

غادة عبد المعطي محمود زغير

-

1426 هـ / 2006 م

غادة عبد المعطي محمود زغير

-

1426 هـ / 2006 م

إعداد:

غادة عبد المعطي محمود زغير

المملكة الأردنية الهاشمية، الجامعة الأردنية، بكالوريوس لغة إنجليزية

المشرف الرئيس: أ.د. مفيد الشامي

من برنامج الدراسات العليا في التنمية الريفية المستدامة/

/

2006 / 1426

.....:

:

.....:

:

. ()) (1997)	:(Gender)
USAID,) (2000)	Gender) :(equality
"civility" (1993)	:(Civil society)
.	NGOs working in rural) :(development

()	:(Geographic domain)
	:(job Paid)
الموظفين والموظفات الذين يقومون بتنفيذ المهمات والعمليات والقرارات التي تصدر إما عن الإدارة الوسطى أو العليا وليس لهم دور في صنع السياسات وتصميم المهمات. وتشمل (Robins and Coulter, 2003).	:(Lower management)
Robins and) (Coulter, 2003).	Middle) :(management)
Robins and) (Coulter, 2003).	:(Top management)
	:(Job security)

<p>Tremblay,)</p> <p>()</p> <p>.(2002</p>	
<p>.(Qizilbash, 2001)</p>	<p>:(Development)</p>
<p>.(Qizilbash, 2001)</p>	<p>Sustainable)</p> <p>:(development</p>
<p>.(2000)</p>	<p>Social/)</p> <p>:(human capital</p>
<p>(Rubenberg,)</p> <p>.2001</p>	<p>/</p> <p>:(Patriarchal Society)</p>

	Women) :(empowerment
.(2004)	

Abbreviation	Definition
USAID	US Agency for International Development
PCBS	Palestinian Central Bureau of Statistics
CEO	Chief Executive Officer
UNDP	United Nations Development Program
NGOS	Non-governmental Organizations
CEDAW	Convention for the Elimination of all Types of Discrimination Against Women
PME	Planning, Monitoring and Evaluation System
ILO	International Labor Organization
GAD	Gender and Development
WID	Women in Development
SPSS	Social Program for Statistical Survey

.2005 -2004

166

153

(%80.4)

(27.44-)

.(%82.4)

25

20

(%100)

(37.13 -)

(103.33-)

(41.53-)

(5.73-)



1.1

9.6%

%11.3

(PCBS, 2004)

-2000

2004

2000 %70.1 %12.7
 2004 %13.2
 2003_2001 %66.6
 :(2004)

(PCBS, 2004)

:1.1

2003		2002		2001	
%67.6	%12.8	%65.5	%10.4	%66.8	%10.4

1997

)
) ()
 %67 ()
 %16
 %30
 %40)

.(2004

(2004)

(Gender sensitivity)

(1997)

(1997)

1995

The Convention

1325

) CEDAW- on the Elimination of all Types of Discrimination Against Women

.(1995

2005/04/20

2004/10/21

2004 /12/1

.(2004)

()

3.1

:

.1

.2

.3

.4

.5

.6

.7

.8

.9

.10

.11

.12

.13

4.1

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

(PME) Planning, Monitoring and Evaluation System

5.1

:



6.1

($\alpha = 0.10$)	.1
($\alpha = 0.10$)	.2
($\alpha = 0.10$)	.3
($\alpha = 0.10$)	.4
($\alpha = 0.10$)	.5
($\alpha = 0.10$)	.6
($\alpha = 0.10$)	.7

7.1

90

25

:

20

()

.1
.2

2004

(/)

2005

8.1

16 :

18

()



1.2

1945

1949

)

.(2001

1995

.(2001

)

:

1975

1985

1995

)

.(2001

" "

.(Women Centre for Legal Aid and Counseling, 2000) CEDAW

.1993

CEDAW

Women Centre for Legal Aid and)

.(Counseling, 2000

1999

:

2000

"

1999

)".

.(2001

(1948)

:

"

(.1948

)".

%33

%13

%15

2000

1000

(9)

%48

%21

.(2001

)

%40-30

(gender segregation)

.(Lorber and Farrell, 1991)

2001 2 15

"
.(International Women's Rights Action Watch- Asia Pacific, 2004) "

"stereotypes"

%14

(International Women's Rights Action
.Watch- Asia Pacific, 2004)

(1948)

((2000) (1993))
(sameness)

(different treatment)

affirmative)
(2000) (action

1995

:

"

.(1995) "

:(1948) (23)

"

.(1948)

(24)

30

%15 %12
.(2003)

15

240

%35

) %42 -%35

%5.6

.(2003

%7.5

%23
%13
. %54 (13)

()
. (2003)

%12
%3 1995 -
. (2004) %2

. (1996)

2001

ILO)

. (Director-General report, 2001

(18)

(19)

" :

(22)

".

(23)

".

)

.(2003

" (42)

" (48) "

) "

.(2003

" (51)

.(2003) "

" (52)

.(2003) "

1994

1998-1996

2000

2003

1998

2003

)

.(2004

(2004

) 1750

1999

926

.(Shalabi, (2001) cited in Jad, (2004))

2000

.(2004)

.(2004)

.(Jad, 2004)

.(Jad, 2004)

(Gender equality)

.(1997)

(Gender) (Scott)
(Davis) (Scott, 1988)
(Davis, 1997) /

/(
(1997)

(1997)"

(Sex)
)
(
(Rubenberg, 2001)

(GAD)

(WID)

.(Razaviland, 1995)

.(Razaviland, 1995)

.(Razaviland, 1995)

:

(1

(2

(3
(4
(5

)" " ()" " (" "

)

.(1997

) 2000

%87.3 15
.(-2000

3.2

.(ILO Director-General, 2001) 2001

.(2001)

:

.1

.2

.3

.(1997-1996)

:

()

122

.(International Monetary Fund, 2003)

2000

888

135

%16

1999

530

2002 -2000

2003 %30 .
(International Monetary Fund, 2003)
(1998) 1998 %15 1996 %17

1994
1993

International Monetary)
(Fund, 2003

UNSCO .
%50 2000
"2000 / 10.9
(ILO Director-General, 2001)

%9
1.630 2000
.1994
(ILO Director-General, 2001) 10.9

1999 -1997

%95 .
%95
(ILO Director-General, 2001)
1999 1.759

454

1.305

.(ILO, 2001)

2.8

1967

()

1998

%32 %17

2001

.(1999) "

%81.4 %55.7

.(ILO, 2001)

2004

%50

%53

%64

.2000

%16

.(PCBS, 2004)

%5.3

.1999

2000

2000

735,000

%9.1

.(-2000

)

670,000

2000 -1995

-2000

)

:1.2

(

2000	1999	1998	1997	1996	1995	
%12.7	%12.3	%11.3	%11.5	%11	%11.2	
%70.1	%70.7	%70.3	%69	%68.7	%66.9	

2003

)

:2.2

.(2003

2003			
%	%	%	
71.4	84.6	68.5	
65.0	65.7	64.9	
69.4	80.3	67.3	

-2000

:2004

)

:3.2

.(2004

2004	2003	2002	2001	2000	/
%13.2	%12.8	%10.4	%10.4	%12.7	
%66.6	%67.5	%65.8	%66.8	%70.1	

(

%13.8

%6.5) %8.8

2000

ILO Director- (

%34.1

%23.9) 2001

%26.9

.(General, 2001)

(ILO, 2001) 2001-2000

:4.2

2001			2000			
%	%	%	%	%	%	
40.5	13.7	41.4	16.8	2.3	17.8	19-15
35.6	29.5	36.6	15.1	24.7	13.6	24-20
26.6	17.2	28.1	11.9	20.2	10.5	29-25
23.9	10.5	26.1	11.1	15.0	10.4	34-30
25.3	10.1	27.7	7.2	7.8	7.1	39-35
23.5	6.3	26.3	9.3	6.8	7.7	44-40
21.8	5.7	24.5	7.1	4.5	8.1	49-45
15.2	3.7	17.1	6.6	-	8.1	50+
26.9	13.7	28.8	10.9	12.1	10.7	

