات الدولية والعامة والإعلام	وزارة الزراعة	عز الدين أبو عرقوب	25
نيسان 11 2020	مدير العلاقات العامة والاعلام	وزارة شؤون المرأة	ماجده معروف	26
نيسان 11 2020	مدير الإعلام والعلاقات العامة	هيئة شؤون الأسرى	ثائر شريتح	27
نيسان 11 2020	رئيس وحدة العلاقات العامة والإعلام	وزارة الصحة	طريف عاشور	28

1.2 أسئلة المقابلة وپروتوكولها:

أجرت الباحثة (28) مقابلة مع مدراء وموظفي دوائر العلاقات العامة في مختلف الوزارات والهيئات التي وقع عليها الاختيار، للحصول على المعلومات اللازمة.

أسئلة المقابلة:

القسم الأول

أسئلة عامة:

الإسم:

الجنس:

العمر:

المسمى الوظيفي:

عدد سنوات الخبرة في العمل الحكومي:

عدد سنوات الخبرة في العمل بالعلاقات العامة:

المؤهل العلمي:

التخصص:

القسم الثاني: أسئلة المقابلة

المحور الأول: هل تختلف نسبة النساء العاملات في دوائر ووحدات العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن نسبة الرجال؟

س1: ما هو عدد الكادر الوظيفي في وحدة العلاقات العامة في مؤسستكم؟

س2. وكم يبلغ عدد النساء من إجمالي الكادر الوظيفي؟

س3. كيف انعكس تطور العملية التعليمية لدى المرأة بشكل عام على درجة تواجد المرأة في دوائر مؤسستكم؟

المحور الثاني: بماذا تختلف المهام التي تقوم بها نساء العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية الفلسطينية عن تلك التي يقوم بها الرجال؟

س4. ما هي المهام المنوطة بالمرأة داخل وحدة العلاقات العامة مقارنة بتلك المهام الموكلة للرجال، وما هي أبرز هذه المهام؟

س5: كيف يؤثر الموروث المجتمعي الثقافي التقليدي على قدرة المرأة في القيام بمهامها الإدارية داخل وحدة العلاقات العامة؟

س6: كيف تؤثر التنشئة الأسرية التقليدية على نوع المهام الملقاة على عاتق المرأة داخل وحدة العلاقات العامة؟
س7: كيف ساهم تطور الوعي الثقافي لدى المرأة في تمكينها على اداء المهام المختلفة بغض النظر عن طبيعة المهمة؟

المحور الثالث: مدى مساهمة المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الحكومي في تطوير حقل العلاقات العامة.

س8: ما هي التطورات الإيجابية التي طرأت على المؤسسة في ظل التواجد النسائي في وحدة العلاقات العامة؟

س9: ما هي المناصب الإدارية التي تولتها النساء في وحدة العلاقات العامة داخل مؤسستكم؟

س10: ما هي المدة الزمنية التي استمرت خلالها في منصبها الإداري؟

س11: كيف يمكن تقييم الآلية التي تم اتباعها من قبل المرأة في تطوير العلاقات العامة؟

س12: كيف ترى الأفكار الخلاقة والإبداعية في ظل القيادة النسوية لوحدة العلاقات العامة؟

المحور الرابع: ما هي المراكز والمسميات الوظيفية التي تشغلها المرأة الفلسطينية العاملة في دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية؟

س13: هل تجد أن هناك مناصب إدارية داخل وحدة العلاقات العامة تليق بالنساء أكثر منها بالرجال؟ وما هي؟

س14: كيف أثرت ظروف العمل (طبيعة الوظيفة) على كفاءة المرأة الفلسطينية العاملة في وحدة العلاقات العامة؟

س15: كيف أثرت تبعية المرأة للرجل في المجتمع الفلسطيني على المهام الموكلة للمرأة في وحدة العلاقات العامة؟

للنساء فقط

المحور الخامس: دور المرأة في العلاقات العامة من وجهة نظر ممارسات المهنة.

