



العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية
في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية
Economic and organizational factors affecting the occupying of women employees
to leadership positions in the Palestinian Ministry of Education

عاصم شوقي عبدي^{1*}، اسراء صالح قطيري¹، ثناء يوسف زيدان¹، لانا عبدالله غازي¹، مرع أحمد منصور¹

Asem Shawqi Obied¹, Isra Saleh Qtari¹, Thanaa Yousef Zaidan¹,

Lana Abdallah Ghazi¹, Marah Ahmad Mansour¹

¹قسم العلوم الإدارية والمالية، جامعة فلسطين التقنية-خضوري، فرع رام الله، فلسطين

¹Department of Administrative and Financial Sciences

Palestine Technical University-Kadoori, Ramallah Branch, Palestine

تاريخ النشر: 2021/03/30

تاريخ القبول: 2021/03/04

تاريخ الإستلام: 2020/12/15

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تعرف العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، باختلاف المتغيرات الآتية: التصنيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. وتكوّن مجتمع الدراسة من (278) موظفة من موظفات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، كما تكونت عينة الدراسة من (79) موظفة تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة. وتكونت الاستبانة من (26) فقرة موزعة على مقياسي العوامل الاقتصادية والتنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة مقياسي العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية كانتا بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية تعزى لمتغيرات التصنيف الوظيفي، والمؤهل الأكاديمي، وسنوات الخدمة. وأوصت الدراسة بضرورة رفع كفاءة المرأة المهنية والعلمية للوصول للمناصب القيادية.

الكلمات المفتاحية: العوامل الاقتصادية، العوامل التنظيمية، المواقع القيادية، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

Abstract: This study aimed to identify Economic and organizational factors affecting the occupying of women employees to leadership positions in the Palestinian Ministry of Education, and to identify the effect of the variables of job classification, qualification, and experiences. The study population consisted of (278) women employees at the Palestinian Ministry of Education and the sample was (79) employees, and they were selected in a simple random method. A questionnaire was designed consisting of (26) paragraphs distributed on both the scale of economic and organizational factors and use the descriptive approach. The results showed that the degree of economic and organizational factors affecting the occupying of women employees to leadership positions in the Palestinian Ministry of Education was of a moderate degree, and there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the role of economic and organizational factors affecting the occupying of women employees to leadership positions due to variables in job classification, qualification, and experiences. The study recommended the necessity of improving the professional and scientific competence of women to reach leadership positions

Keywords: Economic factors, organizational factors, leadership positions, Palestinian Ministry of Education.

المقدمة:

كان التمييز على مر العصور بان هناك عالمين مختلفين هما عالم الرجال وعالم النساء، فعالم الرجال هو العالم المسيطر وصاحب القرارات، وعالم النساء هو العالم المقتصر على الأعمال الروتينية مثل: الإنجاب وتربية الأطفال وإطاعة الزوج. فالعنصر البشري هو الأهم في تحقيق أهداف المنظمات سواء كان ذكراً أم أنثى علماً أن العمل هو أساس الإنتاج في كافة مجالات الحياة. فالأفراد هم الذين يضعون الاستراتيجيات الشاملة للمنظمات، ومن هنا على المنظمات الإدارية الاهتمام بالعنصر البشري وتطويره دون تمييز.

وتُعد القيادة عملية يلهم فيها القائد الأفراد للقيام بالأعمال الموكلة لهم ضمن الأهداف المتفق عليها في ظل علاقة إنسانية بين القائد وتابعه، وتحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة كالبيئة، والعوامل الاجتماعية والسياسية والثقافية. (خيال، 2016).

فالقائد الأخلاقي يمارس الفضائل الأخلاقية التي تساعد على أن يكون رجلاً أم أنثى في صنع القرارات بكل عدالة وأمانة؛ لتساعده على ضبط نفسه فنجاح القادة في عملهم يرتبط بدرجة التزامهم الأخلاقي في تحقيق أهداف المنظمة. (عبيد، 2020).

وأكدت العديد من الدراسات كدراسة عماشة (2009) على أهمية تطوير المجتمعات اقتصادياً وفكرياً ومعرفياً من خلال الدمج بين العنصر البشري من الرجال والنساء؛ إذ أصبحت مسألة عمل المرأة من أحد القضايا المهمة خصوصاً بعد توظيف المرأة في الكثير من مجالات الحياة، وبما أن المرأة هي نصف المجتمع؛ لذا أصبح من الضروري الاهتمام بدورها وما تقوم به من أجل تنمية المجتمع وازدهاره.

لقد عملت المرأة في وظائف إدارية وتعليمية عديدة، وللمرأة طبيعتها الخاصة التي ميزها الله -تعالى- بها عن الرجل ومن تلك الصفات: المشاركة، والتعاطف، والإبداع، والتفويض وإعطاء الصلاحيات، وبعد النظر، والاتصال، والاستعداد للتضحية، وبالتالي تستطيع المرأة أن تشارك الرجل في تنمية المجتمع. (الرقب، 2009).

عملت المرأة في المنظمات بدوافع منها: اقتصادية واجتماعية ونفسية وثقافية وحضارية بعد زيادة فرصتها في التعليم، وبالتالي أصبحت تشارك الرجل أدواره التقليدية؛ ما شجعها في إمكانية الوصول إلى المواقع القيادية في المنظمات. (عاشور، 2019).

ومن المعوقات التي حالت دون وصول المرأة للمواقع القيادية الصورة النمطية المرسومة للمرأة في المجتمع، ومحدودية الدعم المادي والتعليم والتدريب، والتحيز الواضح لصالح الرجل لاعتقادهم أن المرأة تقصر في دوامها لانشغالها بأطفالها، والاعتقاد السائد بأن هناك أعمالاً خاصة بالذكور وأعمالاً خاصة بالإناث. (عماشة، 2009).