2003

) 2003

:5.2

(2003

2003			
%	%	%	
40.1	19.4	41.2	19-15
35.2	38.2	34.5	24-20
23.7	20.3	24.4	29-25
19.7	12.8	21.1	34-30
21.3	12.9	22.9	39-35
21.6	6.8	24.4	44-40
119.0	6.6	21.3	49-45
16.1	1.9	18.6	50+
24.3	17.1	25.7	

%30.3

254

2004

.(2004

) %19.3

%32.6

6

%16

(%34)

1998

%27

.(1998

) %19

%23.2

1998

1,460

682,000

(ILO, 2001)

2.1

4

-1996

)

%20

.(1997

8

(

6.8

5.5) 5.9

.(2004

) 2003

..(2004

) 15

%12-10

(3.2)

.(Hammami, 1998)

"

"

"

%4

%2.3

(19-15)

%52.1

%7.1

(24-15)

.(-2000

) "

2000

%15 %75.2

.(ILO, 2001) %11.7 %68.4

-1997)

% 16.68

52.653 (

%14.46

15

%85.54

2004

.(Rubenberg, 2001)

.(2004

) %18.8

%13.4

%33.8

) %18.7

.(1998

()

.(1998)

4.2

:

-1

()

1996 %12.1

.(Rubenberg, 2001)

-2

.(Abu Nahleh, 1996)

%41.9 %58.1
%18) %16
%40 (%12
%9 %14 %20
%55
%65.5

.(1997)

%41 (Rubenberg, 2001)
%35 %5
%15 %13
%9 %13
%3.6 %1 ()
.

%45.3

%100 . %54.5
%15
.(Rubenberg, 2001)

:

)

:6.2

(-2000

13.6	34.6	9.7	
0.1	-	0.1	
0.3	-	0.3	
14	10.8	14.6	
0.2	-	0.2	
19.7	0.3	23.3	
2.5	0.8	2.8	
9.9	5.9	10.7	
2.3	0.8	2.6	
4.9	0.7	5.7	
0.8	1.5	0.7	
0.1	-	0.1	
11.9	5.3	13.1	
9.0	25.4	6.0	
2.7	5.6	2.1	
0.6	1.8	0.3	
0.1	-	0.1	
0.4	0.8	0.3	
6.9	5.7	7.3	
100	100	100	

: **.1.4.2**

%35.5
%20
Abdel) %14 .%22
(Razeq, 2004

(Rubenberg, 2001)
%47-7
10 8

%34
%19
"

.(Abdel Razeq, 2004) "

5000
%25
175 50

.(Abdel Razeq, 2004)

:2000

)

:7.2

(-2000

85.7	135.2	-	144.6	89.7	132.0	
67.1	87.4	57.7	77.5	69.5	93.3	
57.3	71.8	52.7	66.8	59.9	75.1	
52.8	69.3	46	50	54.5	81.4	
44.6	59.9	-	48.8	46	71.9	
-	69.1	-	69	-	-	
34.1	93.1	-	77.7	35	99.3	
55	79.2	-	57.8	55	86.4	
41.3	78.5	-	66.4	42	82.8	
55.6	80.2	50.8	65.7	57	87.5	

:

.2.4.2

1990

(Moghadam, 1993)

.UNDP

1990

(UNDP, 1990)

:8.2

35.1	54.2	35.6	46.4	30.9	40.6	
26.3	41.2	22.0	33.2	18.7	37.8	

.(Riger, Calligan (1980); Powell (1988 cited in Fagenson (1993))

(Fagenson, 1993)

"

"

((Fagenson, 1993)

()

(Fagenson, 1993)

:

(1997)

(Moore, 1998)

(2001)

()

(Lorber & Farrell, 1991)

:

:

Lorber &)

.(Farrell, 1991

(Foucault , 1980)

(Kandiyoti, 1986)

" "

(Bradley (1989) cited in Fagenson (1993))

(Braverman (1974) cited in Fagenson (1993))

%54

%66

(Scott, 1988)

(Bielby and Baron (1986) cited in Fagenson

393

%93.4

(1993))

(Cockburn (1983-1985) cited in Lorber & Farrell (1991))

(Kanter, 1975)

(Lorber & Farrell, 1991)

(Hochschild (1993) cited in Lorber & Farrell (1991))

(Lorber & Farrell, 1991)

(Kanter, 1975)

(Fagenson, 1993)

()

:

-
-

(Lorber & Farrell, 1991)

1980

11

.(Lorber & Farrell, 1991)

.(Lorber & Farrell, 1991)

:

Lorber &)

.(Farrell, 1991

()

/)

(

.(Lorber & Farrell, 1991)

(Leonard, 1995)

()

:

(Hierarchy)

.(Lorber & Farrell, 1991)

.(full time & life time job)

" "

" "

:

.(Lorber & Farrell, 1991)

(Shaiko (1985) cited in Hallock (2002))

%19.2

240

%79.9

(Preston (1990) cited in Hallock (2002))

%12.7 1969

%4.1

22

%8

1991

(Bertrand & Hallock, 2000)

%3.4 1997

%60 (Korn, Ferry (1993) cited in Bertrand & Hallock, (2000))
(Fortune)

Abzug, Dimaggioi, Gray, Useem)

(and Kang (1992 cited in Hallock (2002)

.() 1985 -1925

" "

606

%8.2

%39.3

(Shaiko (1997) cited in Hallock (2002))

(Hallock, 2002)

(Hallock, 2002)

%3.5

. %1

.1997

%3.4

1992

%1.3

%2.4

(Reskin & Ross, 1990)

.1992

%42

1980

%30

1970

%18.5

(U.S Department of Labor (1991) cited in Fagenson (1993))

1900 : %5
%13.6 %19 %4.4
% 33.9 1950
% 45.6 1990
.1992 % 41.5

(Rubery, 1998)

.(Reskin & Ross, 1999)

%15 %33
.(2001) %13

(Michel, Hambrick (1992) cited in Brown (2002))

.(Brown, 2002)

(Kang, Cnaan (1996) cited in Brown (2002))

%60

%80

(Sisliano (1999) cited in Brown (2002))

(Fetcher (1997) cited in Brown (2002))

.(Brown, 2002)

Bertrand &)

(Hallock, 2000

%45

(Bertrand & Hallock, 2000)

900,000.00

.(CEO)

1.3

1997

(Bertrand & Hallock, 2000)

.%46

(Hallock, 2002)

143,890.00

110,440.00

Bullard & Wright 1993 cited in Hallock)

"American State Admin. Project"

(2002)

%5

.(Hallock, 2002)

%19

:

() 5.2

/

/

:

.(Fassinger, 2002)

:() .1.5.2

.(Betz, Fitzgerald (1994) cited in Fassinger (2002))

Betz, Fitzgerald (1994) cited in)

.(Fassinger (2002)

" "

(Betz, Fitzgerald (1994) cited in Fassinger (2002))

(Recruitment ideology)

(Philips, Imhoff (1997) cited in Fassinger (2002))

:

: **.1.1.5.2**

Betz, Fitzgerald (1994) cited in Fassinger)

.(2002)

) 1980

(

MIT

)

.(

1997

20

.(Brennan (1998) cited in Fassinger (2002))

1600

93

28

.(Wasserman (1998) cited in Fassinger (2002))

755

(Silicon Valley)

150

Fassinger,)

.(2002

(Seymour, Hewitt (1997) cited in Fassinger (2002))

(Fassinger, 2002)

(Abu Nahleh, 1996)

13

%26.9

" . %55.7)
 .(-2000)

2000

) :9.2
 :(-2000

19.4	11.2	19.1	12.3	19.5	10.7	
13.3	24	10.3	21.3	14.5	25.2	
14.6	31.1	12.6	26.4	15.3	33.2	
11.7	16.3	13.7	20.9	10.9	14.3	/
19.2	6.7	23.4	6.4	17.5	6.8	
21.8	10.7	20.9	12.7	22.3	9.8	
100	100	100	100	100	100	

: **.2.1.5.2**

(Betz, Fitzgerald (1994) cited in Fassinger

.(2002)

20

72

.(Fassinger, 2002)

63

100

(Corcoran (1999) cited in Fassinger (2002))

1.4

.(Fassinger, 2002) 829,922.00

%79

8

35

%77

.(1997)

11

45

.(Cook (1993) cited in Fassinger (2002))

%62 -%55

(Melamed (1995) cited in Fassinger)

.(2002)

Stokes, Riger, Sullivan)

.(1995) cited in Fassinger (2002))

. /

(Fassinger, 2002)

.

