

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة
الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة

ندوة محمد اسعد البرغوثي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1433 هـ / 2012 م

دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة
اللسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة

إعداد:

ندوة محمد اسعد البرغوثي

بكالوريوس - فلسطين

المشرف د. ربيع عويس

الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية الريفية
المستدامة - مسار بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد التنمية
المستدامة - جامعة القدس

1433 هـ / 2012 م

الإهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا

إلى روح والدي رحمة الله عليه.....

إلى رمز المحبة والتضحية والعطاء أُمي حفظها الله ورعاها....

والى زوجي الحبيب الغالي الأستاذ خلدون عناية الذي منحني الشجاعة والعزيمة...

إلى اعز ما في هذه الحياة أولادي

أمانى، أميرة، احمد، تولين.....

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء.....

إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة خلال فترة دراستي.....

إلى كل امرأة فلسطينية في كل مكان.....

ندوة محمد اسعد البرغوثي



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في
محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة

اسم الطالبة: ندوة محمد اسعد البرغوثي
الرقم الجامعي: 20714395

المشرف: د. ربيع عويس

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 12-09-2011، من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. ربيع عويس
التوقيع:.....
2. ممتحنا داخليا: د. عبد الوهاب الصباغ
التوقيع:.....
3. ممتحنا خارجيا: د. عبد الكريي مزعل
التوقيع:.....

القدس - فلسطين

1433 هـ / 2012 م

إقرار

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وان هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:.....

ندوة محمد اسعد البرغوثي

التاريخ:.....

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والشكر لله على ما انعم علي من نعمة العلم، وأتقدم بالشكر الجزيل ل مشرف الدكتور ربيع عويس لما قدمه لي من جهد في التوجيه والمتابعة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجامعتي جامعة القدس، ولجميع طاقم برنامج التنمية الريفية وخص بالذكر الدكتور زياد قنام الذي له الأثر الأكبر في انجاز هذه الرسالة منذ بداية الدراسة للوصول لهذه المرحلة.

وأتقدم بالشكر لاتحاد لجان المرأة متمثلاً بالأخت ربيحة ذياب رئيسة الاتحاد وجميع الزميلات والزملاء لما قدموه لي من عون ومساعدة.

كما اخص بالشكر والتقدير جميع المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة لما قدموه من تعاون في تعبئة الاستبانة.

وشكري الخاص لزميلي وزوجي الأستاذ خلدون عناية على إرشاداته وتعاونيه ومساعدته لي في التحليل الإحصائي الذي له اثر كبير في إخراج الدراسة على ما هي عليه.

مع جزيل الشكر لكافة من قدم لي العون والمشورة.