إن المجتمع الفلسطيني هو جزء من المجتمع العربي، وبناء على ظروف المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية كان هناك معوقات تحول دون وصول المرأة للمواقع القيادية، على الرغم أن هناك من يدعم حق المرأة في الوصول إلى هذه المواقع القيادية وتكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، فهناك العديد من النساء المهتمات في الحياة

السياسية والعامية عبر مراحل التاريخ. وبسبب نظرة المجتمع التقليدية لعمل المرأة في فلسطين كانت غالبية النساء يتجهن للعمل في مجال التدريس؛ لما لهذه المهنة من احترام وساعات عمل قليلة. (جدع، 2017).

وما زالت المرأة تتعرض إلى التمييز في العمل والوصول إلى المواقع القيادية، ومن هذه العوامل: السياسية، والثقافية، والاجتماعية، والشخصية، والتنظيمية، والاقتصادية. وفي ما يلي توضيح لها: أولاً: العوامل الشخصية: يعيق ممارسة المرأة للدور القيادي قناعتها الشخصية وذلك نتيجة التنشئة الاجتماعية الخاطئة في تربية النساء؛ ما يولد عقدة الخوف من الفشل من التطور والوصول إلى المواقع القيادية، وذلك للأعباء الأسرية الكبيرة التي تلقى على كاهل المرأة. (عبد الواحد، 2015).

ثانياً: العوامل الاجتماعية: تؤكد العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات في المجتمع على أدوار محددة لكلا الجنسين، إذ ارتبطت الأدوار الرئيسية للمرأة بالأمومة ورعاية الأسرة، أما بالنسبة للرجل فارتبطت أدواره بالعمل خارج المنزل. فانخفضت مشاركة المرأة في الأدوار القيادية والمراكز الإدارية العليا. (الرقب، 2009).

ثالثاً: العوامل التنظيمية: هي مجموعة من العوامل التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل الداخلية والخارجية، وتشكل عائقاً أمامها للوصول إلى مراتب إدارية عليا وتيقمها في المراتب المتدنية في الهرم الوظيفي. (شاوش، 2017).

رابعاً: العوامل الاقتصادية: وهي العوامل التي تتعلق بالأوضاع الاقتصادية كحالة سوق العمل، ومستوى البطالة التي تؤثر على ممارسة المرأة للسلوك القيادي. (الرقب، 2009)

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على دور العوامل الاقتصادية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- التعرف على دور العوامل التنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة لدور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغيرات التصنيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
- تزويد صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بتوصيات لدعم تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية.

مشكلة الدراسة:

تظهر مسؤولية الإدارة في التأثير على إنتاجية العمل للأفراد ورفع معدلات الأداء ومن ثم الوصول إلى مناصب قيادية، وهذا يتطلب التعرف على مختلف العوامل المؤثرة في العمل وخصوصاً التي تخص المرأة العاملة، كما أن نظرة المجتمع لعمل المرأة كانت تتجه إلى العمل الروتيني لها وهو العمل في التدريس، وذلك بسبب المحفزات لدخول هذا المجال مثل: ساعات العمل القصيرة، وإجازات العطلات الصيفية؛ لذا يجب دراسة العوامل المؤثرة التي تدفع المرأة للعمل في مجالات محددة، ومن ضمن هذه العوامل التي لها تأثير كبير في أعمالها هي العوامل الاقتصادية والتنظيمية وفقاً لدراسة عاشور (2019) وعماشة (2009)؛ لذا تسعى هذه الدراسة للتعرف على العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية: ما دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية؟

فرضية الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغيرات التصنيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: يؤمل أن تكون نتائج هذه الدراسة مثرية للأدب النظري، وذلك من خلال الدراسات والبحوث التي تضمنتها هذه الدراسة.

الأهمية التطبيقية: يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة صانعو القرار في وزارة التربية والتعليم في فلسطين، وذلك بتطبيق نتائجها في أعمالهم من خلال الاهتمام بالمرأة العاملة.

مصطلحات الدراسة:

تمثلت مصطلحات الدراسة في المفاهيم الآتية:

العوامل الاقتصادية: يقصد بها العوامل المرتبطة ببيئة المنظمة الاقتصادية المحيطة كحالة سوق العمل، ومستوى البطالة، والمزايا المالية التي يمكن الحصول عليها من تلك الفرص، وتوفير ظروف عمل ملائمة، وتناسب الراتب مع الجهد المبذول (رشيد، 2001).

ويقصد بالعوامل الاقتصادية إجرائياً: هي العوامل المرتبطة ببيئة المنظمة الاقتصادية التي تحول دون وصول الموظفة في وزارة التربية والتعليم إلى مناصب قيادية.

العوامل التنظيمية: وهي العوامل الداخلية والخارجية في المنظمة مثل: اتجاهات العاملين والموظفين والمديرين، ومتطلبات المشاركة في العمل، والتقنية الإدارية، وحجم منظمات العمل ومناخه، وزيادة مهارات العاملين، وسياسات العمل، وأسلوب الإشراف، ومحتويات الوظيفة. (رشيد، 2001).

