مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية دراسة حالة: محافظة قلقيلية
اسم الكاتب: أ.م. صلاح يحيى صلاح صبري
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1773
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:56 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية

دراسة حالة: محافظة قلقيلية

The Consistency Between the Palestinian Administrative System and the Representative Bureaucracy

Case Study: Qalqilya Governorate

صلاح يحيى صلاح صبري
أستاذ مساعد/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Salah Yahya Sabri
Assistant Professor/ Al-Quds Open University/ Palestine.
Ssabri@qou.edu

تاريخ الاستلام: 14/ 4/ 2020م، **تاريخ القبول:** 27/ 7/ 2020م.
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

Received: 14/ 4/ 2020, **Accepted:** 27/ 7/ 2020.
DOI: 10.33977/1760-006-015-010
https: //journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة، مع التركيز على البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية، فقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين الإداريين في ثماني مديريات شملت: مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة، وقد بلغ عدد عينة الدراسة (100) مفردة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد صُممت أداة للدراسة شملت (20) فقرة، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS في تحليل البيانات التي تم جمعها، كما تم استخدام معادلة التنبؤ (Yx=ax+b) وذلك بالاستناد لسنوات الأساس من عام (2013 – 2019) واستخدام دالة Forecast لمعرفة أعداد العاملين في الجهاز الإداري في فلسطين حتى (2030) وهو عام انتهاء خطة التنمية المستدامة .

خرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أبرزها أنه مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة (2030) سوف يكون عدد الإناث في الجهاز الإداري الفلسطيني ما يقارب(51 %) من عدد العاملين، كما أظهرت الدارسة أن الجهاز الإداري الفلسطيني ينسجم مع البيروقراطية التمثيلية غير النشطة بنسبة (64 %) بينما ينسجم مع البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي بنسبة(72 %)، وأظهرت نتائج الدراسة أنه ليس هناك أية فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للمتغيرات الديمغرافية التي تناولتها الدراسة باستثناء وجود فروق تبعا لمتغير الجنس على البعد الثاني: البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي وكانت المتوسطات الحسابية لصالح الإناث.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان أبرزها الحذر من انخفاض مستوى الخدمات التي يقدمها الجهاز الإداري نتيجة انخفاض أعداد العاملين فيه، والعمل على تحقيق المصالحة السياسية لتحسين درجة التمثيل للأحزاب في الجهاز الإداري، وتعزيز وعي النساء العاملات بمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة.

الكلمات المفتاحية: الجهاز الإداري الفلسطيني، محافظة قلقيلية، البيروقراطية التمثيلية، الجندر

Abstract:

The current study aimed to identify the consistency between the Palestinian administrative system and the concept of representative bureaucracy (active and inactive), focusing on gender-active bureaucracy. The study was conducted on a sample of administrative employees in eight directorates. The sample consisted of 100 participants. The researcher used the analytical – descriptive approach. The instrument was composed of 20 items where the SPSS was used to analyze data. The Forecasting equation was used (Yx=ax+b) in the years 2013- 2019 so as to determine the number of workers in the governmental system till 2030. The study revealed that by the end of 2030, and reaching the sustainable development goals, the number of females in the Palestinian administrative system would be approximately 51% of the total number of employees. The study also showed that the Palestinian administrative system is consistent with an inactive representative bureaucracy of 64%, whereas it is consistent gender active representative bureaucracy of 72%. Moreover, the results indicated that there are no significant differences due to the demographic variables. However, there were slight differences due to the gender variable on the second domain (the representative bureaucracy) in favor of females. The study recommended that it should be taken into account that the low level of services provided by the administrative system as a result of the low number of employees. Also, political reconciliation should be present to improve the degree of representation of parties in the administrative system. The awareness of working women regarding the concept of active, representative bureaucracy should be enhanced.

***Keywords**: Palestinian Administrative System, Qalqilya Governorate, Representative Bureaucracy, Gender*

مقدمة :

يعتبر الجهاز البيروقراطي (الإداري) في الدولة الذراع التنفيذي للحكومة وهو المسؤول عن تنفيذ السياسات والتوجهات العامة لها وللسلطة الحاكمة في الدولة، ويخضع هذا الجهاز لإشراف أجهزة إدارية تختلف مسمياتها من دولة لأخرى تتولى تنظيم شؤونه المختلفة من استقطاب وتوظيف وتعيين وترقية وتدريب وغيرها بهدف تحسين أداء الجهاز الإداري وتنمية قدراته في تنفيذ السياسات العامة وخدمة المواطنين.

وقد تناولت العديد من الدراسات الحديث عن البيروقراطية كنظرية في التنظيم وتناولت كذلك الجهاز البيروقراطي كشكل عملي لتطبيق النظرية البيروقراطية في الإدارة & (Ferreira,2019 Serpa)، (دهام، 2008)، (Uğurlu & Bakir ,2017) ولم ينته الجدل حول هذا الشكل من التنظيم ومدى مساهمته في خدمة الأغراض التي وضع من أجلها وبخاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجهها التنظيمات الكبيرة كالتطورات التكنولوجية والتطورات الخاصة بالانفتاح على البيئية والتوجه نحو العولمة؛ وظهور فلسفة إعادة اختراع الحكومة والإدارة العامة الجديدة وغيرها من التحديات التي انعكست بصورة أو بأخرى على دور الجهاز البيروقراطي ونظرة المجتمع لمستقبل هذا الجهاز والخصائص التي يمكن أن تتغير فيه؛ أو يكتسبها مستقبلا، ولذلك ظهر ما يعرف بالبيروقراطية التمثيلية التي تركز على إظهار سمة التمثيلية في هذا الجهاز والتي تعني أن

يكون الجهاز البيروقراطي يعكس مكونات المجتمع الذي يخدمه، وأن يمثل جميع فئات المجتمع وبخاصة النوع الاجتماعي والفئات العرقية، ويعتبر الجهاز البيروقراطي في فلسطين حهازا حديث النشأة مقارنة بالأجهزة البيروقراطية في الدول العربية، كما يعاني العديد من التحديات الداخلية المتمثلة بوقوع فلسطين تحت الاحتلال وهذا ما جعل هذا الجهاز يعمل في بيئة مضطربة نوعا ما ومتأثرة بمتغيرات سياسية ناتجة عن حالة الانقسام السياسي في فلسطين، ولكن ذلك لا يمنع من بحث مدى انسجام الجهاز البيروقراطي في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وذلك من خلال معرفة التطابق بين مكونات هذا الجهاز مع مكونات المجتمع الفلسطيني من حيث النوع الاجتماعي (الجندر).

مشكلة الدراسة:

إن المشكلة التي تتناولها الدراسة تتمحور حول الدور الكبير للجهاز البيروقراطي في صنع السياسات العامة والتأثير فيها وكذلك يمتلك البيروقراطيون الكثير من السلطة التقديرية عند تنفيذ السياسات العامة رغم كونهم غير منتخبين وقد تزايد هذا الدور للجهاز البيروقراطي في ظل تعطيل السلطة التشريعية في فلسطين منذ عام 2007، وهذا يتطلب أن يكون هذا الجهاز أكثر تمثيلا لمكونات المجتمع الفلسطيني لكي يعكس توجهات واحتياجات جميع الفئات وبخاصة النساء وبالتالي فإن السؤال الرئيس في الدراسة يتلخص في، ما مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع البيروقراطية التمثيلية بما يتعلق بالنوع الاجتماعي.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الاهتمام بوجود بيروقراطية تمثل المجتمع الفلسطيني بكافة مكوناته وبخاصة النوع الاجتماعي في ظل غياب السلطة التشريعية في فلسطين منذ عام 2007، وكذلك من الاهتمام بوجود تمثيل حقيقي للنساء في الجهاز الإداري يعكس توجهات وسياسات أكثر نحو الاهتمام بكل ما يتعلق بالنساء اللواتي يشكلن ما يقارب من نصف المجتمع ويحملن أعلى الدرجات العلمية، و أن ما قد تخرج به هذه الدراسة من نتائج قد يساعد في إعادة سياسة التوظيف في الجهاز الإداري بما ينسجم مع تطبيق البيروقراطية التمثيلية.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من طرقها لإحدى الموضوعات التي لم تتناولها الدراسات العربية بشكل مفصل –على حد علم الباحث– وهي البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة وبخاصة في جهاز إداري متأثر بواقع سياسي شائك كما هو الحال في الجهاز الإداري في فلسطين.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

1. التعرف إلى مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية غير النشطة.
2. التعرف مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة بما يتعلق بالنوع الاجتماعي.

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مدى انسجام الجهاز الإداري مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر المستطلعين.
2. ما مدى انسجام الجهاز الإداري مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة من حيث النوع الاجتماعي من وجهة نظر المستطلعين.
3. هل يختلف مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية لدى المتغيرات الآتية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

فرضيات الدراسة:

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$).

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$).

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$).

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$).

المصطلحات الإجرائية:

البيروقراطية: هي نوع من أنواع التنظيم يخضع فيه الأفراد للقواعد، والقوانين المكتوبة، ويعتمد على مجموعة مبادئ أهمها توزيع الاختصاصات، وتحديد المسؤوليات، وتسلسل السلطات، وذلك من أجل تحسين فعالية المنظمة، وزيادة قدرتها على تأدية الأعمال (اسابع،2007،ص19).