ندوة محمد اسعد البرغوثي

تعريفات

- المؤسسات النسوية : هي المنظمات التي تعنى بشؤون المرأة والتي تديرها وتخطط لها نساء أو تشارك في إدارتها نساء بشكل رئيسي (أبو دحو، 2005)
- البرنامج : هو خطة يتم ترجمتها على شكل مجموعة من المشاريع تستهدف تحقيق هدف في إطار خطة قد تكون إدارية أو تنمية أو تدريبية ، وهي تستهدف فئة اجتماعية أو قطاع من قطاعات العمل وتتجه لتحقيق تغيير مرغوب.(التنمية المهنية، الجامعة المفتوحة 2001)
- المهارة : هي قدرة خاصة في الفرد تنمو وتتطور من خلال التدريب أو ممارسة أو عمل وتكون مجموعة المهارات ما يطلق عليه الخبرة.(التنمية المهنية، الجامعة المفتوحة 2001)
- منظمات المجتمع المدني : هي عبارة عن مجموعة من المؤسسات الغير حكومية تمتلك قوة تأثير كافية وثقلا موازيا للدولة. دون أن تمنع هذه المؤسسات غير الحكومية الدولة من أداء دورها، وتقوم هذه المؤسسات بمنع الحكومة من تشتيت باقي المجتمع والهيمنة عليه. (مفتاح - 2003)
- التدريب المهني : يقصد به التدريب المنتظم الذي يهدف إلى توفير المهارة والمعرفة، والاتجاهات التي يتطلبها الاستخدام في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي ويشمل تدريب رفع المهارة الذي يتم في أي منشأة أو معهد عام أو مركزاً للتدريب المهني الذي تنشئه الحكومة أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص. (التنمية المهنية، الجامعة المفتوحة 2001)
- التنمية : هي حشد لجميع الطاقات البشرية والمادية للنساء والرجال، وتوجيهها نحو تلبية حاجات المجتمع، بكل شرائحه وفئاته بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف. (الحوراني، 1998)
- التنمية المهنية : الفرص التي تتاح لإكساب العاملين بالمؤسسات مهارات عن طريق أنشطة مثل التعلم أثناء الخدمة وحضور المؤتمرات والندوات والزيارات وورش العمل والمنح الدراسية وغيرها. (الحوراني، 1998)
- التمكين : جملة العمليات والعلاقات التي تهدف إلى تفعيل دور الإنسان وتقويته (أبو نخلة، 2003)
- تمكين اقتصادي : هو إكساب الفرد القدرة والفرصة على التواجد في سوق العمل من

تمكين المرأة
الاقتصادي

: هو توفير الفرص الاقتصادية للنساء مثل توسيع فرص التوظيف و
الريادة، وتشجيع العمل اللائق والمنتج وتحسين فرص الوصول
للتمول، وتحسين للوضع القانوني للمرأة في الملكية والميراث وحرية
التصرف وضمان التعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات
الاقتصادية أي تطوير آليات تعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع
القرار (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2004)

ملخص الدراسة

أجريت هذه الدراسة بين كانون الثاني وحزيران 2011، وذلك بالاستناد إلى أسس المنهج الوصفي التحليلي ، وعينة الدراسة هن النساء المستفيدات من البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة مجتمع الدراسة ولأغراض تحقيق أهدافها والمتمثلة في التعرف على دور هذه البرامج في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تم استخدام الاستبيان، والذي جاء مرتكزا ل مقياس ليكرت الخماسي، كأداة رئيسة لجمع المعلومات وتم توزيعه على (189) مبحوثة كعينة قصدية من المبحوثات البالغ عددهن (2370) والموزعات على (12) مؤسسة نسوية .

أما أهم نتائج الدراسة فتتلخص في أن أهم احتياجات النساء هي برامج تمكين مهني متكاملة من تعليم وتدريب ، والبرامج المقدمة من قبل هذه المؤسسات تكون مكلفة ماديا للنساء ، وان طبيعة البرامج المقدمة هي برامج تمكين اجتماعي، وان هناك تكرار في البرامج من قبل أكثر من مؤسسة في الوقت نفسه. كما وبينت الدراسة أن طبيعة العلاقة بين المؤسسات النسوية هي تنافسيه لا تكاملية . أما أهم المحفزات المرتبطة بالمجتمع المحلي ، فكانت التغيير في النظرة المجتمعية اتجاه عمل المرأة بشكل ايجابي، وتقبل عمل المرأة وتشجيعها في بعض الأحيان ، كما بينت النتائج أن الاحتياجات كبيرة جدا لبرامج مهنية متخصصة، لكن واقع البرامج المقدمة منخفض ولا يرقى إلى مستوى الاحتياج .

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بضرورة وأهمية خلق جسم واحد ومنسق بين جميع المؤسسات النسوية لتعزيز ثقافة الشراكة المجتمعية، وتحمل المؤسسات النسوية لمسؤولياتها في إيجاد الوسائل الكفيلة بمواجهة المعوقات المرتبطة بها في إدارة البرامج المهنية، وتطوير إستراتيجية وطنية تنموية، ضابطة للممولين للالتزام باحتياجات المجتمع وأولوياته، وخلق إعلام تنموي قائم على مبدأ أهمية مشاركة نصف المجتمع في المجال المهني للوصول لمستوى تنمية مجتمعية حقيقية.