أ. الفرص المتاحة للمرأة في العلاقات العامة

- هل يمكن أن تخبريني عن مركزك الوظيفي الحالي وكيف وصلت إليه؟
- ما الادوار التي قمت بها في الماضي؟ وما أنواع الأدوار والمهام التي تقومين بها الآن؟
- خلال مسيرتك المهنية، هل سبق لك أن مرت بوقت حيث شعرت أنك عوملت معاملة مختلفة لأنك كنت امرأة؟

- هل تشعرين أنك قد أعطيت نفس الفرص في التوظيف أو الترقية أو الراتب مثل زملائك (ذكورا وإناثا)؟ لم

نعم، ولم لا؟

- هل تعتقد، بشكل عام، أن النساء لديهن نفس الفرص في التوظيف والترقية والرواتب في العلاقات العامة مثل الرجال؟

ب. أسلوب إدارة المرأة في العلاقات العامة

- كيف تبدو الإدارة بالنسبة لك؟ (التحديات)؟
- كم عدد المدراء الإناث السابقين الذي عملت تحت إدارتهم في مجال العلاقات العامة؟ هل أثر هذا على طموحك بالوصول الى ما انت عليه الآن؟
- هل تعتقد أن أسلوب قيادتك للعلاقات العامة بصفتك امرأة أكثر فعالية من أسلوب القيادة لدى الرجال؟ ولماذا؟
- هل تعتقد أن المرأة ممثلة على قدم المساواة في المناصب القيادية في العلاقات العامة؟ لماذا نعم، ولماذا لا؟

- ما هي العقبات التي تواجهها في عملك في المجال؟

- هل شعرت يوماً أنه يتعين عليك التصرف بطريقة معينة، لأنك امرأة في مركز قيادة؟

ج. وجهة نظرك في القيادة النسوية للعلاقات العامة.

- هل تشعرين بأن العاملين من ذكور وإناث يحترمون قيادتك للعلاقات العامة؟ وأيها أكثر؟
- هل تعاملين باحترام؟ هل يتم اخذ تعليماتك وتوجيهاتك على محمل الجد؟
- طوال حياتك المهنية، في منصبك كقائدة للعلاقات العامة او قبل ذلك، هل سبق أن عانيت من البلطجة او التنمر، من ذكر أو أنثى؟
- هل تشعرين بوجود ازدواجية بمعايير التعامل معك مديرة للعلاقات العامة اسوة ببقية المدراء في نفس المؤسسة أو غيرها من مدراء علاقات عامة ذكور؟ كيف؟
- بشكل عام، هل تعتقد أن هناك مشاعر إيجابية مرتبطة بكونك امرأة في منصب قيادي في العلاقات العامة؟ كيف؟
- هل لديك أي أسئلة لي؟ هل هناك أي شيء آخر كنت تودين أن أسأله لك ولم أفعل؟

د. معلومات ديموغرافية خاصة بالمبحوثات.

- ما هو عمرك؟
- هل أنت متزوجة؟
- هل لديك أطفال؟ عددهم؟ هل يؤثر هذا على عملك كمديرة للعلاقات العامة؟
- أين ترعرعت (قرية، مدينة، مخيم)؟ ما اسم المكان؟
- أين تعيشين حالياً؟ (قرية، مدينة، مخيم)؟ ما اسم المكان؟
- ما المهارات الخاصة التي تمتلكينها؟ (حاسوب، اعلام،...)
- ما هي نظرة المؤسسة للخصائص الأنثوية؟ (للجمال، المكياج، اللباس "حجاب"

ملحق (2): الجداول

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة	العدد	فئات المسمى الوظيفي
%18	5	مدير عام
%42	12	مدير
%11	3	رئيس وحدة
%11	3	رئيس قسم
%18	5	موظف
%100	28	المجموع

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	الدرجة العلمية	المستوى التعليمي
%3	1	دبلوم	
%68	19	بكالوريوس	
%29	8	الدراسات العليا	
%100	28	المجموع	

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل الحكومي

النسبة	العدد	سنوات الخبرة بالعمل الحكومي
%39	11	10 فما دون
%29	8	20-11
%32	9	21 فما فوق
%100	28	المجموع

جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل في العلاقات العامة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة بالعمل في العلاقات العامة
%46.5	13	10 فما دون
%46.5	13	20-11
%7	2	21 فما فوق
%100	28	المجموع

جدول رقم (5) عدد العاملين في دوائر ووحدات العلاقات العامة في المؤسسات المبحوثة وفقاً للجنس

#	اسم الوزارة	عدد موظفي العلاقات العامة	عدد الرجال	عدد النساء	نسبة النساء
.21	وزارة الصحة	6	4	2	33%
.22	وزارة الإعلام	1	0	1	100%
.23	وزارة العدل	5	2	3	60%
.24	وزارة الداخلية	5	2	3	60%
.25	وزارة الأشغال العامة	4	1	3	75%
.26	هيئة التوجيه السياسي	5	2	3	60%
.27	وزارة السياحة والآثار	5	3	2	40%
.28	مركز الإحصاء الفلسطيني	5	3	2	40%
.29	سلطة الطاقة والموارد الطبيعية	1	0	1	100%
.30	وزارة النقل والمواصلات	5	2	3	60%
.31	وزارة الأوقاف	4	4	0	0%
.32	وزارة الإقتصاد الوطني	2	1	1	50%
.33	وزارة التربية والتعليم	15	8	7	46%
.34	وزارة العمل	5	2	3	60%
.35	وزارة التنمية الإجتماعية	5	4	1	20%
.36	وزارة المالية	1	1	0	0%
.37	هيئة مكافحة الفساد	5	3	2	40%
.38	وزارة الزراعة	5	3	2	40%
.39	وزارة شؤون المرأة	1	0	1	100%
.40	هيئة شؤون الأسرى	9	3	6	67%
	المجموع	94	48	46	48%