(Fassinger, 2002)

24

Wasserman (1998)

.

(cited in Fassinger (2002))

"

"

.

.

Yoder & MacDonald (1998) cited in)

.(Fassinger (2002))

Long)

.(1998 cited in Fassinger (2002))

: **.3.1.5.2**

"

"

.(2001)

5.9)

1000

42.7

) 2003 1000 39.2 1997

(2003

15

.(2001) (1999))

16 -10

.(1997)

2000-1999

%22

.(2001

)

%3

.(2001

)

"Super woman"

: **.4.1.5.2**

)

(

)

.(2001

(2001

)

)

.(2001

Abu Nahleh,)

()

(1996

:()

.2.5.2

()

" "

.(Fassinger, 2002)

"

(Self- defense mechanism)

"

.(Fassinger, 2002)

.(Fassinger, 2002)

(Hackett and Byars (1996) cited

(in Fassinger (2002))

.(Fassinger, 2002)

.(Harik & Marshn (1996 cited in Fassinger (2002))

"

((2003) (1991)) "

.(2003)

" ((2003) (2001))

"

900

:

%46

%26 (39-35)
.(2003) (2001))

6.2

(ILO, 2004)

550

%60

%40

(ILO, 2004)

" :

"

"

.(ILO, 2004) "

" "

1.3

:

:__

(Gender & Development)

(Kevin Hallock)

:__

59

.(1.3)

:-

.(SPSS)

:-

(10)

:-

()

2000

90

:-

(20)

25

..

2.3

90

30 :60

3.3

(20)

(2114)

(25)

:

166

(1

(2

(3

(4

(166)

(3.3)

%92

153

(

)

.(4.3)

4.3

5.3

59

33

()

26

:

6.3

(SPSS)

(Binomial test) (Profile)
(Compare Means) (Chi-Square)

7.3

:

:

:

:

:

:

8.3

		22		153	
	849				
1502				653	
				.(5.3)	
				85	
		111	73		.211
1250	442			.(6.3)	
				.(7.3)	
	(%63.1)		:		
		(%33.6)			
	.(1.3)			(%1)	

:1.3

63.1	94	
33.6	50	
0.7	5	
100.0	149	

14 – 12

(%40.7)

(%38.7) 16

(%7.3)

(%4.7)

(%8)

12

(2.3)

:2.3

4.7	7	
8.0	12	
40.7	61	
38.7	58	
7.3	21	
100.0	150	

(%56)

(2.3)

" "

(%12)

12

:3.3

3.4	6	
19.6	28	
76.1	108	
100.0	142	

(%4.3)

153

(%4.3)

(%9)

(%9)

(%76.1)

(%23.9)

(%19.6)

(%4.3)

(%0.73)

:

(1

(2

"

"

:4.3

30	49	20

30

. 49

20

(%63.1)

)

19

.(2004



" "

1.4

13

.1.1.4

" :

"

(1.4)

%33.3

%44.4

.%25

/

:1.4

		100.0%	2	
17.6%	3	82.4%	14	
44.4%	4	55.6%	5	
25.0%	3	75.0%	9	
5.9%	1	94.1%	16	
33.3%	3	66.7%	6	
		100.0%	12	
	14	100.0%	64	

% 77.1

.(1.4)

.2.1.4

%60.1 (2.4)

%33.3

18

:2.4

60.1	55	
33.3	30	
6.6	5	
100.0	90	

% 60.4

.(3.4)

:3.4

60.4	90	
39.6	59	
100.0	149	

.3.1.4

(4.4)

37.13

.%7.2

%92.8

103.33

%88

%12

27.43

.%6

%92

:4.4

()	()	()	
-37.13	516.64	479.51	
-103.33	869.33	766	
-27.43	465.02	437.59	

%44.2

%38.1

.(5.4)

%32.3

.(6.4)

:5.4

19.7	29	
18.4	27	
17.7	26	
40.1	59	
4.1	6	
100.0	147	

:6.4

23.7	33	
30.2	42	
13.7	19	
19.4	27	
12.9	18	
100.0	147	

.4.1.4

442

(7.4)

1250

.%28

%43.5

134

308

680 570

:7.4

308	15	134	7	442	22	
680	34	570	29	1250	63	

:8.4

4.0	1.7	5.7	
3.5	3	6.5	

(3) (1.7)
(3.5) (4.0)

.(8.4)

.5.1.4

(9.4)

85
%28.7 . 126 211
%71.3
%24.8
.111 73
.60 %40
%15

:9.4

85	4	
211	10	

:10.4

73	3	
111	5	

(%75)

%15.4

.(11.4)

:11.4

2.0	3	
13.4	20	
9.4	14	
56.4	84	
18.8	28	
100.0	149	

%21.8 (12.4)

:

(13.4)

%23.8

:

:12.4

21.8	29	
33.1	44	
23.3	31	
15.0	20	
6.8	9	
100.0	143	

:13.4

32.9	47	
25.9	37	
17.5	25	
16.8	24	
7.0	10	
100.0	143	

.6.1.4

(14.4)

%88.2

%89.5

.(15.4)

:14.4

2.1	3	
1.4	2	
8.3	12	
37.2	54	
51.0	74	
100.0	145	

:15.4

1.4	2	
3.5	5	
5.6	8	
44.4	63	
45.1	64	
100.0	142	

%76

%24

%24

:16.4

76	108	
24	34	
100	142	

.7.1.4

%63.1

(17.4)

%33.6

:17.4

63.1	94	
33.6	50	
0.7	5	
100.0	149	

6.14

%71.8

%6.9

.(18.4)

%97.2

%2.8

.(19.4)

:18.4

42.0	55	
29.8	39	
21.4	28	
6.1	8	
.8	1	
100.0	145	

:19.4

2.8	4	
97.2	139	
100.0	143	

% 54.9

%72.5

.(2.4)

.8.1.4

(20.4)

%37.1

%54.6

:20.4

10.5	15	
26.6	38	
8.4	12	
33.6	48	
21.0	30	
100.0	143	

%79

%21

.(22.4)

(21.4)

:21.4

79.0%	83	21.0%	22	

:22.4

()	
20	

%42.6

%36.8

%11

.(23.4)

:23.4

2.9	4	
8.1	11	
9.6	13	
36.8	50	
42.6	58	
100.0	136	

.9.1.4

%78.8

%8.4

(24.4)

:24.4

37.3	53	
41.5	59	
12.7	18	
6.3	9	
2.1	3	
100.0	142	

.10.1.4

(25.4)

%3.2

%74.7

%11.6

%76.9

.(26.4)

:25.4

1.1	1	
2.1	2	
22.1	21	
54.7	52	
20.0	19	
100.0	95	

:26.4

4.1	6	
7.5	11	
11.6	17	
39.5	58	
37.4	55	
100.0	147	

.11.1.4

(28.4) (27.4)