الفصل الأول

مقدمة ومشكلة الدراسة

1.1 المقدمة

شاركت المرأة الفلسطينية بفاعلية في النضال الوطني عبر التاريخ الفلسطيني، ولعبت دورا هاما وفعالا في المجتمع، وبسبب الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية جعلت للمرأة الفلسطينية الخصوصية باختلاف المهام والأدوار الملقاة على عاتقها عن بقية النساء في الدول العربية الأخرى. يلاحظ المنتبع لدور المرأة الفلسطينية في المسيرة النضالية الطويلة لهذا الشعب، بان للمرأة الفلسطينية لعبت دورا كبيرا في العملية النضالية التحررية، مع هذا فان نصيبها في مواقع صنع القرار وفي المؤسسات العامة تكاد لا تلاحظ وان مشاركتها لم تقابلها مشاركة عادلة في جميع المستويات الثلاث في السلطة الوطنية، التشريعية والتنفيذية والقضائية.

ففي عام 1921 شكل أول اتحاد نسائي فلسطيني، هدفه مناهضة الانتداب البريطاني والوقوف في وجه الاستيطان الصهيوني، بعد ذلك بدأت الاتحادات والجمعيات النسوية تتشكل الواحدة تلو الأخرى ولكنها تصب بهدف واضح وصريح، رفع مستوى المرأة الفلسطينية في كافة المجالات لتعزيز الصمود والمقاومة للاحتلال الإسرائيلي. (عبد الهادي، 2007)

إن أدوار النساء تختلف من شريحة لأخرى وقد حدث تحولاً واضحاً بالنسبة لمكانة المرأة ودورها في المجتمع، فقد ساهم العمل ومشاركتها في الإنتاج إلى إكسابها قيمة مجتمعية كفرد له كيانه ودور فعال في عملية التنمية، واستطاعت اقتحام كافة المجالات العلمية والإنتاجية بكل مهارة وقدرة، واستطاعت المشاركة بشكل فعال وملحوظ بالأدوار التنموية، ومع هذا التواجد للمؤسسات والمنظمات التي تعنى بالمرأة في كافة مدن الضفة الغربية والقطاع ويصل عددها بفروعها المختلفة إلى حوالي 95 منظمة. (بأسيا، 2007)

إلا أن القدرة مازالت ضعيفة في وصولها للمناصب الإدارية العليا، والمراكز السياسية الحساسة في الدولة مقارنة مع حجم مشاركة الرجال في هذا المجال، وبالرجوع للأرقام والإحصائيات التي ينشرها مركز الإحصاء الفلسطيني والتي تتناول مساهمة المرأة ومشاركتها في المجالات المهنية، نجد أنها أرقام مخيفة وتدني واضح لهذه المشاركة وتعتبر مشاركة المرأة الفلسطينية في المجالات المهنية من أدنى النسب في الشرق الأوسط حيث لم تتجاوز 13.4% في أحسن الأوضاع، وحتى في مجال التمثيل السياسي فما زال معظم الوزراء والنواب من الرجال. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)

الاهتمام بالمجالات الحيوية التي تشغلها المرأة الفلسطينية ومشاركتها في الحياة العامة هو مهم لوضع الخطط التنموية، حيث لم تعد دراسة قضايا المرأة في المجتمع مجرد قضية سطحية، حيث أصبحت تتركز حول دورها كجزء مهم من أجزاء المجتمع في المستقبل والغد المنتظر، وهذا يرتبط إلى حد بعيد بنوعية عملها، التي تدعم قدراتها لتأهلها لمرحلة المنافسة للنساء والرجال بنفس الوقت، وزيادة نصيبها من الوظائف العليا ومواقع صنع القرار، وتوسيع كافة مجالات المشاركة السياسية والاقتصادية وحتى الاجتماعية والمهنية للنساء المؤهلات.