البيروقراطية التمثيلية: تعني وجود تنظيم بيروقراطي يتوافق مع مؤشرات التنوع البارزة في السكان الذين يخدمهم هذا التنظيم وبخاصة العرق والجنس. (Karikari & Ohemeng,2014,p3)

النوع الاجتماعي (الجندر): أوجه الاختلاف الاجتماعي والعلاقات بين النساء والرجال التي يتم تعلمها كما أنها تتغير مع الوقت وتتميز بفوارق شاسعة داخل المجتمعات والثقافات وفي ما بينها (منظمة العمل الدولية،2009،ص26).

الجهاز الإداري الفلسطيني: يمثل العاملين ضمن الهياكل الإدارية العاملة تحت إطار السلطة التنفيذية ضمن الوزارات

والهيئات المختلفة التابعة لديوان الموظفين العام في فلسطين.

محافظة قلقيلية: إحدى المحافظات الفلسطينية الواقعة في شمال غرب الضفة الغربية عند نقطة التقاء السفوح الغربية لسلسلة جبال نابلس والطرف الشرقي للساحل الفلسطيني، يقدر عدد سكانها ما يقارب(121671) نسمة في عام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2020).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة من حيث الموضوع البيروقراطية التمثيلية بشقيها النشط وغير النشط إذ إنّ البيروقراطية موضوع واسع للدراسة والبحث.

الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية باقتصار الدراسة على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة قلقيلية والتي شملت:(مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة)

الحدود المكانية والزمانية: تشمل الفترة التي تغطيها الدراسة الفترة الزمنية من عام 2013 – 2019 .

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة:

دراسة (**Bishu & Kennedy,2019**) تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والديمغرافية للبيروقراطيين واحتمالية اتخاذ الإجراءات التي تعود بالنفع على المواطنين الذين يمثلونهم أو يحملون الهوية الديمغرافية نفسها التي للبيروقراطيين، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي في متابعة 96 مقالاً تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية. وقد خلصت إلى أن ربط الهوية البيروقراطية بالسياسات الناتجة عن البيروقراطية قد قطعت شوطا كبيرا، وبخاصة ربط البيروقراطية التمثيلية باستخدام مجموعة ضيقة من الهويات المشتركة (العرق والجنس)، وخرجت الدراسة بأن تطبيق البيروقراطية التمثيلية في مجالات تمثيل المجتمع جغرافيا وسياسيا في الجهاز الإداري محدودة وهذا قد يصعب فهم التمثيل الحقيقي للبيروقراطية في خصائص متقاطعة كتمثيل البيروقراطية للمواطنين جغرافيا وسياسيا ومن حيث النوع الاجتماعي في الوقت نفسه .

دراسة (**Meier,2018**) هدفت هذه الدراسة لمناقشة العديد من القضايا التي ظهرت نتيجة ظهور فكرة البيروقراطية التمثيلية فقد رأت الدراسة أن العديد من القضايا لم تحل بعد وبعضها لم يتم معالجته؛ واستخدمت الدراسة منهجا تحليليا نظريا تم من خلاله مناقشة مقاربة القيم على مستوى المجتمع وعلى المستوى البيروقراطي، وناقشت الدراسة القيم التي يتم تمثيلها على المستوى الكلي، وماذا يمثل البيروقراطيون، ومن يمثلون، وأي البيروقراطيين يمثلون على المستوى الفردي، وما هو حجم كتلة التمثيل في البيروقراطية، وكيف يمكن أن يتغير التمثيل كأقلية ويصبح الأغلبية؟. واقترحت الدراسة عددا من الفرضيات لاختبار فكرة البيروقراطية التمثيلية.

دراسة (**Akram,2018**) انطلقت هذه الدراسة من أن البيروقراطية التمثيلية تتناول تمثيل النوع الاجتماعي في الجهاز الإداري ولكن القليل اهتم بكيفية تمثيل البيروقراطيين للقيم والمصالح الخاصة بالفئات التي يحملون خصائصها، وذلك باستخدام منهج بورديو في فهم طبقات المجتمع المكون للجهاز الإداري، بالتطبيق على الجهاز الإداري الاسترالي، ولذلك اهتمت الدراسة بالتركيز على التمثيل النشط الذي يعكس مصالح المكونات الاجتماعية ضمن مخرجات الدوائر الحكومية ولا يقف عند تمثيلها فقط وتركز الدارسة على التحيز اللاواعي للموظف البيروقراطي نحو المكون الذي ينتمي إليه وهذا الشكل من التحيز قد يفسر كيف يحدث التمثيل على المستوى الفردي من خلال تحيز الفرد العامل إلى الأشخاص الذين يشترك معهم بالخصائص الديمغرافية او الجندر.

دراسة (**Riccucci & Others,2018**) سعت الدراسة إلى معرفة إذا كان مدى تمثيل ضباط الشرطة السود في الوكالات المحلية في الولايات المتحدة الامريكية يؤثر في كيفية تقييم المواطنين السود والبيض لأداء الوكالة ودرجة الثقة لدى المواطنين والإنصاف فيما يتعلق بالشكاوى من سوء سلوك الشرطة، وقد تم تطوير استبانه من دراسة (Riccucci, Van Ryzin, and Lavena 2014) من اجل تحقيق اغراض الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأداء المتصوّر والثقة والإنصاف يزداد بين المواطنين السود عندما تتكون قوة الشرطة معظمهم من الضباط السود. أما بالنسبة للمواطنين البيض، فإنّ وجود ضباط شرطة من السود يكون له تأثير سلبي إلى حد كبير، كما أشارت الدراسة إلى أن السود ربما يكونون أكثر تسامحًا مع سلوك الشرطة السيء إذا كان تمثيل السود في قسم الشرطة بشكل أكبر، ولذلك اقترحت الدراسة أن يأخذ تمثيل الشرطة بين البيض والسود بعين الاعتبار لكون ذلك يؤثر سلبًا على الطريقة التي ينظر بها المواطنون إلى هيئات تنفيذ القانون والحكم عليها.

دراسة (**Puteh & Others ,2018**) هدفت الدراسة التعرف على مستوى قبول الموظف للرؤساء الذكور والإناث؛ ومعرفة العوامل النفسية والاجتماعية والشخصية التي تدفع الموظف إلى رفض قبول الرؤساء الإناث، ودراسة التأثير الوسيط للرضا الوظيفي على قبول الموظف لرؤساء الذكور والإناث. وقد تم استخدام المنهج الكمي وتصميم استقصاء عبر الإنترنت لجمع البيانات مكون من عينة حجمها 300 موظف من العاملين في مقر الشرطة الماليزية (RMP) في باهانج. كشفت النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة أن مستوى قبول الموظفين تجاه رؤسائهم في مستوى معتدل. وقد وجد أيضا أن العوامل الاجتماعية هي الأكثر تأثيرا في قبول الموظفين لرؤسائهم، وتبين أن عامل الرضا الوظيفي عامل وسيط ذو أثر هام في متغيرات الدراسة.

دراسة (**Agyapong ,2018**) اهتمت الدراسة بنظرية البيروقراطية التمثيلية التي ترى أن تركيبة الجهاز الإداري في الدولة يجب أن تعكس التركيبة السكانية الاجتماعية لسكانها من حيث الجنس والعرق وفي هذه الحالة تتصف البيروقراطية بـ (التمثيل غير النشط) وإذا استجابت هذه التركيبة لاحتياجات جميع المواطنين التي تمثلهم فتصبح البيروقراطية تتصف بـ(التمثيل النشط). واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي واهتمت بمعرفة ما إذا كان التمثيل غير النشط للمعلمات يجعل البيروقراطية التعليمية

أكثر استجابة للفتيات. كشف تحليل مجموعة بيانات تمثيلية على المستوى الوطني في المدارس الثانوية العليا في 216 مقاطعة في غانا أن وجود المعلمات يرتبط ارتباطًا إيجابيًا بأداء الفتيات في امتحانات التخرج في الرياضيات والعلوم.

دراسة (**Riccucci & Ryzin,2017**) هدفت الدراسة إلى تأكيد أهمية التمثيل في المؤسسات العامة لمكونات المجتمع الذي تخدمه وأهمية ذلك في تحسين مخرجات العمل لهذه المؤسسات وكذلك تعزيز الحكم الديمقراطي، تناولت الدراسة بشكل نظري مناقشة بعض الدراسات التي تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية وآثارها على ممارسة الأعمال، إذ يمكن لمجرد وجود بيروقراطية ممثلة بشكل غير نشط – وجود تمثيل بالبيروقراطية وفق الجنس ووفق العرق لمكونات المجتمع دون أن يؤثر ذلك على نتائج أعمال الوحدة البيروقراطية– أن يحسن النتائج من خلال التأثير على مواقف وسلوكيات المراجعين، بصرف النظر عن الإجراءات البيروقراطية أو النتائج.