ويقصد بالعوامل التنظيمية إجرائياً: هي العوامل المرتبطة ببيئة المنظمة الداخلية والخارجية التنظيمية التي تحول دون وصول الموظفة في وزارة التربية والتعليم إلى مناصب قيادية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على معرفة دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وتمثلت في المجالات الآتية:

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2020/2021.
- الحدود البشرية: (79) موظفة من موظفات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- الحد المؤسسي: وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

الدراسات السابقة:

أكدت العديد من الدراسات والأراء الحديثة على أهمية تنمية المجتمع وتطويره اقتصادياً وفكرياً، وذلك الأمر لا يحصل إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري سواء أكان رجلاً أم امرأة، وقد أصبح عمل المرأة أحد القضايا المطروحة الهامة

في وقتنا الحالي خاصة بعد التوسع في مجال توظيف المرأة والسعي لتوليها مناصب قيادية، وهذا بدوره أثار العديد من الباحثين للبحث في هذا الموضوع، ومن الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، العربية منها والأجنبية كالآتي:

دراسة بوجمعة (2020) التي هدفت الى الكشف عن درجة تأثير العوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، وبيئة العمل المادية، والاتصالات الإدارية، ونمط القيادة، والأجور والحوافز، والتدريب)، والعوامل الشخصية بأبعادها (الاتجاه، والقدرات والمهارات، الدافعية، وإدراك الدور الوظيفي) على الأداء الإبداعي للأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري، وتكون مجتمع الدراسة من (3431) طبيباً، وتكونت عينة الدراسة من (619) طبيباً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للأداء الإبداعي لدى الأطباء، بينما كان مستوى العوامل التنظيمية متوسطاً من وجهة نظر الأطباء، ودرجة مرتفعة للعوامل الشخصية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير كل عوامل المناخ التنظي المساعدة على رفع مستوى الأداء عموماً والأداء الإبداعي خصوصاً.

دراسة (مقراش واللوش، 2019) هدفت إلى التعرف على تأثير العوامل التنظيمية على الإبداع لدى أستاذة جامعة محمد الصديق بن يحيى في الجزائر، وتم اختبار مجموعة من العوامل المتمثلة في إدارة المعرفة، والثقافة التنظيمية، ونظام المكافآت، وفريق العمل، ونمط القيادة. وتكون مجتمع الدراسة من أستاذة موزعين على مختلف كليات الجامعة، وبلغ عددهم (1012) أستاذاً، وتكونت عينة الدراسة من (85) أستاذاً، وتوصلت الدراسة إلى أن للعوامل التنظيمية أثراً على الإبداع، ويرجع هذا إلى تأثير فريق العمل على الإبداع، وأوصت الدراسة إلى الاستفادة من إدارة المعرفة عن طريق الاهتمام بأساليب تخزينها ونشرها واستخدامها.

دراسة (عاشور، 2019) هدفت إلى التعرف على واقع المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل والتحديات التي تواجهها، وأثرها على المتغيرات: الفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، وقطاع العمل، وطبيعة العمل، وعدد العاملين في الشركة، وعدد سنوات الخدمة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في الشركات العائلية في محافظة الخليل، وبلغ عددهن (607) موظفات، وتكونت عينة الدراسة من (250) موظفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل تواجه مشاكل تنظيمية وشخصية وقانونية بدرجة متوسطة، وتواجه مشاكل اجتماعية بدرجة مرتفعة، ولا يوجد فروق تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وقطاع العمل، وعدد سنوات الخبرة)، بينما يوجد فروق للمشاكل تعزى لمتغير طبيعة العمل، وأوصت الدراسة المرأة العاملة بتطوير مهارتها وقدراتها في العمل.

دراسة (جدع، 2017) هدفت إلى معرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية، ومعرفة أسباب تقبل المرأة التمييز الاقتصادي والاجتماعي، ومدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية باختلاف متغيرات الدراسة: الحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم، ومكان السكن، وسنوات الخبرة، تكون مجتمع الدراسة من العاملات في القطاع الخاص وعددهن (1323) وأجريت الدراسة على عينة بلغت (312) عاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى ممارسة التمييز الاجتماعي والاقتصادي على المرأة العاملة في القطاع الخاص، وقلة وعي المرأة العاملة بقانون العمل، وأوصت الدراسة بالوعي القانوني للمرأة وتفعيل دور المؤسسات النسوية.

دراسة (شاوش، 2017) هدفت إلى تحديد طبيعة المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية التي تعرقل مسيرة المهنية للمرأة العاملة والصعوبات التي تواجهها، وأثرها على المتغيرات: السن، والمستوى التعليمي، والحالة المدنية، والأقدمية في العمل، وتآلف مجتمع الدراسة من مجموع موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بخنشة بالجزائر وعددهم (123) امرأة، وتم اختيار (58) امرأة عن طريق العينة العشوائية البسيطة، وتم استخدام المنهج الوصفي للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن سبب حرمان المرأة العاملة من فرص الترقية الوظيفية يرجع إلى ضعف تقييم المسؤولين للمجهودات والنشاطات التي تبذلها المرأة في عملها، وأوصت الدراسة بدراسة كافة ظروف عمل المرأة ووضع كافة الحلول المناسبة لها.

دراسة (الرواشدة والعرب، 2016) هدفت إلى الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية، في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، وأثرها على المتغيرات: الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمهنة، والعمر، والدخل الشهري، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى الإداري، وقد تكون مجتمع الدراسة من السيدات الرائدات في محافظة إقليم الشمال إربد، وجرش، وعجلون، والمفرق، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي، ومنهج الوصف التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة وزعت استمارة على عينة قصدية بلغ حجمها (80) امرأة ريادة، وتوصلت إلى أن المعوقات الاجتماعية والثقافية والسياسية والقانونية والاقتصادية والإعلامية من أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية، ولا يوجد فروق بين المتغيرات الاجتماعية ومعوقات المشاركة باستثناء متغير العمر، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على توعية المجتمع لتغيير معتقداته عن مشاركة المرأة في العمل السياسي.

دراسة (خيال، 2016) هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكون الاستبانة من (40) فقرة توزعت على (4) مجالات، وتآلف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية (النجاح الوطنية، والخليل، وبيت لحم، وبرزيت) وبلغ عددهم (1947)، وتكونت عينة الدراسة من (300) عضواً، وتوصلت إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة لمجالات الدراسة كانت جميعها كبيرة، وأنه لا توجد فروق تبعاً لمتغير الجامعة، والخبرة العملية، والرتبة العلمية، والكلية، ويوجد فروق تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث. وقد أوصت الدراسة بضرورة استمرار المرأة بالعمل على تنمية مهارات الذاتية والفنية بشكل مستمر.