ملحق (3): المحكمين

الاسم	الوظيفة	الجامعة
الدكتور فريد أبو ضهير	المحاضر في قسم الإعلام والعلاقات العامة.	جامعة النجاح الوطنية
الدكتور عبدالجواد عبدالجواد	رئيس قسم الإعلام.	جامعة النجاح الوطنية

ملحق (4): كتاب تسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ : 2020/3/3

حضرات السادة مدراء دوائر العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ رشا زياد صالح ياسين، رقم تسجيل (11851098)
تخصص ماجستير العلاقات العامة المعاصرة

تحية طيبة وبعد ،،،

الطالبة / رشا زياد صالح ياسين رقم تسجيل 11851098 تخصص العلاقات العامة المعاصرة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الأطروحة الخاصة بها وتحتاج الى جمع معلومات وبيانات من خلال المقابلات مع اقسام العلاقات العامة في الوزارات والهيئات الحكومية لعمل مشروع بحث بعنوان:

(المرأة الفلسطينية ودورها في تطوير قطاع العلاقات العامة في المؤسسات المدنية الحكومية في فلسطين)

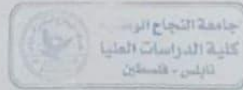
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات واجراء مقابلات مع رؤساء ونساء دوائر العلاقات العامة وذلك لاتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

أ.د. ناجي قطناني

عميد كلية الدراسات العليا



فلسطين، نابلس، ص.ب 7.707 هاتف: /2345115، 2345114، 2345113 (09) *فاكس: 972) (09) 2342907،

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 Graduate Studies

**The Reality of Palestinian Women in the Public Relations
Sector in Government Civil Institutions in Palestine**

By
Rasha ziad yaseen

Supervisor
Moeen Fathi Mahmoud Koa

**This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Contemporary Public Relations, Faculty of
Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
2020**

**The reality of Palestinian women in the public relations sector in
government civil institutions in Palestine**

By

Rasha ziad yaseen

Supervisor

Moeen Fathi Mahmoud Koa

Abstract

This study aimed at identifying .The reality of Palestinian women in the public relations sector in government civil institutions in Palestine. The study specifically aimed at exploring the nature of routine tasks working women undertake and the leadership roles they play in the Palestinian ministries and commissions. It also sought to point the ratio of female workers to male workers in PR departments of such ministries and commissions to provide interpretations for potential differences in accordance with the feminist theory.

To achieve these goals, the study adopted a descriptive analysis research method. In-depth interviews were conducted Purposively with 28 participants of both male and female PR managers and employees from 20 Palestinian governmental ministries and commissions.

The study came to a number of conclusions that mainly showed, according to the respondents' answers, there was a clear weakness in the way PR departments function in the governmental sector in general and that the performance of working women in such a sector was poor in particular. Despite the many endeavors to develop this field, they are still going at a slow pace due to several internal and external obstacles. Gender inequality in the PR workplace still stands, with exception to equal pays to both

genders according to the degrees scale and years of experience as specified in the Civil Service Law.

In compliance with the "feminist theory" the researcher adopted in her study, which sought to reveal the reasons behind gender inequality and attempted to describe, explain and examine the living and working conditions of women, results conformed to the feminist theory and showed that gender inequality still presents itself in many aspects in the PR workplace, with exception to equal salaries specified by the Civil Service Law. Although the Civil Service Law specified job grades and their assumption according to competence and specialization, bias in favor of men in assuming leadership positions in public relations departments and units still exists.

In the light of these results, the researcher put forward a number of recommendations that emphasize the necessity to reconstruct the organizational structures of multiple governmental institutions as they hinder PR departments from functioning fully and properly. The researcher also recommended more attention be allotted to the work of the PR departments, which should progress based on clear and organized scientific basis to secure women's equal rights in competing for administrative positions, promotions, and employment opportunities without any bias.

Keywords: public relations, feminist theory, governmental and civil institutions, the Palestinian woman.