%93.3 %86.9

%4.2

%.5.6

:27.4

1.4	2	
2.8	4	
9.0	13	
38.6	56	
48.3	70	
100.0	145	

:28.4

2.1	3	
3.5	5	
.7	1	
37.3	53	
56.3	80	
100.0	142	

.12.1.4

%19.6

(3.4)

%49.7

" "

%5.7

%13

.(3.4)

%10.5

%11

%9.8

%3

%11.8

%13.7

.(4.4)

%15

%11.8

(3.4)

%9.8

%8.5

%5.8

%3.9

.13.1.4

%7.8

%7

%5.8

%5.8

%4.6

%3.2 من

%3.2 من

%4.5 من

.(5.4)

%9 من

%7.8 من

%5.8 من

.(6.4)

2.4

($\alpha = 0.10$)

.1.2.4

:

Binomial Test

($\alpha = 0.10$)

(31.4) (30.4) (29.4)

%0.00

%3.9

%10

:29.4

0.039	0.50	0.89	8		
		0.11	1		
		1.00	9		

:30.4

0.000	0.50	0.81	56		
		0.19	13		
		1.00	69		

:31.4

0.000	0.50	0.81	67		
		0.19	16		
		1.00	83		

(31.4) (30.4) (29.4)

"

"

%19

.%11

"

"

153

83 ()

(Kanter, 1977)

" "

($\alpha = 0.10$)

.2.2.4

:

%10

($\alpha = 0.10$)

%74.1 %96 %16.8

:32.4

51 100.0%	9 17.6%	42 82.4%			
24 100.0%	5 20.8%	19 79.2%			
75 100%	14 %18.7	61 %81.3			
5 100%	0 0%	5 100%			
3 100	1 33.3%	2 66.7%			
8 100%	1 12.5%	7 87.5%			
46 100%	9 19.6%	37 80.4%			
21 100%	4 19.0%	17 81.0%			
67 100%	13 19.4%	54 80.6%			

:33.4

		/
0.741	0.109	
0.168	1.905	
0.960	0.002	

(32.4)

%82.4

% 17.6

%82.4

.%79.2

%79.2

%100

.%66.7

% 0

%100

%66.7

%19.6

%80.4

.%81.0

%80.4

%81.0

($\alpha = 0.10$)

.3.2.4

:

Compare Means

%10

(37.4)

(35.4)

%5.4

%9

% 36.3

%10

(39.4)

103.33

.SPSS

" "

"

%3.9

"

(34.4)

27.44

465.02

437.59

.(35.4)

%94

%6

:34.4

41	437.59	
41	465.02	

:35.4

0.090	-27.44	/

(36.4)

37.13

516.64

479.01

.(36.4)

. %92.8

%7.2

:36.4

47	479.51	
47	516.64	

:37.4

0.054	-37.13	/

766

103.33

869.3

($\alpha = 0.10$)

.4.2.4

:

Compare Means

%10

(40.4)

64.11

22.58

:40.4

22.58	19	
64.11	19	
6.70	20	
15.40	20	
28.50	20	
34.00	20	

()

(41.4)

41.53

%35

%35

:41.4

0.73	-41.53	
0.070	-8.70	
0.629	-5.50	

6.70

(40.4)

15.40

%43.50

8.70

.(41.4)

"

"

"

"

"

"

"

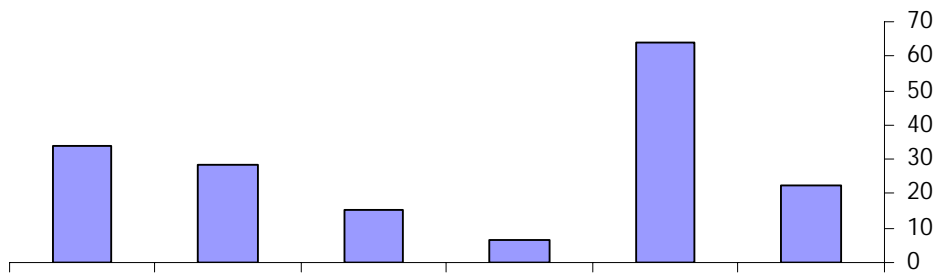
"

%10

%62.9

(41.4)

5.50
 (41.4)
 28.50 :
 34
 6.70
 28.50
 %42.5 (40.4)
 34
 18.6 (40.4)
 15.40
 .% 45



:2.4

($\alpha = 0.10$)

.5.2.4

:

:

Binomial Test

(42.4)

Compare Means

%71 (42.4)

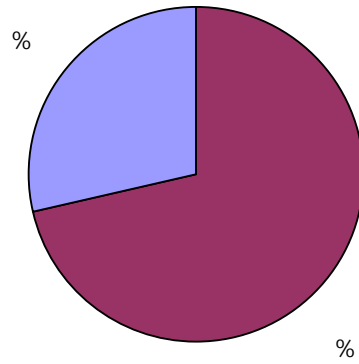
%29

%10

%

:42.4

0.000	0.50	0.71	100		
		0.29	40		
		1.00	140		



:3.4

3.86

9.59

5.37

(43.4)

.%40

:43.4

9.59	22	
3.86	22	

%10

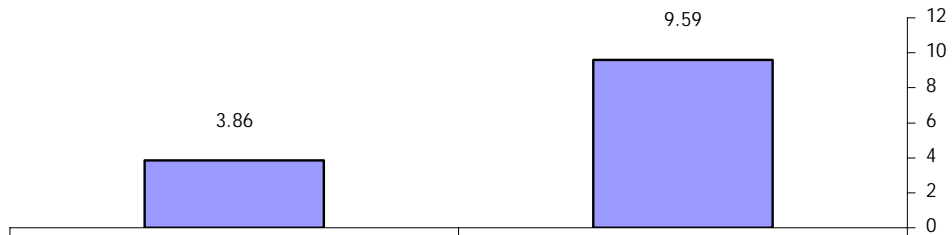
(44.4)

%11.6

%40

: 44.4

0.116	-5.73	



:4.4

(22.58)

.(45.4)

(64.11)

.%35

41.53

:45.4

22.58	19	
64.11	19	

%10

%7.3

(46.4)

:46.4

0.073	-41.53	

"

"

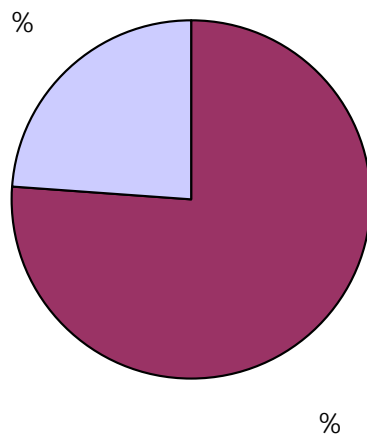
(47.4)

%10

%

:47.4

0.000	0.50	0.76	108		
		0.24	34		
		1.00	142		



:5.4

$(\alpha = 0.10)$

.6.2.4

:

Compare Means

(4.18)

(3.78)

%10

.(48.4)

(49.4)

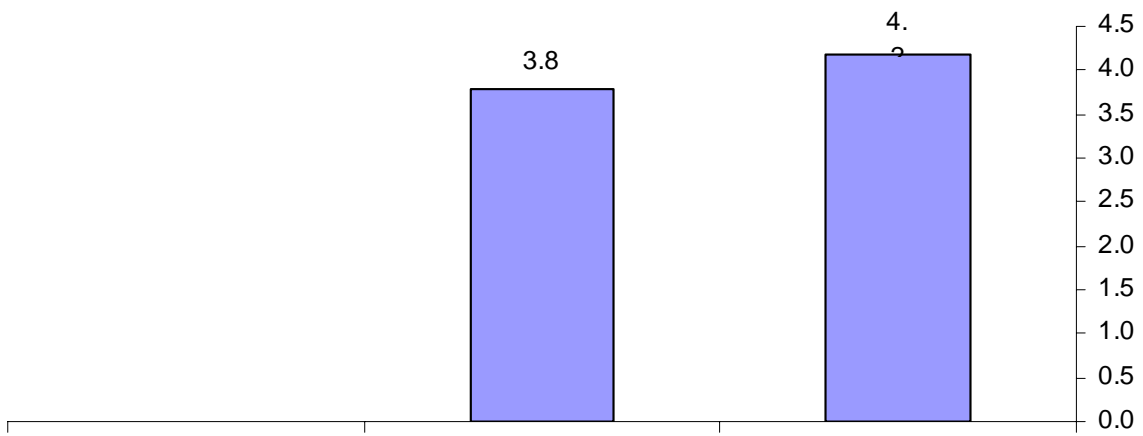
%0.01

:48.4

4.1860	100	نعم	
3.7808	40	لا	
4.0702	140		

:49.4

0.001	10.906	



:6.4

($\alpha = 0.10$)

.7.2.4

:

Compare Means

)

2.27

.(

(50.4)

2.25

%79.1

.