دراسة (سلطان، والقدسي، والمحتسب، 2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من الناحية الاجتماعية، والأسرية، والنفسية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، والقانونية، والبحث عن وجود علاقة بين هذه الصعوبات ومجموعة من المتغيرات الديمغرافية: العمر، وسنوات الخبرة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات الجامعات جنوب الضفة الغربية وتكونت العينة من (200) موظفة موزعات على جنوب جامعات الضفة الغربية، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى معانات المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من صعوبات اقتصادية عديدة وبدرجة كبيرة، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير التسهيلات الفيزيائية للمرأة خلال ساعات العمل لتتناسب معها.

دراسة (عبد الواحد، 2015) هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الموظفات، وتمنعهن من ممارسة الدور القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، إذ استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوزارات وعددهم (32165) موظفاً وموظفة، وقد بلغت عينة الدراسة (435) موظفاً وموظفة، وتم تصميم استبانته مكونة من (38) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: المعوقات الاجتماعية، والإدارية، والشخصية، والقانونية، وتوصلت الدراسة إلى تأثير كل من المعوقات الاجتماعية، والإدارية، والشخصية، والقانونية تأثيراً مباشراً

على ممارسة الموظفين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة للدور القيادي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة في متوسط تقديرات الموظفين للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزى إلى متغيرات الجنس، والعمر، والتخصص، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، وسنوات الخبرة، والمحافظة، ومكان السكن وأوصت الدراسة بضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والقيادية للمرأة.

دراسة (عماشة، 2009م) هدفت إلى الكشف عن أهم العوامل التنظيمية والاقتصادية التي لها أثر في تولى المرأة الأردنية للمواقع القيادية، باختلاف المتغيرات: العمر، والحالة الاجتماعية، وعدد الأطفال، والمستوى التعليمي، والتخصص، والخبرة العملية، وتألف مجتمع الدراسة من جميع الوزارات الأردنية البالغ عددها (25) وزارة، واختارت الباحثة عينة عشوائية بسيطة قوامها (9) وزارات، وتم توزيع (180) استبانة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية (التأهيل والتدريب، وعدم المساواة في العمل، وظروف وصعوبات العمل، والرواتب) وأن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية (ضعف دعم الإدارة العليا، والمكافآت والحوافز) في تولى المرأة الأردنية للمواقع القيادية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع معايير واضحة وشمولية لمساواة المرأة بالرجل.

دراسة (الرقب، 2009م) هدفت إلى تعرف المعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة، وأثرها على المتغيرات: المؤسسة التعليمية، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمسعى الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعات (الإسلامية، والأزهر، والأقصى) بمحافظة غزة للعام الدراسي (2009-2010)، والمفرغين على التصنيف الوظيفي للمبحوث (الأكاديمي، والأكاديمي إداري، وإداري)، وبلغ عددهم (1148) عاملاً وعاملة، وقد بلغت عينة الدراسة (301) عاملاً وعاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة مجال (المعوقات الاجتماعية) كانت بدرجة كبيرة تلاها مجال (المعوقات الشخصية) بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم برامج لتأهيل وتدريب للمرأة.

دراسة سوراويكز (surawicz, 2016) هدفت إلى معرفة الزيادة في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية، ويصبحن أعضاء هيئة تدريس في الطب الأكاديمي، وبالتالي تقديم بيانات ومعلومات عن نظام التعليم في رابطة الكليات الطبية الأمريكية AAMC في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل في (129) كلية طب، وبينت هذه الدراسة أنه قد زاد عدد النساء في كليات الطب بشكل كبير، ولكن عدد النساء اللواتي يتقدمن إلى المناصب العليا والقيادية لا يواكب هذه الزيادة، وذلك نتيجة لعدة عوامل أهمها: التحيز الوظيفي للرجال، والتحديات بين العمل والحياة، والحاجة إلى تنمية المهارات القيادية للمرأة، وقد أوصت الدراسة إلى تحسين الثقافة المؤسسية وتوفير التوجيه الكافي والتدريب على القيادة.

دراسة شهتلي، ويرموحمديان، والعجمي، (Shahtalbi, Yarmohammadian, Ajami, 2011) هدفت لمعرفة الزيادة في وجود المرأة في المناصب القيادية في التعليم العالي وتحديد عوامل نجاح النساء اللواتي يشغلن مراكز في القيادة في التعليم العالي، وبالتالي تقديم بيانات ومعلومات عن النظام الإداري للنساء اللواتي يمكن أن يشغلن منصباً رئيساً في جامعات إيران، وقد تكون مجتمع الدراسة من النساء اللواتي يعملن في مناصب قيادية في التعليم العالي، وكانت عينة الدراسة من (8) نساء من خلال استخدام طريقة المقابلة العميقة، وبينت هذه الدراسة انخفاض وجود المرأة في المناصب الرئيسية في التعليم العالي، ومع ذلك يمكن للنساء في التعليم العالي زيادة مهاراتهن القيادية والإدارية والاستقرار في موقعهن كمدرّات ناجحين، إذا تمكنت هؤلاء النساء من إيجاد توازن بين وظائفهن وحياتهن الأسرية على الرغم من المسؤوليات في المنزل وفي العمل، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة التعرف على المتغيرات الخارجية والداخلية التي تؤثر

على المرأة في الحصول على منصب رئيس حيوي ومهم للغاية بالإضافة إلى مساعدة المرأة في المناصب القيادية على التمسك بمركزها بالرغم من المنافسة والتحديات.