دراسة (**Riccucci, Norma M. & Others,2014**) استندت الدراسة على نظرية البيروقراطية التمثيلية، وتحديداً نظرية التمثيل الرمزي وهدفت إلى الإجابة عن سؤال ما إذا كان التمثيل حسب الجندر في وحدة العنف المنزلي التابعة لإدارة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية يؤثر في كيفية تقييم المواطنين لأداء الوكالة وقدرتها على كسب ثقتهم وتحقيق العدالة، وقد استخدمت الدراسة الانترنت في إجراء استطلاع لجمع البيانات وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تمثيل النوع الاجتماعي يؤثر فعليًا على تقييم أداء وحدة العنف المنزلي من وجهة نظر المواطنين من حيث الجدارة والثقة، والنزاهة ، وبالتالي على استعدادهم للتعاون مع الشرطة في تحقيق السلامة العامة.

دراسة (**Kellough,2011 & Bradbury**) انطلقت هذه الدراسة من ما تقترحه نظرية البيروقراطية التمثيلية في أن تمثيل جميع فئات المجتمع في الجهاز الإداري وبخاصة من حيث العرق والجنس سيساعد في ضمان مراعاة مصالح جميع الفئات في عمليات صنع القرار البيروقراطية. حيث يأتي ذلك من افتراض أن التمثيل النشط لمصالح المجموعات المختلفة يحدث لأن البيروقراطيين الأفراد يعكسون آراء أولئك الذين يشاركونهم خلفياتهم الديموغرافية والخصائص نفسها. وأشارت الدراسة أن هناك علاقة بين التركيبة الديمغرافية للقوى العاملة في الدوائر الحكومية والمخرجات التي تصدر عن تلك الدوائر، ولكن ذلك يجب أن لا يتم فصل النتائج عن السياق البيئي لكي تكون الدراسة أكثر دقة.

دراسة (**Crotty,2006 & Meier**) انطلقت هذه الدراسة من استخدام نظرية البيروقراطية التمثيلية لبحث العلاقة بين ضابطات الشرطة وتقارير الاعتداء الجنسي والاعتقالات وقد استخدمت الدراسة سلسلة زمنية مجمعة من 60 منطقة حضرية في الولايات المتحدة على مدى فترة زمنية مدتها ثماني سنوات تتعلق بالاعتداءات الجنسية والاعتقالات ، وجدت هذه الدراسة نسبة وجود ضابطات الشرطة يساهم إيجابيا بزيادة عدد تقارير الاعتداء الجنسي وعدد الاعتقالات المتعلقة بالاعتداء الجنسي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بكونها تناولت البيروقراطية التمثيلية إذ إنّ هذا الموضوع لم يتم التطرق إليه في دراسات عربية بشكل واسع، ولذلك تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها تتناول البيروقراطية التمثيلية في واقع عربي وهو الواقع الفلسطيني، وقد اختلفت الدراسة من حيث المنهج مع دراسة (Bishu & Kennedy,2019) ودراسة (Meier,2018) فقد استخدمت هذه الدراسات المنهج التحليلي، واختلفت مع دراسة (Akram,2018) التي استخدمت منهج بوردو بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وقد اختلفت أيضا مع دراسة (Bishu & Kennedy,2019) التي تناولت التمثيل النشط فقط بينما تناولت الدراسة الحالية التمثيل النشط وغير النشط ضمن مفهوم للبيروقراطية التمثيلية، كما اختلفت مع كل من دراسة (Riccucci, Norma M. &Others,2014) ،(Puteh & Others ,2018), (Ric-cucci & Others,2018) في أن الدراسات المذكورة أجريت على أجهزة شرطية بينما أجريت الدراسة الحالية على أجهزة إدارية مدنية ضمن الإدارة الحكومية، كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Agyapong,2018) التي تناولت التمثيل غير النشط في البيروقراطية في حين تناولت الدراسة الحالية التمثيل النشط وغير النشط لمفهوم للبيروقراطية التمثيلية ضمن المجتمع الذي تناولته الدراسة.

الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري للدارسة مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة وكذلك مفهوم النوع الاجتماعي كما يقدم الإطار النظري لمحة موجزة عن الجهاز الإداري في فلسطين.

- **أولا: البيروقراطية التمثيلية:**

يعد الحق في تقلد الوظائف العامة حقا دستوريا ضمن ضوابط وشروط عامة ومتطلبات تفضي إلى اختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة أو ما يطلق عليه الجهاز البيروقراطي (الجهاز ا الإداري)، ويعرف الموظف العام بأنه الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني،1998)، فقد سعت التشريعات في الدول إلى ضبط عملية التوظيف في الجهاز الاداري بالالتزام بمبدأين هما: الجدارة والمساواة حيث أن الموظف هو الوسيلة الأهم وهو المحرك الفعلي والعضوي للإدارة ولولاه لما قامت الإدارة بنشاطاتها المختلفة.(عمرية،2014،ص11).

فالإدارة العامة تهدف إلى إدارة أهداف السياسة العامة وتنفيذ قراراتها ومخرجاتها، حيث تمتلك الإدارة العامة (الجهاز الإداري) درجة من الحرية في اختيار السلطة التقديرية لكي تستطيع أن تؤدي وظائفها بفعالية، فالأجهزة الإدارية تعمل على المشاركة في تطوير السياسات العامة بالشكل الذي يؤكد صحة وجهة النظر التي تقول "أن السياسة العامة تقع تحت رحمة الإداريين" (الفهدواي،2019،ص231)

ولذلك فإن الجهاز الإداري في الدولة يضطلع بدور كبير في

خدمة المجتمع وتنفيذ السياسات العامة وعليه فإن التعرف على سماته الخاصة والعامة وطبيعة الفئات التي تعمل في هذا الجهاز قد يكون لها الأثر الكبير في تفسير واقع تنفيذ السياسات العامة والتعرف الملامح المستقبلية للجهاز البيروقراطي، ولذلك ظهرت العديد من الدراسات التي تسعى للتعرف على مكونات الجهاز البيروقراطي ودور هذه المكونات في تعزيز فرص المشاركة الفاعلة من الإداريين في إنجاح عملية تنفيذ السياسات العامة؛ فظهر مفهوم البيروقراطية التمثيلية في دراسة J. Donald Kingsley's عام (1944) عندما قام بتحليل جهاز الخدمة المدنية الإنجليزية حيث اقترح أن تمثل البيروقراطية، الطبقة السائدة في المجتمع، و رفض استبعاد النساء من الخدمة المدنية واعتبر ذلك معاديا لأي سياسة ديمقراطية ويرى أن البيروقراطية التمثيلية تعني أن الخدمة المدنية يجب أن يكون فيها لكل طبقة اقتصادية أو دينية أو طائفة تمثيل في الجهاز البيروقراطي بنسب محددة وفق نسبة هذه الطبقات في المجتمع (Ballard,2015,p48)، ويعتبر البعض أن الحديث عن البيروقراطية التمثيلية هو بمثابة محاولة توفيق بين الديمقراطية والبيروقراطية وبخاصة أن العاملين في الجهاز البيروقراطي أصبحوا فاعلين في صنع السياسات دون أن يتم اختيارهم من الشعب بل تم تعيينهم من قبل الحكومة، ولذلك تركز فكرة البيروقراطية التمثيلية على إيجاد الشرعية لسلطة الجهاز البيروقراطي في صنع السياسات العامة، حيث أن تمثيل الجهاز الإداري لجميع فئات الشعب يعني أنه مستجيب لمصالح هذه الفئات (Others,2012,p 62 & H. George)

وتتناول العديد من الدراسات نوعين من التمثيل البيروقراطي هما: التمثيل غير النشط (Passive Representative) والتمثيل النشط، (Active Representative) إذ يتحقق التمثيل غير النشط عندما تكون الخصائص الديموغرافية للبيروقراطية تعكس الخصائص الديموغرافية لعامة السكان، ولذلك يسمي البعض التمثيل غير النشط بالتمثيل الديمغرافي بينما التمثيل النشط يمثل توجه الأشخاص العاملين في البيروقراطية إلى تلبية احتياجات وتحقيق مصالح المواطنين الذين يمثلونهم (Riccucci & Meyers,2003,p2)، أي أن البيروقراطية التمثيلية قد لا تقتصر على تمثيل المكونات المختلفة في المجتمع في الجهاز البيروقراطي وإن تم ذلك فإنه يطلق عليه التمثيل البيروقراطي غير النشط أما إذا مارس البيروقراطيون أدواراً تساهم في خدمة المكونات التي يمثلونها في المجتمع فإن ذلك يعني التوجه نحو البيروقراطية التمثيلية النشطة، إذ أن السلطة التقديرية للجهاز البيروقراطي وبعض الأدوار التي يؤديها العاملون في الجهاز البيروقراطي تصبح موجهة لخدمة بعض الفئات التي ينتمي إليها البيروقراطيين، وقد سعت القليل من الدراسات للتعرف على العلاقة بين البيروقراطية غير النشطة والبيروقراطية النشطة ، إذ وجدت الدراسات إنه ليس من الضروري أن التمثيل غير النشط يؤدي إلى وجود التمثيل النشط وأن هيكل المنظمة والبيئة قد تؤديان إلى وجود اختلاف شكل التمثيل في الجهاز البيروقراطي (Naff &Capers,2014,p519)، وقد وجدت بعض الدراسات علاقة بين التمثيل النشط وغير النشط ولكن البعض أشار إلى أنه من الأهمية عند دراسة التمثيل النشط وغير النشط في المنظمات الاهتمام والتركيز على خصوصية المنظمة ورسالتها والبيئة التي تعمل بها وكذلك السياسات الخاصة بالجندر بالمؤسسة المبحوثة.