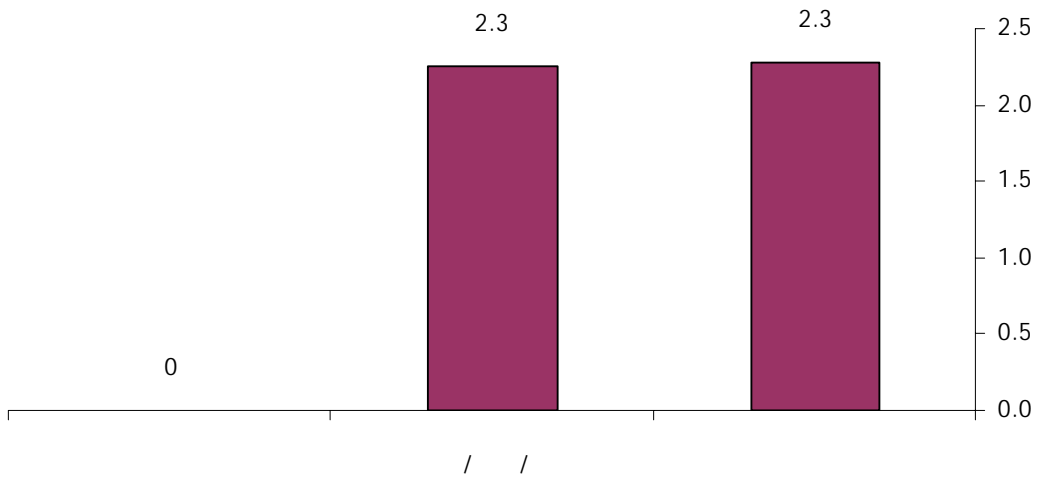
%10 (51.4)

:50.4

2.2767	91		
2.2509	54	/ /	
2.2671	145		

:51.4

0.791	0.070	



:7.4



1.5

2.5

:

.1.2.5

($\alpha = 0.10$)

:

%19

.%11

" "

.(Acker (1991) cited in Moghadam(1993))

" "

.(Lorber & Farrell, 1991)

1994

.(Wajcman, 1998)

:

.2.2.5

($\alpha = 0.10$)

:

82.4%

80.4%

2003

)

.(2001

Wright,)

.(Baxter, Birkel, 1995

%30

%40

%15

%20

(Ridgeway, Smith- Lovin, 1999)

"

"

"

"

:

.3.2.5

:

($\alpha = 0.10$)

%6

%94

%12

(Bertnard & Hallock, 2001)

%45

%46

900,000.00

1.3 1997

(Hallock, 2002)

33,490.00

110,440.00

143,890.00

%20

%35.5

%.14

(1997)

11

8

3

(2204)

((2004)

%19

%34

533

Greg, Machin (1993) cited in Bertnard &)

1992 -1989

(Hallock (2001))

: **.4.2.5**
($\alpha = 0.10$)

:

22.58

64.11

%35

41.53

%35

6.70

15.40

%43.50

8.70

(Wajcman, 1998)

1994

10

%64

%50

100

%12

50

%20

.5.2.5

: ($\alpha = 0.10$)

%71

%29

5.37 3.86 9.59

%.40

533

Greg, Machin (1993)

1992 -1989

%92

1993 (cited in Bertnard & Hallock (2001))

US)

.(Wajcman, 1998)

1991

(Bureau of Labor Statistics (1991) cited in Brown (2002))

%5

1990 %40 1980 %30

(Shaiko (1985) cited in Hallock (2002))

240

%79.9

%19.2

(Preston (1990) cited in Hallock (2002))

(Powell (1993) cited in Wajcman (1998))
%70

%41 %69 (Wajcman, 1998)

(Wajcman, 1998)
%70

%40

.6.2.5

($\alpha = 0.10$)

:

(Wajcman, 1998)
%8 %22
()

(Wajcman, 1998)

.(Coe (1992) cited in Wajcman (1998))

%80

.%7 %13 .%41
%10 %21

(glass ceiling)

.(Wall Street Journal, 24 March 1986)

%71 (Wajcman, 1998)

$(\alpha = 0.10)$

.7.2.5

:

44-25

.(Tremblay, 2001)

2001-1976

%33.8

%42.9

5-3

3

1990-1961
1995 -1991

Smith, Downs, O'Connell (2001) cited)

.(in Brown (2002))

5 1998

2002 -2001

3.5

()

" "

defense mechanism

offensive mechanism

meeting dynamics

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

(8

(9

(10

(11

(12

- (1) .:(1993)
- (2) :(2004)
- (3) .:(2001)
- (4) 10 (3-) 217
- (5) .1948
:(2 2003) ...
- (6) .1.9
: 2004
- (7) .() - 2004
:(-2000)
- <http://www.pcbs.org/gender/indicator-04.aspx> .
- (8) .27/04/2004
:(-2000)
.27/04/2004 http://www.pcbs.org/english/press_r/press_la23.htm -
- (9) .:(2001)
-1999
- (10) . - 2000
:(2003)
- (11) . - 2003 -
2003 :(2004)
- (12) (2005)
.2005/03/21 <http://www.pcbs.org/gender/indicator-04.aspx>

)		:(2003) .	(13)
		.(
	:	:(1998)	(14)
		.	
	:(18 2003) .	(15)
.9			
		:(1997) .	(16)
		.	
	1997 1997 -1996		(17)
		:(1998)	(18)
		.	
	:(1996)	:	(19)
	.180-4	1995/09/15-4	
		:(1997) . .	(20)
		-	
		:(1998) .	(21)
		.	
		:(1997) .	(22)
		.	
		:(1996) .	(23)
		.72	
	:	:(2000) . .	(24)
	2000 " "		
		:(2000)	(25)
		.	
:		:(2004)	(26)