دراسة المعمري، والقادري، والتميم، (2019) Al- Moamary, Al-Kadri, Al-Tamim، هدفت إلى معرفة الزيادة في عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية، ويصبحن أعضاء هيئة تدريس في الطب الأكاديمي، وبالتالي تقديم بيانات ومعلومات عن نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع خريجات برنامج جامعة العلوم الصحية في المملكة العربية السعودية، وكانت عينة الدراسة من (71) خريجة من درجة الماجستير من برنامج العلوم الصحية و(75) قائداً أكاديمياً، وبينت هذه الدراسة أنه لا يوجد اختلاف في المهارات القيادية الأكاديمية للنساء مقارنة بالرجال حيث شكلت النساء ربع القادة الأكاديميين، وبينت أن أسباب عدم وجود المرأة في هيئة التدريس الأكاديمية تعود إلى عدم وجود نماذج يحتذى بها للجمع بين المهنة والمسؤوليات العائلية بالإضافة إلى وجود منافسة وسوء توجيه وبيئة مؤسسية غير تعاونية ومنحازة لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة زيادة التعيينات في المناصب الإدارية والميل نحو تعيين المرأة في المناصب القيادية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية والوقوف على أدها النظري ومنهجيتها العلمية تبين للباحثين الآتي:

- لقد شملت الدراسات السابقة دراسات محلية وعربية ودولية وأظهرت واقع أهمية العوامل المؤثرة في وصول المرأة العاملة للمناصب القيادية والمعوقات التي تحول دون وصولها في دول مختلفة مثل: إيران والولايات المتحدة الأمريكية والجزائر والمملكة العربية السعودية والأردن وفلسطين.
- أجمعت هذه الدراسات على أهمية تسليط الضوء على العوامل المؤثرة في وصول المرأة للمناصب القيادية كدراسة عماشة (2009) وعاشور (2019) وخيال (2019).
- اختلفت الدراسات في أهم التحديات والعقبات التي تؤثر في وصول المرأة للمناصب القيادية، إذ أكدت دراسة الرقب (2009) على أن أهم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية هي المعوقات الاجتماعية تلاها المعوقات الشخصية، أما دراسة عبد الواحد (2015) فقد أكدت على أن تأثير كل من المعوقات (الاجتماعية، والإدارية، والشخصية، والقانونية) تأثير مباشر على ممارسة الموظفين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة للدور القيادي.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وإغنائها بعدد من الأفكار المرتبطة بالعوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه الموظفين في تولي المواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم، وكانت أساساً في بناء الاستبانة.
- تميزت هذه الدراسة بمجتمع الدراسة الذي تمثل بموظفات وزارة التربية والتعليم في فلسطين.

منهجية البحث:

انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent group t-test)، وتم استخدام اختبار التباين الأحادي (One way Anova).

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من موظفات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام 2020 البالغ عددهن (278) موظفة وفقاً لتقارير دائرة الموارد البشرية الصادرة سنة 2020 في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2020.

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من موظفات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية البالغ عددهن (79) موظفة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2020. كما يبين الجدول (1):

الجدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيراتها التصنيفية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية (%)
التصنيف الوظيفي	موظف	70
	رئيس قسم	5
	مدير	4
المجموع	79	100
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	58
	ماجستير	21
	المجموع	79
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	13
	من 5 – 10 سنوات	27
	أكثر من 10 سنوات	39
المجموع	79	100

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه الموظفات في تولى المواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع ومنها دراسة بوجمعة (2020)، ودراسة (مقراش واللوش، 2019) ودراسة عاشور (2019) وعماشة (2009)، ودراسة الرواشدة والعرب (2016)، ودراسة جدع (2017)، وشاوش (2017) ودراسة الرقب (2009). وتم تطوير فقرات الاستبانة المتكونة من (26) فقرة، وقد تم تحديد أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، وأوافق، وأوافق نوعاً ما، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد وزعت على مقياسين رئيسيين هما:

- مقياس العوامل الاقتصادية: وعددها (11) فقرة وشملت الفقرات من (1-11).
- مقياس العوامل التنظيمية: وعددها (15) فقرة وشملت الفقرات من (12-26).

واحتوت الاستبانة على قسم خاص بالبيانات المتعلقة بخلفية المستجيبة، التي شملت عدداً من المتغيرات وهي: التصنيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

ومن أجل تفسير النتائج تم اعتماد سلم الاستجابة بالطريقة الآتية:

- الدرجة من (1-2.33) درجة منخفضة.
- الدرجة من (2.34-3.67) درجة متوسطة.
- الدرجة (3.68-5) درجة مرتفعة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد صدق المحتوى، وتم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (30) فقرة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين الخبراء ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات الإدارة والمحاسبة والتربية

ومناهج وطرق التدريس من جامعة فلسطين التقنية خضوري. إذ طلب منهم تحكيم الاستبانة وفقراتها ومتغيراتها وحذف، أو تعديل، أو إضافة، أو دمج، أو إعادة صياغة لها. وقد أجمع المحكمون على صحة عدد كبير من الفقرات، واقترحوا بعض التعديلات في صياغة الفقرات التي تم تعديلها ودمج بعضها الآخر وإضافة متغيرات جديدة، وقد قام الباحثون بالأخذ بجميع الملاحظات، وتم حذف وإضافة فقرات حتى خرجت أداة الدراسة بالصورة النهائية التي تكونت من (26) فقرة.