- **ثانيا: إشغال المرأة للوظائف العامة**

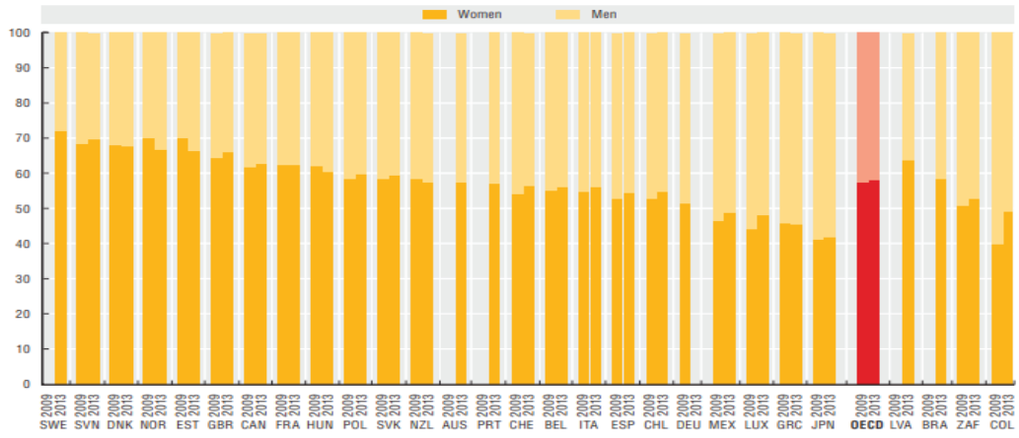
تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة ميثاق القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في 18 كانون الأول 1979 ودخل الميثاق حيز التنفيذ في 2 أيلول 1981، وقد عرف هذا الميثاق مصطلح التمييز ضد المرأة بأنه: " اي تفرقة أو استبعاد أو تقيد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر وإبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية».(المفوض السامي لحقوق الإنسان،2020)

كما اهتمت أهداف التنمية المستدامة ضمن الهدف الخامس بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان، وكذلك كفالة المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وفرصها المتساوية مع الرجل في شغل المناصب القيادية على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة. (الجمعية العامة ،2015،ص27)

وقد بدأ العديد من النساء مبكراً في الدول الغربية الالتحاق بالعمل في الوظيفة العامة، والشكل رقم (1) يوضح نسبة الإناث الملتحقات بالوظيفة العامة في مجموعة من الدول.

شكل رقم (1)

مشاركة المرأة في الوظيفة العامة في مجموعة من الدول 2009-2013



المصدر:- OECD (2015), Government at a Glance 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2015-en

يتبين من الشكل رقم واحد أن نسبة النساء العاملات في الوظيفة العامة يفوق عدد الرجال وبخاصة في السويد وسلوفينيا والدنمرك والنرويج وغيرها من الدول، أما في اليابان فتقترب نسبة مشاركة النساء من نسبة مشاركة الرجال أو تقل قليلا، وهذا يشير إلى تقدم هائل في تمثيل المرأة في الوظيفة العامة في العديد من الدول.

إلا أنه في العديد من الدول ما زالت المرأة تواجه العديد من التحديات الاجتماعية والوظيفية في إشغال الوظائف التي يهيمن عليها الذكور في المنظمات وبالرغم من هذه التحديات إلا أن المرأة نجحت في الوصول إلى العديد من المناصب التي طالما كانت حكراً على الرجال. ومنذ عام 2011، أطلقت المبادرة العالمية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة (GEPA) والتي تعمل على دعم الأحكام المتعلقة بمشاركة المرأة وقيادتها في الإدارة العامة على المستوى العالمي والإقليمي والقطري و تمثيل المرأة على جميع مستويات مستوى صنع القرار في الوظائف العامة . (McKinsey & Company,2017,p4)

ولا يمكن فهم دخول المرأة للعمل في المنظمات دون معرفة السياق التاريخي والاجتماعي لدور المرأة في المجتمع، فمنذ وقت قريب كان دخول المرأة للعمل في المنظمات يتم بشكل بطيء ومحدود وحتى النساء اللواتي نجحن في الوصول إلى الوظائف العليا كانت نظرة المجتمع لهن على أنهن خارجات عن السياق العام للمجتمع ولم يكن متوقع أن يتفوقن على الرجال في العمل. (Ballard,2015,p42)

ويورد البنك الدولي خمساً من الحقائق حول عمل المرأة في العـــالم (Rong shi ,Kerenssa kay &Ravi Somani,2019)

1. في معظم البلدان ، تكون نسبة النساء العاملات في القطاع العام أعلى من حصة النساء العاملات في القطاع الخاص على المستوى العالمي، إذ يبدو أن القطاع العام يعمل بشكل أفضل قليلاً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

2. تقل فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع العام بمقدار عشر نقاط مئوية عن القطاع الخاص الرسمي و أنّ متوسط أجور النساء هو 86 ٪ من أجور الرجال في القطاع العام ، مقارنة مع 76 ٪ من أجور الرجال في القطاع الخاص الرسمي.

3. يدفع القطاع العام علاوات استثنائية على أجور النساء أكثر من الرجال في العديد من البلدان، إذ تحصل النساء على علاوة أجور في القطاع العام بنسبة 27 ٪ ، مقارنة بـ 11 ٪ للرجال ويمكن ذلك لكون المرأة تعمل في بعض المهن، مثل التدريس والتمريض، والتي تتمتع بعلاوة أعلى.

4. رغم أن المرأة ممثلة تمثيلاً جيداً في القطاع العام إلا أنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المستويات العليا في القطاع العام تشغل النساء أقل من 30 ٪ من المناصب «الرسمية العليا» في القطاع العام، بينما تمثل حوالي 50 ٪ من المناصب الدنيا وهذا سيتطلب تحقيق قدر أكبر من التكافؤ بين الجنسين من خلال سياسات تهدف ليس فقط إلى تحسين تمثيل المرأة في «الإدارات العليا» ، ولكن إلى معالجة الفصل المهني بين الجنسين بشكل عام .

5. لا يرتبط التفاوت في الأجور بين الإناث والذكور بمستوى دخل في الدولة، إذ توجد فجوة الأجور بين الجنسين في الغالبية العظمى من البلدان، وعلى عكس ما نعتقد، فإن البلدان الأكثر ثراءً لا تفعل بالضرورة أفضل عندما يتعلق الأمر بالمساواة في الأجر. وهذا يعني أن التكافؤ بين الجنسين لا يأتي ببساطة مع التنمية الاقتصادية ولكن سيتطلب سياسات مستهدفة لتحقيقه.

وعلى ذلك يظهر أن القطاع العام أكثر جاذبية للنساء، فهو يوظف نسبة أعلى من النساء ويدفع لهن أجورا أكثر عدالة، ويعمل على توفير جوانب أخرى كالأمن الوظيفي، والتقاعد وإجازة الأمومة وغيرها من المزايا التي تتمتع بها المرأة العاملة بالقطاع العام، وهذا ما يدفع النساء للالتحاق بالوظائف العامة.

النوع الاجتماعي في الجهاز الإداري الفلسطيني

يبلغ عدد موظفي الخدمة المدنية في الضفة الغربية وقطاع غزة عام (2016) 90862موظفا/ة، بواقع 63805 موظف/ة في الضفة الغربية، و 27057 موظفا/ة في قطاع غزة أي ما نسبته 70.2 % في الضفة الغربية و 29.8 % في قطاع غزة، يتوزع الموظفون على 83 مرفقاً حكومياً، وتحمل هذه المرافق الحكومية مسميات مختلفة مثل: وزارة، جهاز، مجلس، هيئة، ديوان، سلطة، مؤسسة، مكتب، محافظة، إذ يتوزع الموظفون على سبع فئات حسب قانون الخدمة المدنية الحالي وهي: الخاصة، العليا، الأولى الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة. (ديوان الموظفين العام،2017،ص18)

وضمن سعي ديوان الموظفين لتعزيز النوع الاجتماعي واستجابة للتوجهات الاستراتيجية للحكومة الفلسطينية المتمثلة بأجندة السياسات الوطنية، والوثيقة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين 2011 – 2013، والخطة الاستراتيجية لديوان الموظفين العام تم تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الخدمة المدنية، وذلك بالتركيز على حقوق المرأة، وقضايا المساواة بين الجنسين. (ديوان الموظفين العام ،2016 – 2017، ص155)

وبالاستعانة بدائرة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام وباستخدام معادلة التنبؤ (Yx=ax+b)