:(2001) (27

2003/05/24-20

.22-1

" " :(18 2003) . (28

.6

.2003 / 26 (29

:(2004) (30

<http://www.awfarab.org/page/2004/M.htm>. 15/02/2005

English References

- 1) Abdel Razeq, SH. (1999): Seamstresses and secretaries plagued by wage Discrimination, <http://www.jmcc.org/media/report/99/Sep/5b.htm>, 28 January, 2004.
- 2) Abu Nahleh, L, K. (1996): Gender Planning, Vocational Education, and Technical Training (VETT) in Palestine, World University Service, UK.
- 3) AWFARAB, <http://www.awfarab.org/page/ph/2004/w.htm>, 28 January, 2004.
- 4) Bertrand, M, Hallock, K. (2000): The Gender Gap in Top Corporate Job, Working Paper 7931, National Bureau of Economic Research, Cambridge, US. <http://www.nber.org/papers/w7931>, 28 January, 2004.
- 5) Brown, W, A. (2002): Inclusive Governance Practices in Nonprofit Organizations and Implications for Practices, for publication in Nonprofit Management and Leadership, Vol.12 (4), Arizona University, US.
- 6) Davis, N, Y, (1997): Gender and Nation, Sage Publication, London.
- 7) Bullard & Wright, (1993): report data collected from the Council of State Government.
- 8) Fagenson, E, A. (1993): Women in Management: Trends, Issues, and Challenges in Managerial Diversity, vol. 4, Sage Publishers, Newbury Park, London.
- 9) Fassinger, R, E. (2002): Hitting the Ceiling: Gendered Barriers to Occupational Entry, Advancement, and Achievement, in the Psychology of Sex, Gender, and Jobs: Issues and Solutions, by Louis Diamant & Jo Ann Lee.
- 10) Foucault, M, (1980): Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings: Michel Foucault 1972-1977, collected and edited by Colin Gordon, Pantheon Books, New York.
- 11) FWCW Platform for Action. (1995): Women in Power and Decision-making, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>, 28 January, 2004.
- 12) Hallock, K, F. (2002): The Gender Pay and Employment Gaps for Top Managers in U.S. Nonprofits, University of Illinois, US.
- 13) Hammami, R.M, (1998): Integrating Women into Wage Work in Palestine: Obstacles, Strategies and Benefits, Women's Studies Program, Birzeit University, <http://www.mol.gov.ps/english/ICE/papers/reema.html>, 28 January, 2004.
- 14) Harik, R, Marshn, E. (1996): Women in the Middle East Tradition and Challenge, Golier, New York.
- 15) International Labor Organization, (2004): Press Release on International Women's Day, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/info/pr/2004.htm>, 9/03/2004
- 16) International Labor Office, (2001) Situation of Arab Workers in the Occupied Arab Territories, Switzerland, <http://domino.un.org/UNISPAL.NSF/85255a0a001ae82825553479d/8bf505d4e4>, 28/01/2004.
- 17) International Monetary Fund, West Bank and Gaza: Economic Performance and reform Under Conflict Conditions, Washington, D.C., September 15, 2003.
- 18) International Women's Rights Action Watch- Asia Pacific, <http://www.iwrawap.org/committee/finland.htm>, 28 January, 2004.
- 19) Jad, I. (2004): The NGOizations of the Arab Women's Movements, Review of Women's Studies, PP 42-56.
- 20) Kandiyoti, Deniz (1986): Women, Islam and the State, Temple University Press, UK.
- 21) Kanter, R. Moss, (1975): Women and the Structure of Organizations: Exploration in Theory and Behavior.

- 22) Leonard, Ann. (1995): *Seeds 2: Supporting Women's Work around the World*, the Feminist Press, The City University of New York.
- 23) Lorber, J, Farrell, S. (1991): *The Social Construction of Gender*, Sage Publications, Newbury Park, London.
- 24) Moen, P. (1998): *Job Insecurity Among Two-Earner Couples: The "Couple Context" of Economy Uncertainty*, Sloan Work and Family Research Network, Volume S (2).
- 25) Moghadam, V, M. (1993): *Modernizing Women Gender & Social Change in the Middle East*, Lynne Reinner Publishers, Boulder, Colorado.
- 26) Moore, (1998): in Naila Kabeer, *Benevolent Dictators, Maternal Altruists and Patriarchal Contacts: Gender and Household Economics*.
- 27) Norton, A. (1993): *The Future of Civil Society*, in the *Middle East Journal*, p 214.
- 28) PCBS, *Estimated Poverty Line for the 3rd Quarter of 2004*, http://www.pcbs.org/press_r/econ_10e.pdf, 21/03/2005.
- 29) PCBS *Labour Force Survey in Situation of Arab Workers in the OT-ILO Director-General*, 31 May 2001, P 58, ISBN92-2-111969-6.
- 30) PCBS, *Main Indicators in Gender Statistics*, http://www.pcbs.org/gender/indicator_04.aspx, 21/03/2005.
- 31) Razaviland, M. (1995): *From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse*, Institute for Social Department, Geneva.
- 32) Ridgeway, C, Smith- Lovin, L. (1999): *The Gender System and Interaction*, *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, pp 191-216.
- 33) Reskin & Ross, (1993): U.S. Department of Labor, 1990.
- 34) Robins, S, P, Coulter, M, K, (2003): *Management*, Prentice Hall, US, 3rd edition.
- 35) Rubenberg, CH, A, (2001), *Palestinian Women Patriarchy and Resistance in the West Bank*, Lynne Reinner Publishers, Boulder, Colorado.
- 36) Scott, J, W, (1988): *Gender and the politics of History*, Columbia University Press, New York.
- 37) *Situation of Arab Workers in the OT*, ILO Director-General report, 31 May 2001, P 25, ISBN92-2-111969-6.
- 38) Smith, K, Downs, B, O'Connell, M. (2001): *Maternity Leave and Employment Patterns: 1961- 1995*, *Household Economic Studies*, pp 70-79. http://www.census.gov/prod/2001_pubs/p_70-79.pdf
- 39) Tremblay, G. (November, 2002): *Employment Security as a Determinant of Health in the Social Determinants of Health in Across the life- Span Conference*, Public Health Agency of Canada, Toronto.
- 40) UNDP, (1990): *Human Development Report*, Oxford University Press, New York pp. 173-175.
- 41) USAID Strategic Plan, Revised 2000.
- 42) Wajcman, J. (1998): *Managing Like a Man*, Penn State University press, Great Britain.
- 43) Women Centre for Legal Aid and Counseling, (2000): *A Gap Analysis Report on the Status of Palestinian Women*, http://www.wclac.org/cedawengedited_final.htm, 15 March 2004.
- 44) Wright, E, Baxter, J, Birkelund, G. (1995): *The Gender Gap in Workforce Authority: A Cross-National Study*, *American Sociological Review*, Vol. 60, No. 3, pp 407-435.
- 45) Qizilbash, M, (2001): *Sustainable Development: Concepts and Rankings*, *The Journal of Development Studies*, Routledge, part of the Taylor & Francis Group, UK, Volume 37, Number 3, February 2001.

:1.3

النساء العاملات في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية

القسم الأول (معلومات شخصية):

1. الإسم:
2. إسم المؤسسة:
3. العمر:
4. الحالة الاجتماعية: متزوجة ()، عزباء ()، مطلقة ()، منفصلة () .
5. عدد أفراد الأسرة النووية:
6. هل هناك أفراد آخرون يعيشون معك: عددهم:
7. ما هي الأعمال التي تقومين بها عندما تستيقظين:
- أ.
- ب.
- ج.
- د.
- هـ.
8. ماذا تفعلين بعد العودة:
- أ.
- ب.
- ج.
- د.
- هـ.
9. هل يوجد لديك وقت فراغ: نعم ()، لا ()
10. في حالة نعم، كيف تقضين وقت الفراغ:
- أ.
- ب.
- ج.
- د.
- هـ.
11. هل تقومين بأعمال قبل الذهاب إلى النوم، ما هي:
- أ.
- ب.
- ج.
- د.
- هـ.