فالحديث عن التنمية الشاملة بدون العمل على دمج النساء فيها يشكل خطراً على العملية التنموية برمتها، خاصة وإننا في المجتمع الفلسطيني أحوج ما نكون لتفعيل كل الطاقات الإنسانية المتاحة من أجل مواجهة التحديات المزدوجة، الداخلية والخارجية، وإذا كانت المرأة في المجتمع الفلسطيني تشكل نصف هذا المجتمع ما نسبته 49.5%. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)، ما بالك إذا تمت عملية شلل دائم لهذا النصف، فلا يمكن أن تكون هنالك عملية متكاملة للتنمية، أو أي قفزات للمجتمع نحو التطور والنمو الاقتصادي.

في الواقع الفلسطيني هنالك من الأسماء النسوية التي يشار لها بكل فخر واعتزاز على ما قدمته من تضحيات وبطولات تضاهي وقد تتفوق على ما قدمه الرجال في بعض الأحيان، في المجالات

الاجتماعية أو الاقتصادية، ومجتمعنا الفلسطيني مليء بنساء لديهن قدرات أو خبرات مميزة. ولكننا عند قراءة ما يفرز من أسماء للوزارات أو من نتائج لأي انتخابات كانت تشريعية أو حزبية، أو حتى نقابية، نقف أمام الأسماء ونتأمل فلا نجد سوى أسماء نساء لا تتجاوز أصابع اليد الواحدة في أفضل الأحوال، أو حتى لا نجد أي اسم نسوي، من هنا كان لابد لنا من وقفة جدية توضح ما هي الأسباب الحقيقية لهذا الواقع على كافة الأصعدة، ومعرفة إذا كان ذلك هو سبب خاص بالنساء أنفسهن أم تقصير مجتمعي متكامل.

2.1 مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في التدني الواضح للمشاركة النسوية في المجال المهني، وبالتالي في التنمية والضعف للوصول لمراكز مهنية أكثر تطوراً وأهمية، حيث ما زالت المرأة الفلسطينية غير قادرة للوصول لمركز أكثر أهمية وحساسية في المجال المهني، في حين هنالك تواجد كبير للمؤسسات النسوية التي تعمل جميعها ببرامج تصب لرفع كفاءة النساء مهنياً. تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل رئيسي هو: ما دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات؟

3.1 أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة من عدة نقاط تتلخص بالمحاور الأساسية التالية:

- منطلقات علمية: جاءت الدراسة تنمة لنقص واضح في الدراسات المحلية التي تتناول دور المؤسسات النسوية في آلية برامجها في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية، إذ أن أغلب الدراسات تتناول وضع المرأة بشكل عام أو المؤسسة بشكل خاص أو الأدوار السياسية للمرأة الفلسطينية عبر الحركة النسوية، وفتح آفاق لدراسات مستقبلية حول أهمية الدور المهني للمرأة وأهمية البرامج الموجة للمرأة وللمجتمع بشكل عام في إلقاء الضوء على نصف المجتمع، ومشاركة المرأة في كافة المجالات دون البقاء في النظرة التقليدية للمرأة أنها لا تعمل سوى في قطاع التعليم أو الصحة فقط.
- منطلقات مرتبطة بعينة الدراسة:

- تناولت الدراسة قطاع المؤسسات النسوية التي تحمل على عاتقها المساهمة الكبرى في المشروعات التنموية للمرأة في المجتمع الفلسطيني والريفي على وجه الخصوص.
- انطلق هذه الدراسة في الوقت الذي جاء فيه تنفيذ العديد من المشروعات التي لا تنسجم نوعاً ما مع احتياج المجتمعات المحلية أو التي لا تمثل سلم أولوياتها، ما يعكس تواصل واتصال غير ناجح بين المؤسسات النسوية وهذه المجتمعات.
- إقبال العديد من المؤسسات النسوية على البرامج والمشاريع ذات التمويل الخارجي بأجندة بعيدة عن حاجة الفئات المستهدفة، وتكرار للبرامج والمشاريع بهدف التنافسية فقط، وبالتالي فإن هذا إقرار بالحاجة إلى هذا النوع من الدراسة.
- من خلال المتابعة للأرقام والإحصائيات الخاصة في نسبة المرأة العاملة فإنه لا يوجد تقدم ملحوظ في كثير من الأحيان، وما زالت نسبة النساء العاملات هي الأدنى في الشرق الأوسط و انخفاض في النتائج المتوقعة من التدريب المهني الذي تقدمه المؤسسات النسوية ووجود مثل هذا الثقل الكبير لحجم عدد المؤسسات دون أن تحقق الهدف من قيامها.