حيث (Y) تشير إلى: قيمة التوقع لرقم السنة a ، x) تشير إلى: قيمة الميل (معامل الانحدار) للسنة x ، وتشير (b) إلى: قيمة الحد الثابت، وذلك بالاستناد لسنوات الأساس من عام 2013 – 2019 وباستخدام برنامج مايكروسوفت إكسل إذ تم استخدام دالة Forecast لتوقع السنوات من 2020 – 2030 فقد تبين أنه مع انتهاء خطة التنمية المستدامة يكون عدد الإناث بالجهاز الإداري الفلسطيني يفوق عدد الذكور وفق الجدول الآتي:

جدول رقم(1)

أعداد الموظفين الذكور و الإناث منذ 2013 والمقدر وفق دالة التوقع حتى 2030

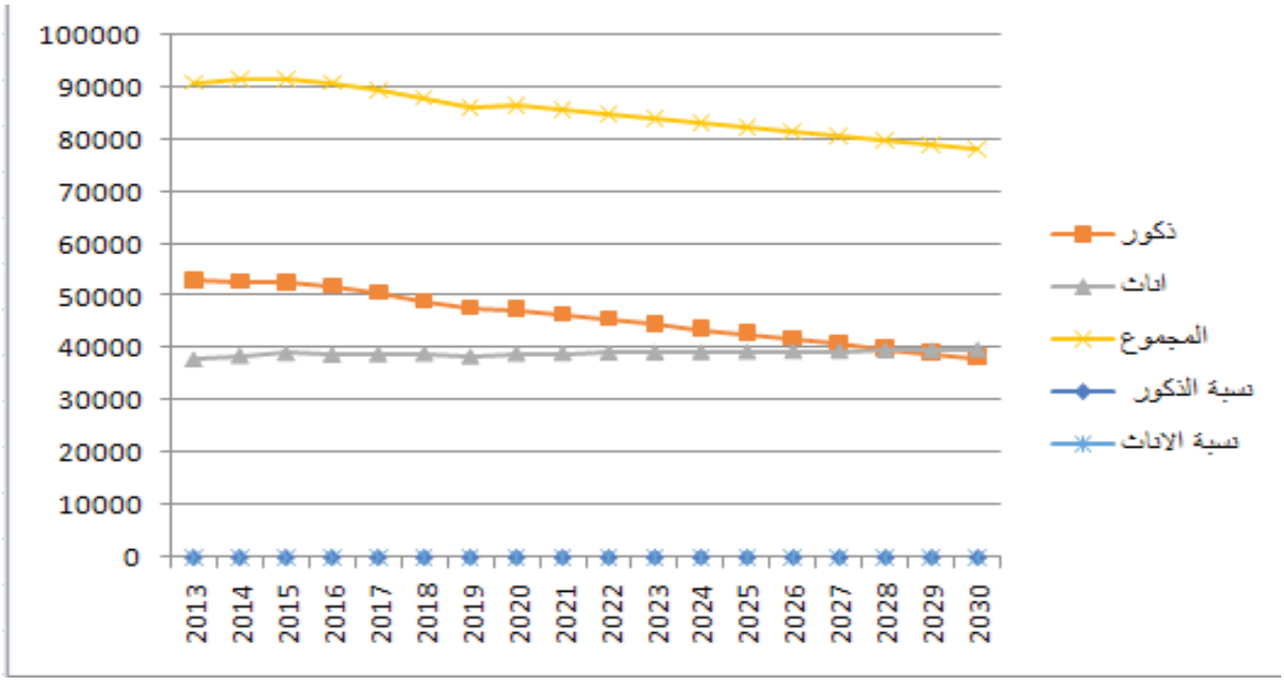
السنة	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الذكور	نسبة الإناث
2013	53133	37841	90974	%58.40	%41.60
2014	52908	38570	91478	%57.80	%42.20

السنة	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الذكور	نسبة الإناث
2015	52534	39081	91615	%57.30	%42.70
2016	52067	38795	90862	%57.30	%42.70
2017	50649	38892	89541	%56.60	%43.40
2018	49002	38951	87953	%55.70	%44.30
2019	47734	38426	86160	%55.40	%44.60
2020	47448	38983	86431	%54.90	%45.10
2021	46523	39067	85589	%54.40	%45.60
2022	45598	39150	84748	%53.80	%46.20
2023	44673	39233	83906	%53.20	%46.80
2024	43748	39316	83064	%52.70	%47.30
2025	42824	39399	82223	%52.10	%47.90
2026	41899	39482	81381	%51.50	%48.50
2027	40974	39565	80540	%50.90	%49.10
2028	40049	39649	79698	%50.30	%49.70
2029	39125	39732	78856	%49.60	%50.40
2030	38200	39815	78015	%49.00	%51.00

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد لإحصائيات التي تم تزويده بها من دائرة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام حتى 2019/12

والشكل رقم (2) يوضح أعداد الموظفين في الوظيفة العامة ويوضح التراجع الواضح في أعداد العاملين بشكل عام في الجهاز الإداري الحكومي، وكذلك زيادة أعداد النساء العاملات في الجهاز أكثر من الذكور مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة 2030، إذ يمكن أن يصل عدد النساء إلى 51 % من عدد العاملين.

الشكل رقم (2)



يتبين مما سبق أن الجهاز الإداري في فلسطين يتجه مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة إلى اقتراب حجم تمثيل النساء من تمثيل الرجال بل قد يزداد هذا التمثيل على نسبة الرجال، وبخاصة مع إقبال الإناث على التعليم بشكل أكبر من الذكور، فقد بلغت معدلات الالتحاق الإجمالية للذكور في المرحلة الثانوية حوالي 71 % مقابل 91 % للإناث. كما بلغت نسبة الطالبات الملتحقات في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 60 % من مجموع الطلبة الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي، وذلك وفق بيانات وزارة التربية والتعليم العالي للعام الدراسي 2017 /2018. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2019) .

كما يلاحظ من المعطيات السابقة أنّ عدد العاملين في الجهاز الإداري الفلسطيني يتجه نحو الانخفاض إذ سوف ينخفض عدد العاملين في الجهاز بسنة تقارب 14 % من عام 2013 حتى انتهاء أهداف التنمية المستدامة 2030، وهذا يستدعي الحديث عن الحجم الأمثل للجهاز الإداري الفلسطيني في ظل الزيادة الطبيعية في أعداد السكان، بحيث لا يؤدي انخفاض أعداد العاملين إلى تراجع مستوى الخدمات إذا لم تستحدث الحكومات الفلسطينية وسائل جديدة في تقديم الخدمات وتخلق جهازاً إدارياً أكثر رشاقةً، كما أن انخفاض عدد العاملين في الجهاز الإداري يعني أن تغذية الجهاز بالموظفين الشباب سوف تقل، وهذا قد يعني الوصول إلى جهاز إداري كهل أي أن السواد الأعظم من العاملين فيه من كبار السن وليسوا الشباب وهذا قد يؤدي إلى خلل في تمثيل الجهاز الإداري لجميع شرائح المجتمع وبخاصة الشباب.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية والتي شملت (مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة)، فقد بلغ عدد الموظفين الإداريين في تلك المديريات 192 موظفا بشهر شباط 2020.

عينة الدراسة:

تم توزيع الاستبانات على جميع مجتمع الدراسة وقد تم استرداد (102) استبانة، تبين أن الصالح للتحليل منها (100) استبانة أي ما نسبته 52 % من العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية في شهر 2/2020. تم اختيارهم بطريقة عشوائية والجدول (2) يظهر توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول (2)

توزيع مجتمع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	60	60
	أنثى	40	40
	المجموع	100	100
سنوات الخدمة	3سنوات فأقل	9	9
	3 – 6 سنوات	10	10
	6 سنوات فاكر	81	81
	المجموع	100	100
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	7	7
	بكالوريوس	75	75
	دراسات عليا	18	18
	المجموع	100	100
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	44	4.2
	رئيس شعبة	11	16.7
	موظف	45	65
	المجموع	100	100

منهج الدراسة:

اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي، نظرا لملاءمته طبيعتها إذ يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة.

أداة البحث :

اعتماداً على أدبيات البحث وما تضمنه مفهوم البيروقراطية التمثيلية فقد تم بناء استبانة لقياس التمثيل غير النشط (Passive Representative) والتمثيل النشط (Active Representative) لجمع البيانات من مجتمع الدراسة .

صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من ذوي الاختصاص وأوصوا بصلاحيتها بعد إجراء التعديلات عليها وقد تم إجراء تلك التعديلات وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية .

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات، والجدول (3) يبين نتائج معادلة كرونباخ ألفا:

جدول (3)

نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا(Cronbach›s-Alpha) لاستبانة البيروقراطية التمثيلية

اسم البعد	عدد الفقرات	قيمة Alpha
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	10	0.862
البيروقراطية التمثيلية النشطة، النوع الاجتماعي	10	0.867
الدرجة الكلية	20	0.878

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) أن استبانة البيروقراطية التمثيلية بأبعادها تتمتع بدرجة ثبات تؤكد إمكانية استخدام الأداة في البحث وبذلك اعتبر الباحث دلالات الثبات هذه كافية لاستخدام الأداة في البحث الحالي .

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخال بياناتها للحاسب لتعالج بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد استخدمت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية الموزونة، واختبار (t-Test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One way anova)، ومعادلة كرونباخ ألفا.

نتائج البحث:

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه:

◄ ما مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة.