القسم الثاني (المؤهلات والعمل):

12. ما هي الدرجة العلمية: دون توجيهي ()، توجيهي ()، دبلوم ()، بكالوريوس ()، ماجستير ()، دكتوراه () .
13. متى التحقت بالعمل في المؤسسة:
14. ما اسم الوظيفة التي تشغلينها في المؤسسة:

15. ما هي المؤهلات المطلوبة للتوظيف: الشهادة العلمية، الدرجة العلمية.....، المهارات.....
16. ما هي المهمات التي تقومين بها في المؤسسة:
- أ.....
- ب.....
- ج.....
- د.....
- ه.....
17. هل يوجد زميل لك يشغل نفس الوظيفة في المؤسسة: نعم ()، لا ()
18. في حالة نعم، هل يحمل نفس المؤهلات العلمية التي تحملينها: نعم ()، لا ()
19. في حالة لا، حددي:
20. هل تقوم بنفس المهمات التي تقومين بها: نعم ()، لا ()
21. في حالة لا، ما هي المهمات التي تقوم بها:
- أ.....
- ب.....
- ج.....
- د.....
- ه.....
22. ما هو أول أجر حصلت عليه في المؤسسة:
23. ما هو الأجر الذي تتقاضينه حالياً:
24. ما هو الأجر الذي يتقاضاه زميلك في نفس المهنة:
25. هل تلقيت تدريبات معينة في المؤسسة: نعم ()، لا ()
26. في حالة نعم، ما هي التدريبات التي تلقيتها، حددي حسب الجدول التالي:

درجة أهميتها وعلاقتها بوظيفتك					مكانها (داخل أو خارج المؤسسة)، داخل أو خارج البلاد	مدتها	عنوان الدورة
لا رأي لدي	غير مهمة جدا	غير مهمة	مهمة	مهمة جدا			

27. هل ارتفع الأجر بعد تلقيك تدريبات معينة: نعم ()، لا ()

28. ما النسبة التي ارتفع بها الأجر بعد التدريبات:

القسم الثالث (الوضع التنظيمي والمواقف):

29. تقيمين عاليا الفرص التدريبية التي توفرها لك المؤسسة من أجل تطويرك المهني: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
30. تشعرين برضا كبير عن المستوى الوظيفي الذي تشغلينه: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
31. تشعرين برضا كبير عن الأجر الذي تتقاضينه: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
32. أنت راضية جدا عن القرارات التي تقومين بأخذها في الوظيفة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
33. هل تتعامل المؤسسة مع النساء والرجال بشكل متساوي في مسألة التقدم الوظيفي: نعم ()، لا () .
34. هل توجد نساء في الإدارة العليا للمؤسسة: نعم ()، لا () .
35. ما هو عدد أفراد الإدارة العليا: ذكور ()، إناث () .
36. ما هي الدرجة العلمية للإدارة العليا: دبلوم: ذكور ()، إناث () - بكالوريوس: ذكور ()، إناث () - ماجستير: ذكور ()، إناث () - دكتوراه: ذكور ()، إناث () .
37. كم عدد المرؤوسين تحت إدارة امرأة: ذكور ()، إناث () .
38. كم عدد المرؤوسين تحت إدارة رجل: ذكور ()، إناث () .
39. تقبل المرؤوسون الذكور مديرتهم بشكل كبير: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة () غير موافقة بشدة () .
40. ما هي الدوائر التي تديرها نساء:
41. ما هي الدوائر التي يديرها رجال:
42. تؤيدين وجود نساء في الإدارة العليا: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
43. توافقين أن تكوني تحت إدارة امرأة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
44. كم عدد رؤساء الأقسام في مؤسستك: ذكور ()، إناث () .
45. تؤيدين وجود نساء في الإدارة الوسطى (رؤساء أقسام): موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
46. ما هو عدد الموظفين في مؤسستك: ذكور ()، إناث () .
47. تؤيدين أن تقوم النساء بتمثيل المؤسسة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة () غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .

48. تؤيدون أن تقوم النساء بتمثيل المؤسسة في المؤتمرات الدولية: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
49. الرجال يتقدمون بشكل أسرع من النساء في الوظيفة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
50. الرجال يتقاضون أجورا أعلى من النساء في المؤسسة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .

القسم الرابع (المعيقات والمشاكل):

51. الزواج والأطفال يهددان بفصلك من الوظيفة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
52. مستوى المعارف والمهارات لديك لا يساعدان على تقدمك في الوظيفة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
53. مستوى التحصيل العلمي لديك يؤثر على الراتب الذي تحصلين عليه: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
54. الصور النمطية حول محدودية قدرات المرأة تحد من تقدم المرأة في المؤسسة: موافقة بشدة ()، موافقة ()، محايدة ()، غير موافقة ()، غير موافقة بشدة () .
55. هل من حادثة لقيام المؤسسة بفصل إحدى الموظفات بعد زواجها: نعم ()، لا () .

56. ما هي أهم الايجابيات التي تميز عمل المرأة في المؤسسة بنظرك؟

- أ.....
ب.....
ج.....
د.....
هـ.....

57. ما هي أهم السلبيات التي تميز عمل المرأة في المؤسسة بنظرك؟

- أ.....
ب.....
ج.....
د.....
هـ.....

58. ما هي أهم المعيقات التي تواجهونها في العمل؟

- أ.....
ب.....
ج.....
د.....
هـ.....

59. ما هي أهم التدابير التي تقترحونها للتغلب على هذه المعوقات؟

- أ.....
- ب.....
- ج.....
- د.....
- ه.....

ملحق 2.3: إلى من يهمة الأمر



بسم الله الرحمن الرحيم
برنامج الدراسات العليا في
التنمية الريفية المستدامة
*Program for Postgraduate Studies
In Sustainable Rural Development*



التاريخ: 20043/08/4

إلى من يهمة الأمر

تحية طيبة وبعد،

يفيد برنامج الدراسات العليا في التنمية الريفية المستدامة - جامعة القديس أن الطلبة
غادة عبد المعطي محمود الصغير منحة ببرنامج الدراسات العليا في التنمية الريفية المستدامة
وتقوم حالياً بإعداد بحث بعنوان: " النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في
التنمية الريفية"
نرجو من حضرتكم التكرم وتقديم المساعدة الممكنة لها لتسهيل مهمتها. شاكرين لكم حسن
تعاونكم.

مع فائق الاحترام والتقدير،،،



د. زياد قنام

مدير البرنامج

نسخة الملف

:3.3

5	38	/	.1
3	11	/	.2
7	56	/	.3
5	39	/	.4
4	26	/	.5
3	12		.6
		/"	"
2	10	/	.7
2	8	/	.8
3	15	/"	"
4	25	/	.10
4	26	/	.11
3	17	/	.12
7	61	/	.13
25	212	/	.14
34	273	/	.15
7	55	/"	"
3	14	/	.17
3	11	/	.18
3	13	/	.19
3	18	/	.20
3	15	/	.21
4	30	/	.22
5	41	/	.23

14	116	/	.24
10	85	/	.25
166	1227		

:4.3

4	" "	1
4		2
6		3
4		4
4		5
2		6
6		7
5		8
12		9
5		10
4		11
4	" "	12
8		13
6		14
3	" "	15
5		16
3		17
24		18
3	" "	19
23		20
12	" "	21
6		22
153		

:5.3

15	6	9		1
42	22	20		2
61	5	56		3
57	31	26		4
32	8	24		5
41	27	14		6
100	60	40		7
50	10	40		8
243	112	131		9
36	15	21		10
50	4	46		11
11	5	6	" "	12
156	95	61		13
55	33	22		14
19	6	13	" "	15
30	12	18		16
28	23	5		17
-	-	-		18
58	42	16		19
74	27	181		20
60	5	55		21
56	20	36		22
1502	653	849		

-

4	5	5	5	" "	1
3	2	6	4		2
1	5	2	6		3
3	1	.-	.-		4
3	2	6	2		5
4	2	4	0		6
5	3	10	1		7
1	4	3	5		8
9	1	9	3		9
1	5	1	5		10
3	3	4	2		11
2	0	3	0	" "	12
9	6	17	5		13
4	0	5	0		14
0	6	0	6	" "	15
5	0	6	2		16
3	1	.-	.-		17
7	3	15	5		18
5	2	3	1	" "	19
36	13	88	4		20
3	4	4	5	" "	21
0	5	20	24		22