ثبات الأداة:

لتحديد ثبات الاستبانة تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل العينة، ووصل معامل الثبات (0.73) لمقياس العوامل الاقتصادية، ووصل معامل الثبات (0.91) لمقياس العوامل التنظيمية، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع بمعنى أنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

تم توزيع الاستبانات واستردادها وفرزها وتحليلها من خلال استخدام التحليل الإحصائي المناسب وللإجابة عن الأسئلة تم الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية للفقرات والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني تم الآتي:

- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent group t-test)
- استخدام اختبار التباين الأحادي (One – Way ANOVA)

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية؟" وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات الاستبانة. والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

الرتب	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	يضيف إسهام المرأة العاملة الفعالة في المجتمع مورداً بشرياً هاماً لمواجهة تحديات التقدم.	3.99	0.927	مرتفعة
2.	تفتقر المرأة العاملة الى التسهيلات اللازمة الخاصة بأطفالها؛ ما يشكل عائقاً امامها للوصول للمواقع القيادية.	3.62	1.124	متوسطة
3.	تواجه المرأة العاملة صعوبة في أخذ الاجازات بسبب مسؤوليتها خارج نطاق العمل.	3.54	1.174	متوسطة
4.	توفر ظروف عمل ملائمة للمرأة العاملة تزيد من نسبة تحقيق الواجبات الموكلة لها.	3.41	1.225	متوسطة
5.	توفر قوانين تحفظ حقوق المرأة العاملة خصوصاً بما يتعلق باجازات الأمومة.	3.38	1.147	متوسطة
6.	تعاني المرأة العاملة من عدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول مقارنة مع الرجل.	3.18	1.337	متوسطة

العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

7.	يسهم الغلاء المعيشي في إضعاف فرصة المرأة العاملة لتولي المناصب القيادية في القطاع العام.	3.01	1.056	متوسطة
8.	يعتمد القطاع العام على الذكورية في نظام الترقيات.	2.87	1.223	متوسطة
9.	يميز القطاع العام بين الموظفين والموظفات في الحصول على المكافآت المالية.	2.75	1.13	متوسطة
10.	يتوفر للمرأة العاملة مرونة في ساعات العمل في القطاع العام لتتمكن من التنسيق بين الحياة العملية والأسرية.	2.59	1.214	متوسطة
11.	يراعي القطاع العام احتياجات المرأة أكثر من احتياجات الرجل.	2.43	0.983	متوسطة
مقياس العوامل الاقتصادية				
12.	يعتقد المسؤولون بأن هناك أعمالاً لا تناسب الطبيعة الانثوية.	3.86	.971	مرتفعة
13.	يرفض المجتمع فكرة قيادة المرأة للرجل؛ ما يعد سبباً لانخفاض وصولها إلى المراكز القيادية.	3.70	1.078	مرتفعة
14.	تتطلب بعض المناصب القيادية في القطاع العام شروط العمل الميداني الذي يشكل عائقاً أمام المرأة العاملة.	3.67	.996	متوسطة
15.	تتطلب بعض المناصب القيادية العمل في مناطق جغرافية أخرى؛ ما يشكل عائقاً أمام المرأة في تولى المناصب القيادية.	3.58	1.033	متوسطة
16.	يعتقد المسؤولون أن القيادة تحتاج إلى صفات ذكورية.	3.47	1.130	متوسطة
17.	تعقد الدورات التدريبية في أماكن بعيدة عن سكن المرأة العاملة الذي بدوره يحد من مشاركتها بتلك الدورات.	3.42	1.081	متوسطة
18.	تعد ظروف العمل عائقاً أمام وصول المرأة للمناصب القيادية.	3.37	1.064	متوسطة
19.	يحاول متخذ القرار استبعاد المرأة العاملة من المناصب القيادية إذا سنحت ظروف الاختيار له.	3.27	1.034	متوسطة
20.	يعتقد المسؤولون بأن المرأة العاملة لا تستطيع تحمل ضغط العمل مقارنة بقدرة الرجل على تحمله.	3.19	1.199	متوسطة
21.	تبنى الترشيحات للمناصب القيادية على أسس داعمة للرجل في القطاع العام.	3.16	1.055	متوسطة
22.	سيطرة الرجل على اتخاذ القرارات في القطاع العام، يعيق تولى المرأة العاملة منصباً قيادياً.	3.09	1.146	متوسطة
23.	تعاني المرأة العاملة من ضعف ثقة المسؤولين بقدرتها على تولى المناصب القيادية في القطاع العام.	3.05	1.024	متوسطة
24.	يرى المسؤولون أن المرأة العاملة أقل إنجازاً لمتطلبات العمل من الرجل.	3.04	1.214	متوسطة
25.	تنخفض مشاركة المرأة العاملة في البرامج التدريبية مقارنة بالرجل.	2.86	1.059	متوسطة
26.	تفتقر المرأة العاملة إلى الخبرات الوظيفية اللازمة في المستويات الإدارية.	2.01	1.019	منخفضة
مقياس العوامل التنظيمية				
		3.24	0.693	متوسطة

أشارت النتائج أن المتوسط الحسابي لمقياس العوامل الاقتصادية ككل بلغ قيمته (2.94) بدرجة متوسطة. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية في العوامل الاقتصادية (2.43-3.99)، إذ حصلت الفقرة (يضيف إسهام المرأة العاملة الفعالة في المجتمع مورداً بشرياً هاماً لمواجهة تحديات التقدم) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.99) وبدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (يراعي القطاع العام احتياجات المرأة أكثر من احتياجات الرجل) على أقل متوسط حسابي وقيمته (2.43) بدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتائج لعدم وعي المجتمع لأهمية المرأة وإسهاماتها في التنمية الاقتصادية بالإضافة إلى أن جميع القطاعات في فلسطين تتأثر بالوضع الاقتصادي العام بما فهم المرأة العاملة، وهذه الدراسة تتعارض مع دراسة (سلطان، والقدسي، والمحتسب، 2015) بأن الصعوبات الاقتصادية تؤثر بدرجة كبيرة في المرأة العاملة. وتتعارض النتائج مع دراسة (الرواشدة والعرب، 2016) بأن درجة المعوقات الاقتصادية لمشاركة المرأة في الحياة السياسية كانت بدرجة مرتفعة. وتعارضت مع دراسة (جدع، 2017) بأن درجة استجابات أفراد عينة الدراسة نحو التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية كانت بدرجة منخفضة.