وقد أعطي للفقرات ذات المضمون الإيجابي (5) درجات عن كل إجابة (موافق بشدة)، و(4) درجات عن كل إجابة (موافق)، و(3) درجات عن كل إجابة (محايد)، ودرجتان عن كل إجابة (معارض)، ودرجة واحدة عن كل إجابة (معارض بشدة)، ومن أجل تفسير النتائج أعتمد مقياس ليكرت الخماسي كما في جدول رقم(4) التالي:

جدول (4)

الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الاستجابة	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
درجة الاستجابة	5	4	3	2	1
	5 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1

النتائج المتعلقة بالبعد الأول (البيروقراطية التمثيلية غير النشطة):

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول

ترتيبها في الأداة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	تمثل جميع شرائح المجتمع الفلسطيني (سكان المدينة ، الريف ،المخيمات) في الجهاز الإداري بشكل يناسب حجم هذه الشرائح في المجتمع	3.53	%71	.99	مرتفعة
2	يعمل في الجهاز الإداري الفلسطيني موظفون وموظفات من سائر الأحزاب والتنظيمات الفلسطينية	3.49	%70	.92	مرتفعة
3	أعتقد أن الجهاز الإداري الفلسطيني يضم جميع مكونات المجتمع الدينية بما يتناسب وحجمها في المجتمع الفلسطيني	3.48	%70	.94	مرتفعة
4	أرى أن تمثيل المرأة في الجهاز الحكومي الفلسطيني مناسب لعدد النساء في المجتمع الفلسطيني	3.33	%67	1.02	متوسطة
5	الوظائف في الجهاز الإداري الفلسطيني لا تسطير عليها طبقة اجتماعية معينة	3.30	%66	.97	متوسطة
6	إنّ حجم العاملين في الجهاز الإداري المنتمين للأحزاب السياسية يعكس حجم الأحزاب في المجتمع الفلسطيني	3.11	%62	.92	متوسطة
7	الوظيفة المدنية في الجهاز الإداري الفلسطيني مفتوحة لدخول أي شخص مهما كان انتماؤه الحزبي إذا حقق الشروط المطلوبة للوظيفة	3.09	%62	1.08	متوسطة
8	أعداد العاملين في الجهاز الإداري يتماشى وتوزيع أعداد السكان في المحافظات	2.99	%60	1.03	متوسطة
9	الوظائف في الجهاز الإداري الفلسطيني لا تسيطر عليها فئة حزبية معينة	2.88	%58	1.08	متوسطة
10	جميع الأحزاب الفلسطينية لها نصيب من الوظائف الإدارية ينسجم وحجم تمثيلها	2.79	%56	.95	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.20	%64	.66	متوسطة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضّح من نتائج الجدول (5) أنَّ الفقرات التّي تقيس البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية كانت تقديراتها تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية البيروقراطية التمثيلية متوسطا بمتوسط حسابي قدره (3.20) وبانحراف معياري (0.66)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (1)،

ونصت هذه الفقرة «تمثل جميع شرائح المجتمع الفلسطيني (سكان المدينة، الريف، المخيمات) في الجهاز الإداري بشكل يناسب حجم هذه الشرائح في المجتمع)، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.53) بدرجة مرتفعة وبانحراف معياري قدره (0.99)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (10.)، ونصت هذه الفقرة على « جميع الأحزاب الفلسطينية لها نصيب من الوظائف الإدارية ينسجم وحجم تمثيلها «، إذ جاء متوسطها الحسابي (2.79) بدرجة متوسطة وبانحراف معياري (95.).

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-Test)؛ للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية للبيروقراطية التمثيلية غير النشطة ومتوسط المجتمع النظري، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تمَّ مقارنة متوسط العينة مع القيمة المحكيّة (3)، والجدول التَّالي يبيِّن ذلك.

جدول (6)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس البيروقراطية التمثيلية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار=3 قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	3.199	0.66157	99	3.008	0.003

** دالة إحصائياً عند مستوى الدّلالة (.01 = α)

يتضح من نتائج الجدول (6)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّلالة (0.05 = α) بين متوسط العيِّنة لدى الدرجة الكلية لمقياس للبيروقراطية التمثيلية والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، وهذا يعني أنَّ مستوى البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاء أكبر وبشكل دالٍ إحصائياً من المستوى المتوسط، وهذا يعبّر عن أن مستوى البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاء مرتفعاً.

2) **النتائج المتعلقة بالبعد الثاني (البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي)**

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للبعد الثاني

ترتيبها في الأداة	الفقرات	متوسط الاستجابة×	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
11	تمثيل المرأة في الجهاز الإداري يعزز من مكانة المرأة في المجتمع الفلسطيني	3.94	79%	0.84	مرتفعة
12	تستطيع النساء العاملات أن يحصلن من المراجعات على المعلومات المطلوبة بشكل أفضل	3.9	78%	0.77	مرتفعة
13	النساء العاملات في القطاع العام يبادرن إلى الدفاع عن حقوق النساء في المجتمع الفلسطيني	3.78	76%	0.84	مرتفعة
14	يساعد توظيف المرأة في الجهاز الإداري على تحسين نوعية الخدمات المقدمة للنساء الفلسطينيات	3.77	75%	0.8	مرتفعة
15	المرأة العاملة في الجهاز الحكومي أكثر تفهما لاحتياجات المراجعات من النساء	3.69	74%	0.84	مرتفعة
16	تشارك المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني في توجيه السياسات العامة بما يخدم حقوق النساء في المجتمع	3.57	71%	0.84	مرتفعة
17	تتبنى المرأة العاملة في الجهاز الإداري قضايا المرأة الفلسطينية	3.55	71%	0.81	مرتفعة
18	المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني تستطيع استخدام سلطتها التقديرية ضمن ما تقتضيه مصلحة العمل في خدمة المراجعات	3.55	71%	0.77	مرتفعة
19	تستطيع المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني أن تقدم خدماتها للمرأة أفضل من الرجل (الموظف)	3.24	65%	1.07	متوسطة
20	المرأة العاملة في الجهاز الإداري تبدي استعدادا لمساعدة النساء المراجعات أكثر من مساعدة الذكور	3.19	64%	0.97	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.62	72%	0.58	مرتفعة

يتضِّح من نتائج الجدول (7) أنَّ الفقرات التِّي تقيس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية كانت تقديراتها تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة ، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية للبيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي مرتفعا بمتوسط حسابي قدره (3.62) وبنسبة (72 %) وبانحراف معياري (0.58)، وهذا يعني أن البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي جاء عموماً مرتفعا، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (11)، ونصت هذه الفقرة «تمثيل المرأة في الجهاز الإداري يعزز من مكانة المرأة في المجتمع الفلسطيني «، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.94) بدرجة مرتفعة وبانحراف معياري قدره (84.)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (20)، ونصت هذه الفقرة على « المرأة العاملة في الجهاز الإداري تبدي استعدادا لمساعدة النساء المراجعات أكثر من مساعدة الذكور «، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.19) بدرجة متوسطة وبانحراف معياري (58.).

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-Test)؛ للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية للبيروقراطية

التمثيلية ومتوسط المجتمع النظري، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تمَّ مقارنة متوسط العينة مع القيمة المحكيّة (3)، والجدول التَّالي يبيِّن ذلك.

جدول (8)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار=3 قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي	3.618	0.58073	99	10.642	0

** دالة إحصائياً عند مستوى الدّلالة (α = 0.01)

يتضح من نتائج الجدول (8)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّلالة (α = 0.05) بين متوسط العيِّنة لدى الدرجة الكلية لمقياس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، وهذا يعني أنَّ مستوى البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي جاء أكبر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى المتوسط، وهذا يعبّر عن أن مستوى البيروقراطية التمثيلية جاء مرتفعاً.

4) **خلاصة النتائج وترتيب المجالات والدرجة الكلية للاستجابات:**

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات والدرجة الكلية للاستجابات انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي لعينة الدراسة

المجال	متوسط الاستجابة×	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	3.2	%64	0.66	متوسطة
البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي	3.62	%72	0.58	مرتفعة
الدرجة الكلية	3.41	%68	0.49	مرتفعة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (9) أن مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية كانت مرتفعة على البعد الثاني إذ كان المتوسط الحسابي لها (3.62) وبانحراف معياري (58.)، وكانت متوسطة على البعد الأول فقد كان المتوسط الحسابي لها (3.20) وبانحراف معياري (66.) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة الوسط الحسابي لها (3.41) وبانحراف معياري(49.)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

هل يختلف مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية لدى المتغيرات الآتية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

وتتعلق بهذا السؤال فرضيات الدراسة، والجداول (10)، (11)، (12)، (13)، نتائج فحصها.

نتائج فحص الفرضية الأولى التي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة (α ≤ .05).

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم (10) يبين النتائج

جدول (10)

نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	ذكر	60	3.2383	.71	.755	.452
	انثى	40	3.14	.5852		
النشطة للنوع الاجتماعي	ذكر	60	3.52	.60529	-2.172	.032
	انثى	40	3.765	.51468		
الدرجة الكلية	ذكر	60	3.3792	.55398	- .784	.435
	انثى	40	3.4525	.38162		

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05)

يتبين من الجدول رقم (10) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (.05 = α) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير الجنس على البعد الأول وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (05.) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية، ووجدت فروق على البعد الثاني ويبدو من المتوسطات الحسابية أنها كانت لصالح الإناث.