111	73	211	85		

-

:7.3

5	0	5	20	39	59		22
680	570	1250	134	308	442		
-	-	-	-	-	-		1
17	15	32	-	-	-		2
0	1	1	5	56	61		3
-	-	-	-	-	-		4
12	6	18	6	6	12		5
14	27	41	10	8	18		6
40	60	100	19	16	35		7
0	0	0	10	8	18		8
112	172	284	15	87	102		9
0	0	0	3	4	7		10
4	8	12	4	2	6		11
1	6	7	6	0	6		12
61	99	160	8	6	14		13
22	33	55	0	0	0		14
0	0	0	6	13	19		15
13	12	25	0	0	0		16
-	-	-	-	-	-		17
-	-	-	-	-	-		18
15	21	36	7	3	10		19
300	100	400	15	48	63		20
55	5	60	0	12	12		21

-

:1.4

2.1	3	
6.3	9	
14.6	21	
59.7	86	
17.4	25	
100.0	144	

:2.4

76		1
14		2
84		3
60		4
39		5
3		6
1		8
26		9
1		10
4		12

90		1
14		2
111		3
36		4
36		5
22		6
13		7
6		8
27		9
28		10
25		11

35		12
2		13

:3.4

18		1
24		2
76		3
20		4
30		5
16		6
8		7
17		8
5		9
3		10
15	()	11
3		12
1		13
2		14
1		15
2		16
6		17

:4.4

18		1
1		2
4		3
6		4
13		5
21		6
3		7
9		8
3		9
23		10
2		11
6		12

:5.4

العدد		الرقم
4		1
12		2
4		3
9		4
3		5
9		6
7		7
3		8
6		9
3		10
3		11
7		12
10		13
4		14
11		15
5		16
12		17
5		18
4		19
2		20
12		21
5		22

:6.4

العدد		الرقم
14		1
5		2
6		3
3		4
4		5
4		6
2		7
9		8
12		9
9		10
5		11
5		12
3		13
5		14
3		15
8		16
1		17
2		18

فهرس الجداول

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
2	1.1
29	1.2
2922
2923
302001-2000	4.2
312003	5.2
36	6.2
38	7.2
39	..	8.2
53		9.2
	
7131
7132
7233
7434
76	/	1.4
	
77		2.4
	
77		3.4
	
78		4.4
	
79		5.4
	
79		6.4

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
80	7.4
80	8.4
81	9.4
81	10.4
82	11.4
83	12.4
83	13.4
84	14.4
84	15.4
85	16.4
85	17.4
86	18.4
86	19.4
87	20.4
88	21.4

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
88	22.4
89	23.4
89	24.4
90	25.4
91	26.4
92	27.4
92	28.4
96	29.4
96	30.4
97	31.4
99	32.4
100	33.4
102	34.4
102	35.4
102	36.4
102	37.4
103	38.4
103	39.4
104	40.4
105	41.4
107	42.4
108	43.4

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
108	44.4
109	45.4
109	46.4
110	47.4
111	48.4
112	49.4
113	50.4
113	51.4

103	1.4
106		2.4
	
107		3.4
	
108	4.4
110		5.4
	
112	6.4
114	7.4

137	1.3
142	2.3
143	3.3
145	4.3
146	5.3
147	6.3
149	7.3
151	1.4
152	2.4
154	3.4
155	4.4
156	5.4
157	6.4

	الإهداء.....	
أ	الإقرار.....	
ب	شكر و عرفان.....	
ج	التعريفات.....	
ز	المختصرات.....	
ح	الملخص بالعربية.....	
1	الفصل الأول: أساسيات البحث.....	
2-1	خلفية البحث.....	1.1
5-3	مشكلة البحث.....	2.1
5	أسئلة البحث.....	3.1
9-6	مبررات البحث.....	4.1
9	أهداف البحث.....	5.1
10	الفرضيات الأساسية.....	6.1
10	محددات البحث.....	7.1
11	وصف مكان البحث.....	8.1
12	الفصل الثاني: استعراض الأدبيات.....	
12	المقدمة.....	1.2
22	مراجعة النظريات المتعلقة بالبحث.....	2.2
24	مراجعة الأبحاث المتعلقة بالبحث.....	3.2
33	توزيع النساء العاملات على القطاعات الاقتصادية.....	4.2
37	التمييز في الأجور.....	1.4.2
38	فجوات النوع الاجتماعي أمام تقدم المرأة في السلم الوظيفي.....	2.4.2
50	معيقات التطور المهني للمرأة.....	5.2
50	العوائق الخارجية البيئية.....	1.5.2
59	العوائق الداخلية.....	2.5.2
61	خاتمة.....	6.2
64	الفصل الثالث: أساليب البحث.....	
64	منهجية البحث.....	1.3
66	تصميم العينة.....	2.3
66	تحديد العينة.....	3.3
67	المكان المحدد للبحث.....	4.3

68	طرق جمع البيانات	5.3
68	طرق تحليل البيانات	6.3
69	المشاكل والمعيقات	7.3
70	وصف عام لعينة البحث	8.3
75	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
75	أسئلة الدراسة	1.4
96	عرض النتائج	2.4
115	الفصل الخامس: مناقشة النتائج	
115	المقدمة	1.5
115	مقارنة النتائج بدراسات سابقة	2.5
126	الخلاصة	3.5
130	التوصيات	
132	قائمة المراجع العربية	
135	قائمة المراجع الإنجليزية	
137	الملاحق	
158	فهرس الجداول	
162	فهرس الأشكال	
163	فهرس الملاحق	
164	فهرس المحتويات	
	الملخص باللغة الإنجليزية	

Abstract

With this dissertation research it's hoped to highlight women's de-facto situation and analyze gender relations in the NGOS concerned with rural development. The aim is to utilize the research findings to rectify women's situations and eliminate prevailing gender gaps. The research lasted two years as it extended between the years 2004 and 2005.

To achieve this goal, quantitative and qualitative methodologies were adopted including literature review of relevant subjects. Moreover, a questionnaire of five dimensions was formulated according to Lickert measurement. The questionnaire was tested by Cronbach means to ensure its credibility and ability to collect and analyze data by means of the SPSS. Data was also drawn from interviews conducted with some women participated in the survey.

A class sample of 25 non- governmental organizations was approached by means of a statistical formula, whereas a class means organization. The non- governmental organizations were selected out of the members of the Palestinian Non- Governmental Organizations Network. Additionally, they employ more than 20 people and target rural development with their work. The questionnaire was distributed to 166 women employees who were selected with the assistance of the NGOS' executive officers. The sample represented different management, educational, age and social status backgrounds. Only 153 questionnaires were returned due to the fact that three organizations refused to participate in the research.

The research revealed statistically significant differences in job content i.e. tasks and responsibilities between men and women doing the same job. The findings indicated that gaps increase in the low level of management while they decrease in the middle and top managements.

The research findings negated a gender relation between qualifications and job content. A high conformity was marked between these indicators in low management (80.4%), in middle and top managements (100%), and in all jobs (82.4%).

The findings marked existent gender gaps in the average salaries of the low management staff and in all jobs reached to (-27.44\$) and (-37.13\$) respectively. However, there were no significant gaps in the average salaries of the middle and top managements though the difference marked (-103.33\$).

There was a marked difference in the number of subordinates between men and women. Men are responsible for more people regardless of sex, and are responsible for more male and female staff respectively. The gender gap reached (-41.53) person. The findings also indicated that women manageresses are responsible for more female subordinates than males.

As for job progression, findings indicated that women managed to reach senior positions in the targeted NGOS. Findings did not observe any statistically significant difference in the number of top management staff between men and women. Concerning equal treatment, findings revealed significant difference in the way the NGOS deal with women and men in terms of progression opportunities. Women lack

opportunities in training, education, participation in workshops and congresses as well as representing their NGOS in coordination committees and networks at local or regional or international levels.

Unlike prevailing stereotype about lack of support that women give to their women counterparts, findings indicated that women subordinates have an extremely positive attitude towards senior women compared with the attitude of women in NGOS which have no senior women.

No significant relation was found between job security and women's social status in the targeted non- governmental organizations.

The research recommended further investigation of gender relations in top management, and further study of institutional restraints obstructing women from reaching top management additional to research the interaction between job and home from a gender perspective.