وأشارت النتائج أن درجة مقياس العوامل التنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية المتعلقة بمقياس العوامل التنظيمية كانت بدرجة متوسطة. وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية في مقياس العوامل التنظيمية (2.01-3.86)، إذ حصلت الفقرة (يعتقد المسؤولون بأن هناك أعمالاً لا تناسب الطبيعة الأنثوية) على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (3.86) وبدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (تفتقر المرأة العاملة إلى الخبرات الوظيفية اللازمة في المستويات الإدارية) على أقل متوسط حسابي وقيمتها (2.01) وبدرجة منخفضة، وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي لمقياس العوامل التنظيمية ككل بلغ قيمته (3.24) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى نظرة المسؤولين لعدم مناسبة بعض الأعمال الإدارية واقتصارها على تكليفهن ببعض الأعمال الروتينية بالإضافة إلى أن المرأة بحاجة إلى إجازات أكثر من الرجل؛ لتتمكن من الموازنة بين عملها وواجباتها المنزلية، وهذا قد يؤثر على عملها ومن هنا ينظر المسؤولون والمجتمع إلى عدم استطاعة المرأة للقيام بالأعمال الموكلة لها. كما يمكن أن يفسر النتائج إلى قلة حضور المرأة للدورات التدريبية الذي بدوره لا يساعدها في اكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتولي المناصب في المستويات الإدارية العليا. وتوافقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بوجمعة (2020) في درجة تأثير العوامل التنظيمية بأبعادها على الأداء الإبداعي للأطباء بالمستشفيات العمومية إذ كانت الدرجة متوسطة. وينطبق ذلك مع دراسة (الرواشدة والعرب، 2016) أن المرأة الأردنية تعمل في مجالات الأعمال التقليدية التي تعد امتداداً لطبيعتها الأنثوية، واعتقادهم بأن الأنثى لا تصلح للأعمال القيادية والإدارة العليا، وذلك رغبة منهم في السيطرة وإصدار القرارات وأن تكون زمام الأمور بين أيديهم.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغيرات التصنيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لدلالة الفروق العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي، والجدولين (4)، (5) يظهران ذلك:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة

في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تبعاً لمتغير التصنيف الوظيفي

المقاييس	التصنيف الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس العوامل الاقتصادية	موظف	70	2.95	0.56
	رئيس قسم	5	2.67	0.52
	مدير	4	3.02	0.25
مقياس العوامل التنظيمية	موظف	70	3.23	0.71
	رئيس قسم	5	3.58	0.46
	مدير	4	3.03	0.54

الجدول (5) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق على جميع المقاييس لدرجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تبعاً لمتغير التصنيف الوظيفي.

المقاييس	المصدر	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مقياس العوامل الاقتصادية	بين المجموعات	0.39	2	0.20	0.65	0.52
	خلال المجموعات	23.1	76	0.30		
	المجموع	23.5	78			

0.45	0.79	0.38	2	0.76	بين المجموعات	مقياس العوامل التنظيمية
		0.48	76	36.7	خلال المجموعات	
			78	37.5	المجموع	

دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha < 0.05)$. (ف) الجدولية (2.62)

وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha < 0.05)$ في دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغير التصنيف الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن العادات والتقاليد والمعتقدات هي واحدة سواء أكان الموظف إدارياً أم أكاديمياً. وتتفق النتائج مع دراسة (الرقب، 2009) بعدم وجود فروق بدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات يعزى للمتغير الوظيفي.

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent groups t-test) يعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول (6) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق على جميع المقاييس لدرجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى	"ت"	ماجستير		بكالوريوس فأقل		المحاور
		(ن: 21)	المتوسط الحسابي	(ن: 58)	المتوسط الحسابي	
الدلالة*	المحسوبة	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	
0.20	1.277	0.57	2.80	0.53	2.98	مقياس العوامل الاقتصادية
0.55	-0.599	0.63	3.32	0.71	3.22	مقياس العوامل التنظيمية

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha < 0.05)$ ت الجدولية (1.96)

أظهرت النتائج أن قيم "ت" المحسوبة (1.277، -0.599) وهذه القيم أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha < 0.05)$ في درجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن تفسير هذه النتائج بان أساس تولى المرأة للمواقع القيادية هو عوامل تنظيمية واقتصادية وعوامل أخرى وليس للمستوى التعليمي أهمية في هذا الأمر، وهذا يتفق مع دراسة (عماشة، 2009م) بعدم وجود فروق في تصور عينة القيادات النسائية الأردنية للعوامل التنظيمية والاقتصادية لتولي المرأة للمواقع القيادية يعزى للمؤهل العلمي.

وبالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لدلالة الفروق لدرجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول (7) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق على جميع المقاييس لدرجة العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولى المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

مستوى	قيمة	متوسطات	درجات	مجموعات	المصدر	المقياس
الدلالة	(ف)	المربعات	الحرية	المربعات		
0.57	0.55	0.17	2	0.341	بين المجموعات	مقياس العوامل الاقتصادية
		0.30	76	23.19	خلال المجموعات	

			78	23.53	المجموع	
0.78	0.24	0.12	2	0.244	بين المجموعات	مقياس العوامل
		0.49	76	37.30	خلال المجموعات	التنظيمية
			78	37.55	المجموع	
دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، (ف) الجدولية (2.62)						

بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويمكن تفسير النتائج بأن الخدمة هي عبارة عن مجموعة من المهارات المكتسبة التي تساعد في تطوير المهارات وتؤهلهم لاختيار الوظيفة الملائمة فإن كان الإنسان لا يطور من نفسه ولا يكتسب مهارات جديدة فإن سنوات الخدمة ليس لها فائدة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (عبد الواحد، 2015) في عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة في متوسط تقديرات الموظفين للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، ومع دراسة (خيال، 2016) في عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية تعزى لمتغير الخدمة العملية. ويتعارض مع دراسة (عماشة، 2009) بعدم وجود فروق في تصور عينة القيادات النسائية الأردنية للعوامل التنظيمية والاقتصادية لتولي المرأة للمواقع القيادية يعزى لمتغير الخدمة العملية لصالح الخدمة العملية الأعلى.