نتائج فحص الفرضية الثانية التي نصها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة (α ≤ .05).

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (11) يبين النتائج

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخدمة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البعد الأول: البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	بين المجموعات	0.839	2	0.419	0.957	0.39
	داخل المجموعات	42.49	97	0.438		
	المجموع	43.33	99			
البعد الثاني: البيروقراطية، النشطة النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.612	2	0.306	0.906	0.41
	داخل المجموعات	32.78	97	0.338		
	المجموع	33.39	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.483	2	0.241	0.999	0.37
	داخل المجموعات	23.43	97	0.242		
	المجموع	23.92	99			

يتبين من الجدول رقم (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة إذ كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

نتائج فحص الفرضية الثالثة التي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (12) يبين النتائج

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	بين المجموعات	0.573	2	0.286	0.65	0.524
	داخل المجموعات	42.757	97	0.441		
	المجموع	43.33	99			
البيروقراطية، النشطة للنوع الاجتماعي	بين المجموعات	1.465	2	0.732	2.23	0.114
	داخل المجموعات	31.923	97	0.329		
	المجموع	33.388	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.056	2	0.028	0.11	0.892
	داخل المجموعات	23.859	97	0.246		

يتبين من الجدول رقم (12) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة فقد كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

نتائج فحص الفرضية الرابعة التي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (13) يبين النتائج:

جدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر عينة الدراسة تبعا لمتغير المسمى الوظيفي:

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية	بين المجموعات	1.532	2	0.766	1.778	0.174
	داخل المجموعات	41.798	97	0.431		
	المجموع	43.33	99			
البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي	بين المجموعات	1.096	2	0.548	1.646	0.198
	داخل المجموعات	32.292	97	0.333		
	المجموع	33.388	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.063	2	0.531	2.256	0.11
	داخل المجموعات	22.852	97	0.236		
	المجموع	23.915	99			

يتبين من الجدول رقم (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة فقد كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

الاستنتاجات:

يظهر من نتائج الدراسة أن أعداد الإناث في الجهاز الإداري الفلسطيني سوف يشهد ازدياداً ملحوظاً وفق ما يظهر الجدول رقم (1) والشكل رقم(2) وأن العدد الإجمالي للعاملين في الجهاز الإداري يتجه نحو التناقص بنسبة 14 % مع انتهاء عام 2030 وهذا يعود إلى سياسات التوظيف في الحكومات الفلسطينية التي تتجه نحو تضيق حجم التوظيف وزيادة أعداد الذين يتركون الجهاز الإداري وذلك للتقليل من فاتورة الرواتب ومن البطالة المقنعة التي تستشري في الجهاز الإداري، أما الزيادة في أعداد الإناث فتأتي من فتح أبواب التوظيف في قطاع الصحة والتعليم فقط إذ يغلب على هذه الوظائف جنس الإناث وبخاصة مع تأنيث المراحل الابتدائية في التعليم وإقبال الإناث على المهن الطبية والتمريض.

يتبين من النتائج السابقة أن الجهاز الإداري الفلسطيني من وجهة نظر المستطلعين ينسجم مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية بنسبة (68 %) وهذا يظهر درجة متوسطة من انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية ويعني ذلك أن هناك فئات في المجتمع الفلسطيني ما زالت غير ممثلة في الجهاز الإداري الفلسطيني وبخاصة ما يتعلق بالأحزاب والفصائل الفلسطينية وقد يكون ذلك انعكاسا لحالة الانقسام السياسي الذي تشهده الساحة الفلسطينية بين الفصيلين الأكبر حركة التحرير الوطني الفلسطيني فتح وحركة المقاومة الإسلامية حماس، وأما من حيث التمثيل الجغرافي للعاملين ومن حيث الدين فكان استجابات عينة الدارسة مرتفعة.

تبين من نتائج الدراسية أن البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر عينة الدراسة كانت تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة وبنسبة(64 %) إذ أن هذا البعد يقيس تمثيل الفئات المكونة للمجتمع الفلسطيني جغرافياً ودينياً وسياسياً وجندرياً ، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية البيروقراطية التمثيلية متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (3.20) وبانحراف معياري (0.66)، وهذا يعني أن البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاءت مرتفعة من حيث التوزيع الجغرافي للعاملين في الجهاز الإداري فهم يمثلون المدينة والقرية والمخيم وكذلك يمثلون جميع السكان من حيث الدين والنوع الاجتماعي، وهذا يتفق مع دراسة (Agyapong,2018) التي ترى أن تركيبة الجهاز الإداري في الدولة يجب أن تعكس التركيبة السكانية الاجتماعية لسكانها من حيث الجنس والعرق .

ولكن لم تكن البيروقراطية التمثيلية مرتفعة بالتمثيل للأحزاب السياسية وهذا يمكن أن يكون بسبب أن الانقسام السياسي قد ترك أثراً على الجهاز الإداري فبالرغم من أنه يعمل في الجهاز أشخاص من انتماءات حزبية مختلفة إلا أن حجم الأحزاب لم يمثل بصورة تعكس حجم كل حزب أو تنظيم سياسي في المجتمع وقد تحاول بعض الأحزاب السيطرة على الجهاز الإداري من خلال التنظيم غير الرسمي والسيطرة على النقابات وهذا ما قد يؤدي إلى ضعف تمثيل بعض الأحزاب السياسية في الجهاز الإداري للفلسطيني. وقد يتفق ذلك بشكل جزئي مع دراسة (Bishu& Ken-

nedy,2019) التي رأت أنّ تطبيق البيروقراطية التمثيلية لمكونات المجتمع هو تمثيل محدود للمكونات الجغرافية والسياسية لوجود تقاطعات بين هذه المكونات فيصعب إيجاد البيروقراطية الممثلة بشكل كامل للمجتمع.

وفق جدول رقم(8) الذي يقيس توجهات عينة الدراسة نحو البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي فقد كانت تقديراتها تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة وبمتوسط حسابي(3.62) وبسنة (72 %) وهذا يشير أن المرأة العاملة في الجهاز الإداري تؤدي دوراً إيجابيا في خدمة النساء الفلسطينيات فالمرأة العاملة تتفهم هموم ومشاكل المرأة الفلسطينية ومعاناتها، فمن وجهة نظر عينة الدراسة لا تكتفي المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني بوجودها في الجهاز الإداري كنسبة من العاملين بل هي تتبنى بنسبة مرتفعة هموم النساء وقضاياهن المختلفة وتعمل في خدمة المراجعات وتتفهم احتياجاتهن وهذا ما يعزز من تقديم الخدمات العامة للنساء الفلسطينيات. وهذا يتفق مع دراسة (Akram,2018) التي أظهرت أن هناك تحيزا للموظف البيروقراطي نحو المكون الذي ينتمي إليه وهذا الشكل من التحيز قد يفسر كيف يحدث التمثيل على المستوى الفردي من خلال تحيز الفرد العامل إلى الأشخاص الذين يشترك معهم بالخصائص الديمغرافية، ودراسة (Riccucci, Norma M. & Others,2014) والتي أظهرت أن تمثيل النوع الاجتماعي يؤثر فعليًا على تقييم أداء وحدة العنف المنزلي من وجهة نظر المواطنين، وهذا يعود لتحيز العاملين في الوحدة للفئات الاجتماعية التي يمثلونها.

1. أما فيما يتعلق بمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تبعا للمتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟ فقد ظهر بالجداول (11) ، (12)، (13)، (14)، أنه ليس هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية المذكورة باستثناء وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس على البعد الثاني: البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي وكانت المتوسطات الحسابية لصالح الإناث وهذا يشير إلى أن الإناث ضمن عينة الدراسة يشعرن أكثر من الرجال أن النساء العاملات أكثر اهتماما بقضايا المرأة الفلسطينية وهمومها ويدافعن عنها من موقعهن الوظيفي وهذا يمثل انعكاساً واضحاً لمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة في الجهاز الإداري الفلسطيني.

التوصيات :

استنادا للنتائج التي خرجت بها الدراسة فإنها تقدم عدد من التوصيات وهي:

1. أن تحدد الحكومة الحجم الأمثل للجهاز الإداري البعيد عن الترهل والبعيد عن العجز و أن يكون قادرا على خدمة المواطنين ويواكب احتياجاتهم ويتناسب وعدد السكان وكذلك التمثيل العمري لهم.

2. إيلاء البيروقراطية التمثيلية أهمية خاصة في الخطط الاستراتيجية المتعلقة بالجهاز الإداري الفلسطيني لكي يصبح هذا الجهاز الإداري أكثر انسجاماً مع المكونات الاجتماعية والسياسية للمجتمع الفلسطيني وهذا يتطلب إنهاء حالة الانقسام السياسي لكونها قد تؤدي إلى ضعف تمثيل بعض الفصائل في الجهاز الإداري الفلسطيني.