4.1 أهداف الدراسة

الهدف العام للدراسة: معرفة دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات . أما الأهداف الفرعية: تتمحور أهداف الدراسة الفرعية حول:

- معرفة طبيعة البرامج في المؤسسات النسوية التي تساهم في تحسين وضع المرأة الفلسطينية في المجال المهني.
- مدى مراعاة البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية احتياج النساء أنفسهن.
- معرفة مدى تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.
- التعرف على أثار برنامج التمكين الاقتصادي على وضع المرأة في سوق العمل بإكسابها الخبرات المطلوبة.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال العام للدراسة: ما دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة ؟ أما الأسئلة الفرعية:

- ما طبيعة البرامج في المؤسسات النسوية التي تعمل على رفع المستوى المهني للنساء ؟
- هل البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناءً على دراسة احتياج للنساء ؟
- ما تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني ؟
- هل ساهمت المؤسسات النسوية عبر برنامج التمكين الاقتصادي إكساب النساء الخبرات المهنية المطلوبة لدخول سوق العمل ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لطبيعة البرامج المقدمة من قبل المؤسسة نفسها ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية ومدى ملائمتها لاحتياجات النساء ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى للنظرة المجتمعية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لبرنامج التمكين المهني ؟

6.1 فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في إسهام المؤسسات النسوية عبر برامجها وخططها في تحسين وضع المرأة الفلسطينية تعزى للمجال المهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لطبيعة البرامج المقدمة من قبل المؤسسة نفسها.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لحاجة النساء.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لتأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.
- *لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لبرنامج التمكين الاقتصادي.

7.1 استعراض عام لفصول الدراسة

تتكون الدراسة من خمسة فصول وهي:

- الفصل الأول: خلفية الدراسة وأساسياتها.
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة، تم فيه تناول الخلفية النظرية للاهتمام بالمشاركة المهنية وأهميتها واستعراض لواقع المرأة الفلسطينية بالأرقام، أهم الاتحادات والجمعيات النسوية الفلسطينية واهم البرامج التي تعمل بها بالوقت الحاضر ودور البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للنساء.
- الفصل الثالث: تم فيه استعراض منهجية الدراسة، وأدوات الدراسة التي تم استخدامها وكذلك إجراءات الدراسة حتى تم استخراج النتائج وتحليلها.
- الفصل الرابع: فصل نتائج الدراسة ومناقشتها، حيث تم استعراض إجابات المبحوثات على أسئلة الدراسة وفرضياتها، تم تناول هذه النتائج بالمناقشة والتحليل، من واقع التحليل الإحصائي للاستبيان
- الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

أهم التحديات التي تواجه البلاد العربية الآن ببطالة الشباب وغياب المبادرين والمبدعين واختفاء الموهوبين، هذا إلى جانب تحديات أخرى، المقصود هنا ببطالة الشباب وجود شريحة كبيرة من الشباب في عمر العمل والإنتاج، أي ما يصنف علمياً القوى العاملة أو النشطة اقتصادياً والتي تحمل مؤهلات وتبحث عن عمل ولا تجده، فهي فئة تستطيع إبداع وخلق مشروعات اقتصادية واستثمارية، هي من كانت وراء تاريخ التنمية في الغرب، وبمعنى آخر هم الذين صنعوا مجد الغرب وصناعاته وقوته، استطاعوا أن ينقلوا الغرب من العصور الوسطى إلى عصر النهضة طبعاً بتعاون وتحالف فئات اجتماعية وفكرية أخرى معهم في مقدمتهم رجال الفكر والأدباء ورجال الأعمال. (الحوات، 2005)