نتائج الدراسة:

- كانت درجة مقياسي العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في دور العوامل الاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في تولي المرأة الموظفة للمواقع القيادية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تعزى لمتغيرات التصنيف الوظيفي، والمؤهل الأكاديمي، وسنوات الخدمة.

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:
- رفع كفاءة المرأة المهنية والعلمية للوصول للمناصب القيادية من خلال عقد دورات تدريبية للمرأة لتطوير المهارات القيادية والإدارية لديها.
- وضع الخطط الداعمة لدور المرأة القيادي، وذلك من خلال إعطائها الفرصة للوصول للمواقع القيادية.
- تفعيل دور المؤسسات النسوية المهتمة لزيادة الوعي القانوني لعمل المرأة من خلال إعداد الدراسات والبحوث عن حقوق المرأة العاملة.
- وضع معايير واضحة للمساواة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالحوافز والمكافآت.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- بوجمعة، عوني. (2020). أثر العوامل التنظيمية والشخصية على الأداء الإبداعي للعاملين، (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.
- جدع، نادية. (2017). مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- خيال، سهاد. (2016). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- رشيد، مازن. (2001). إدارة الموارد البشرية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الرقب، مؤمنة. (2009)، معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.
- الرواشدة، علاء والعرب، أسماء. (2016). المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية. مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 43 (3): 1353-1373.
- سلطان، سعدية، والقدسي، دينا، والمحتسب، لينا. (2015). الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجه نظره، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(1):99-119.
- شاوش، نزيه. (2017). المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر – بسكرة-الجزائر.
- عاشور، روضة. (2019). المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة العاملة في الشركات العائلية في محافظة الخليل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.
- عبيد، عاصم. (2020). دور القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية في تنمية المهارات الإبداعية للمعلمين في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين، مجلة دراسات – الجامعة الأردنية.
- عماشة، هنييدة. (2009). أثر العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة الأردنية في تولى المواقع القيادية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- مقراش، فوزية واللوش، محمد. (2019). أثر العوامل التنظيمية على الإبداع لدى أستاذة جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيغل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 52: 326-345.
- مؤمن، عبد الواحد. (2015). معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 5(2):377-422.

ثانياً: المراجع العربية المترجمة

- Al. Raqab, M. (2009). Impediments Preventing Women form Leading Behavior in Higher Education Institutions in Gaza Governorates and Means of Overcoming them. (Unpublished Master thesis). Islamic University of Gaza. Palestine.
- Al-Rawashdih, A. , Al-Arab, A. (2016). Difficulties Prevent Jordanian Women Participation in Political Life in Light of some Social Variable. Dirasat: Human and Social Sciences - JU Journals. 43 (3): 1353-1373.
- Amasheh, H. (2009). The Impact of the Organizational and Economical Factors on Jordanian women occupying leading posts. (Unpublished Master thesis). Middle East University. Jordan.
- Ashor, R. (2019). Problems and Challenges Facing Working Woman in Family Businesses in Hebron Governorate. (Unpublished Master thesis). Hebron University. Palestine.
- Boudjemaa, A. (2020). The impact of organizational factors on the creative performance of employees. (Unpublished PhD thesis). (in Arabic). University of Ouargla. Algeria.
- Chaouche, N. (2017). Organizational obstacles to the career promotion of working women. (Unpublished Master thesis). University of Biskra , Algeria
- Jada, N. (2017). The Range of Economic and social Discrimination of Women working for pay in the private sector in Qalqiliya for their perspective. (Unpublished Master thesis). An-Najah National University. Palestine.
- Khaial, S. (2017). The Perspectives of the University Staff Members in the Palestinian Universities Towards the Woman's Different Leadership Roles. (Unpublished Master thesis). An-Najah National University. Palestine.
- MeQrash. F., Alesh, M. (2019). The impact of the organizational factors in innovation among professors at Mohamed Seddik Benyahia University- Jijel. Journal of Human and Social Sciences. 52: 326-345.
- Momen, A. (2015). The Impediments Which Hinder Women from Practicing a Leading Role in Gaza Ministry. (in Arabic). Journal of the University of Palestine for Research and Studies. 5 (2): 377-422.
- Obied, A. (2020). Role of moral leadership for head of public schools in developing creative skills in Ramallah and Al-Bireh governmorate from the teachers' point of view. Dirasat: JU Journals. 48 (1): 174-188.
- Rashid, M. (2001). Human Resource Management. Al Riyadh. Obeikan Stores.
- Sultan, S. , Al-Qudsi, D. , Al-Muhtasib, L. . (2015). Working Women Perspectives on the Difficulties they Experience in the Southern Universities of West Bank. IUG Journal of Economics and Business studies. 24 (1): 99-119.
- Al. Raqab, M. (2009). Impediments Preventing Women form Leading Behavior in Higher Education Institutions in Gaza Governorates and Means of Overcoming them. (Unpublished Master thesis). Islamic University of Gaza. Palestine.

ثالثاً: المراجع الاجنبية

- Al-Moamary, M., Al-Kadri, H., Al-Moamary, S., Tamim, H., (2019). Health Professions Education, The Leadership Authenticity of Women in the Academic Setting, 6 (2020) 99-104.
- Shahtalbi, S., Yarmohammadian, M., Ajami, S., (2011). Procedia Social and Behavioral Sciences, Women's success factors from leadership in higher education, 15 (2011) 3644-3647.
- Surawicz, CH. , (2016). American College of Radiology, Women in Leadership :Why So Few and what to Do About It ,13:1433-1437.