3. تعزيز الوعي بمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي لكي يعزز ذلك من نوعية الخدمات المقدمة للمرأة الفلسطينية، وهذا يستدعي عمل ورش عمل ونشرات توضح للمرأة أن تمثيلها في الجهاز الإداري ليس عدديا ونسبيا يعكس عدد النساء بالمجتمع بل يجب أن يعكس واقع المرأة الفلسطينية واحتياجاتها ورغباتها في شكل ومضمون الخدمات التي يمكن أن تقدم من الجهاز الإداري، وهذا ما قد يقع على عاتق المنظمات النسوية من المجتمع المدني.

4. أن يتم دراسة الوظائف التي تحتاج لدرجة أكبر من تمثيل النساء لكونها تتعامل مع النساء بشكل دائم وبخاصة الأجهزة الأمنية ودوائر التحقيق والمحاكم وغيرها من الأجهزة التي يمكن أن يساهم وجود نساء عاملات فيها في تعزيز جودة الخدمات للنساء؛ وهذا يتطلب من الجمعيات النسوية معرفة الوظائف التي يمكن أن يؤدي غياب المرأة عنها إلى تراجع حصول المرأة على الخدمة المطلوبة.

5. عمل دراسات تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية النشطة متخصصة بالنوع الاجتماعي في الفئات الإدارية العليا في الجهاز الإداري الفلسطيني لمعرفة أثر تمثيل المرأة في المستويات الإدارية العليا على القضايا النسائية في المجتمع الفلسطيني.

المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع العربية:

- أسابع، صباح.(2007). التنظيم البيروقراطي والكفاءة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الجمعية العامة.(2015). تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، الأمم المتحدة، قرار اتخذته الجمعية العامة في 25 أيلول/ سبتمبر 2015، الدورة السبعون البندان 15 و 116 من جدول الأعمال، للى الرابط: https://unctad.org/meetings/en/sessionaldocu-ments/ares70d1_ar.pdf تاريخ الدخول 15/1/2020.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2019). السيدة عوض تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 08/03/2019،الصفحة الرئيسية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، على الرابط: http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3405
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2020).عدد السكان المقدر في منتصف العام لمحافظة قلقيلية حسب التجمع 2021-2017،الموقع الرسمي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين.على للرابط:-http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Docu-ments/QalqiliyaA.html تاريخ الدخول للصفحة 11/7/2020
- دهام، عبد الستار إبراهيم.(2008).التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر: إطار نظري، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية و الإدارية، جامعة الأنبار ،الرمادي 1(2):1 – 25.

- ديوان الموظفين العام.(2017). الخطة الاستراتيجية الوطنية الأولى للتدريب لقطاع الخدمة المدنية (2018 – 2020) الإدارة العامة للتدريب والتطوير، رام الله، فلسطين.
- عمرية ،جاكلين تحسين.(2014). التعيين في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.
- الفهداوي، فهمي خليفة.(2019).السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل، ط5 ،عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.(1998). قانون الخدمة المدنية رقم (4)، السلطة الوطنية الفلسطينية، صدر بمدينة غزة بتاريخ 28/5/1998 ميلادية.
- المفوض السامي لحقوق الإنسان.(2020). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، على الرابط: https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx
- منظمة العمل الدولية.(2009). نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان.

ترجمة المراجع العربية

- *Asabee, Sabah (2007). Bureaucratic Organization and Administrative Efficiency, Unpublished Master Thesis, Human Resources, College of Humanities and Social Sciences, University of Mentouri, Qosntina, Algeria.*
- *General Assembly. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, United Nations, Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, seventieth session Agenda items 15 and 116, at the link: https://unctad.org/meetings/en/sessionaldocuments/ares70d1_ar.pdf*
- *Palestinian Central Bureau of Statistics. (2019). Mrs. Awad reviews the conditions of Palestinian women on International Women's Day, 3/8/2019, the main page of the Palestinian Central Bureau of Statistics, at the link: http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3405*
- *The Palestinian Central Bureau of Statistics. (2020). The estimated mid-year population for the Qalqilya Governorate, according to 2017-2021, the official website of the Palestinian Central Bureau of Statistics, Ramallah, Palestine. http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/QalqiliyaA.html*
- *Daham, Abdel-Sattar Ibrahim. (2008). Bureaucratic Organization Towards Contemporary Administrative Thought: A Theoretical Framework, Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Anbar University, Ramadi 1 (2): 1-25.*
- *General Personal Council. (2017). The first national strategic plan for training for the civil service sector (2020 - 2018), General Administration for Training and Development, Ramallah, Palestine.*
- *Omariya, Jacqueline Tahsin. (2014). Appointment to public office, unpublished Master Thesis, College of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.*
- *Al-Fahdawi, Fahmy Khalifa. (2019) .Politics A Holistic Perspective in Structure and Analysis, 5th Ed, Amman, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing.*
- *Palestinian Civil Service Law. (1998). Civil Service Law No. (4), the Palestinian National Authority, was issued in Gaza City on May 28 1998*
- *High Commissioner for Human Rights. (2020). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations, Website :*
- *International Labor Organization. (2009). Gender, work, and informal economy: a glossary, International Labor Organization Regional Office for Arab States, Beirut, Lebanon*

المراجع الاجنبية

- *Agyapong,Elijah.(2018).Representative Bureaucracy: Examining the Effects of Female Teachers on Girls' Education in Ghana, International Journal of Public Administration 41(16): 1338-1350.*
- *Akram, Sadiya .(2018). Representative bureaucracy and unconscious bias: Exploring the unconscious dimension of active representation, Public dministration Journal, DOI: 10.1111/padm.12376 [online only]*
- *Ballard, Velma J.(2015). Gender and Representative Bureaucracy: The Career Progression of Women Managers in Male-Dominated Occupations in State Government, Dissertation, Ph.D. dissertation ,USA, Virginia Commonwealth University.*
- *Bishu, Sebawit G,& Kennedy Alexis R. (2019). Trends and Gaps: A Meta-Review of Representative Bureaucracy, Review of Public Personnel Administration,on line https://doi.org/10.1177/0734371X19830154*
- *Bradbury Mark & Kellough J. Edward.(2011). Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation, The American Review of Public Administration, Vol 41(2):157-167.*
- *H. George Frederickson &Kevin B. Smith & Christopher W. Larimer & Iowa Michael J. Licari.(2012). The Public Administration Theory Primer, 2ed, USA, Westview Press.*
- *Karikari, Augustina Adusah, & Ohemeng, Frank L. .(2014). Representative Bureaucracy in the Public Service? A Critical Analysis of the Challenges Confronting Women in the Civil Service of Ghana, Journal International Journal of Public Administration, 37(9):568-580.*
- *Katherine C. Naff .(2002). The President and Representative Bureaucracy: Rhetoric and Reality, 60(2):98-110*
- *McKinsey & Company.(2017). Gender Diversity in the State: a development accelerator?, UNDP,United Nations.*
- *Meier, Kenneth J .(2019). Theoretical Frontiers in Representative Bureaucracy: New Directions for Research, Perspectives on Public Management and Governance, 2(1):39-56.*
- *Meier, Kenneth J.& Crotty Jill Nicholson,(2006) Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault,Public Administration Review, 66(6): 850-860*
- *Naff, Katherine C. & Capers ,K. Jurée.(2014). The Complexity of Descriptive Representation and Bureaucracy: The Case of South Africa, International Public Management Journal, 17(4):515-539*
- *OECD .(2015). Government at a Glance 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2015-en. [online only]*
- *Puteh Fadilah, & Mohamad NurSyazwani, & SS, Sharifah Syahirah.(2018).Leadership and Gender in the Public Sector: The Mediating Effect of Job Satisfaction, Journal of Administrative Science, 15(2): 99-117.*
- *Riccucci Norma M., & Ryzin Gregg G. Van,& Jackson, Karima.(2018). Representative Bureaucracy, Race, and Policing: A Survey Experiment, Journal of Public Administration Research and Theory,28(4):506–518*
- *Riccucci, Norma M. & Meyers, Marcia K.(2003). Linking Passive and Active Representation: The Case of Front-Line Workers in Welfare Agencies, Public Management Research Conference, Georgetown University, Washington, D.C., October 9-11, 2003*
- *Riccucci, Norma M. & Ryzin, Gregg G. & Lavenam Van Cecilia F.(2014). Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy? , Journal of Public*

Administration Research and Theory, 24(3):537–551.

- *Riccucci,Norma M. & Ryzin Gregg G. Van.(2017). Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy, PAR, 77(1): 21-30*
- *Rong shi ,Kerenssa kay &Ravi Somani.)2019).Five facts about gender equality in the public sector, Governance for Development, World Bank.org, Access on http://blogs. worldbank.org/governance/five-facts-about-gender-equality-public-sector ,at:22/3/2020*
- *Serpa ,Sandro & Ferreira, Carlos Miguel.(2015). The Concept of Bureaucracy by Max Weber, International Journal of Social Science Studies, 7(2):12-18.*
- *Uğurlu, Celal Teyyar & Bakir, Aslı Ağıroğlu.(2017). The Factors that Influence Bureaucracy and Professionalism in Schools: A Grounded Theory Study, Journal of Education and Practice,8(8):196-*