التنمية الاقتصادية الحقيقية تعتمد في اغلب الأحيان على الظروف الخاصة للبلد المستفيد، أصبحت التنمية الاقتصادية جزءاً مكملاً في جهود التنمية الشاملة، وتعتبر هي المحرك الرئيسي للنجاح، إلا أنه ومهما بلغ نجاح التنمية الاقتصادية من حيث المبدأ، فقد أصبح هنالك إدراك بان تقدماً حقيقياً ومستداماً لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تمكين المرأة اقتصادياً على نحو مساوي للرجل.

والسؤال المهم أمام المفكرين وقادة التنمية في البلاد العربية، ما العمل؟؟؟ لا احد بمفرده يستطيع أن يجيب على هذا السؤال، فالجميع يجب أن يعمل في مختلف المستويات لإيجاد الإجابة، بوضع خطط

وبرامج ويسهم بهذا العمل الجميع، ويتم تنفيذه بالجميع، في كل المستويات الاجتماعية والفكرية ولكن تأخذ فيه التربية والعلم الدور الحاسم.

2.2 النساء في فلسطين

تشكل النساء في فلسطين ما نسبته 49.5% من المجتمع الفلسطيني تقريبا، بلغت نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في العمل الرسمي نحو (13.6%)، إجمالي القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، ويتركز عمل النساء في مجال الزراعة (33.6%)، وقطاع الخدمات (50.1%) أما الأنشطة المنزلية والتسويقية (90.9%)، وفي مجال التعليم بلغت نسبة المعلمات في المدارس (53.1%) ورياض الأطفال (99.5%). (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007)

في حين بلغت نسبة مشاركة النساء في الوظائف العليا مثل القضاء (7%) وفي المجلس التشريعي كانت نسبة النساء (5.6%) من إجمالي أعضاء المجلس. و المجالس المحلية (0.5%) من إجمالي أعضاء المجالس المحلية.

وأما نسبة الأمية بين النساء في الفئات العمرية 15 سنة فأكثر، بلغت في الريف (12.6%) وفي الحضر (15.3%) من إجمالي النساء في الأراضي الفلسطينية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007)

كان لابد من استعراض هذه المؤشرات حول واقع المرأة الفلسطينية، حيث انه لا يمكن الحديث عن المؤسسات النسوية والدور الفعلي الذي تقوم به هذه المؤسسات بمختلف برامجها إلا بالاستناد لهذه المؤشرات.

3.2 أولويات واحتياجات المرأة الفلسطينية

تطورت قضايا المرأة وكذلك وضعها وأبعاد دورها في كل مرحلة من مراحل تطور الحركة النسوية، وفي كل فترة من فترات التنمية المجتمعية، لتتخذ شكلا ومضمونا وأبعادا تتسجم مع تلك الفترات المتتالية، وفي الوقت نفسه اختلفا احتياجات النساء من زمن لآخر ومن منطقة لأخرى نظرا للتباين الثقافي والحضاري ومستوى التنمية وباتت قضية النهوض بالمرأة وتطوير وضعها إلى مستوى المكانة التي تستحقها باعتبارها عنصرا فاعلا وشريكا كاملا في التنمية وتقدم المجتمع واحده من أهم قضايا

العصر ومازالت تشغل بال المفكرين و الحكومات والمؤسسات والهيئات الدولية، حيث فرضت قضايا المرأة نفسها على جدول أعمال كل المؤتمرات الدولية، تتادي النهوض بواقع المرأة، ولكن عند الحديث عن أولويات المرأة الفلسطينية بشكل خاص فإننا نخصص الحالة الفلسطينية لان الشعب الفلسطيني يعاني من عدة مشاكل، وعلى جميع المستويات وذلك نتيجة للاحتلال وسياسة الإغلاق والحصار مما ينتج عن تلك الممارسات من بطالة وفقر ومشاكل وآفات اجتماعية أخرى.

وفي ظل هذه الظروف المجتمعة، قامت العديد من المؤسسات النسوية على وضع الاستراتيجيات وإجراء الأبحاث والدراسات والموسوعات وذلك بهدف وضع البرامج التي تعمل على تطوير حياة النساء والتغيير في واقعهن حيث تعاني المرأة كغيرها من فئات المجتمع، إلا أن درجة معاناتها تعلق تلك التي يمر بها الرجل، فالاحتلال من جهة والمجتمع الذكوري من جهة أخرى فالنساء الفلسطينيات يفرض المجتمع عليهن أهم جزئيات حياتهن مثل نوعية الدراسة والعمل ومن الملفت للنظر انه معظم النساء تتقبل هذه الأدوار التي تفرض عليها وتتعامل معها على أنها أمر طبيعي.

في ظل هذه النظرة المجتمعية لا غرابة إن وجدنا تركيز دراسة وعمل المرأة في مجال التعليم والصحة، وحسب ESCWWA وصلت نسبة النساء العاملات في القطاع التعليمي للعام أهمها: هي 69% في حين تصل النسبة إلى 29% في مجال الهندسة و 31% في مجال إدارة الأعمال والقانون والعلوم الاجتماعية والابتعاد الواضح عن المجال المهني مثل إدارة البنوك والبورصة والعقارات تكنولوجيا المعلومات. (ESCWWA،2002)

في ظل هذا المناخ الذي تعيشه النساء داخل المجتمع الفلسطيني نجد العديد من المؤسسات النسوية وضعت برامجها وسياساتها وفق ما يناسب أولويات المجتمع وليس ما تريده النساء أنفسهن، وابتعدت ببرامجها عن تطوير نوعي لقدرات النساء وتنمية مهارتهن.

وفي تقرير الأمم المتحدة حول وضع المرأة الفلسطينية والصادر في 27-12-2002 خرج بمجموعة من التوصيات والاحتياجات التي يجب تلبيتها لتحسين وضعية النساء الفلسطينيات من أهمها:

- ضرورة استمرار وكالة الغوث بتقديم المساعدة للنساء الفلسطينيات عن طريق المساعدات الإنسانية ومشاريع تحسين المهارات
- ضرورة مشاركة النساء في حل الصراع وبمبادرات السلام

- ضرورة مساعدة النساء في مجالات التوظيف والتمكين الاقتصادي والقضاء على البطالة في القطاع النسوي.
- بلورة برامج تثقيف وتوعية المجتمع حول النظرة المجتمعية التقليدية لعمل المرأة.

4.2 المرأة الفلسطينية والعمل

تشكل النساء الفلسطينيات نصف المجتمع الفلسطيني، إلا أن هذه النسبة المساوية للذكور في المجتمع لم ترافقها نسب مساوية في مجموع القوى العاملة، وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة النساء في القوى العاملة والتي تتراوح أعمارهن من 15 سنة فما فوق وصلت عام 2004 إلى 13.2% من المجموع الكلي، في حين تصل نسبة الرجال من نفس الفئة العمرية في القوى العاملة إلى 66.6% من المجموع الكلي وارتفعت هذه النسبة ارتفاعاً طفيفاً في العام 2005 لتصل إلى 14.1% مقارنة بـ 67.8% للرجال. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007)

حسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للعام 2004 فإن نسبة 90.5% من النساء في فلسطين هن خارج القوى العاملة مما يستدعي الوقوف برهمة للتحليل، وفقاً لهذه المعطيات يكون الأمر تخطى معضلة البطالة كعامل وحيد وراء هذه النسب العالية جداً لبطالة النساء وتعداه ليشمل مواضيع أخرى ذات علاقة وثيقة بقضايا النوع الاجتماعي، السؤال الذي يطرح نفسه في هذا السياق، أين هي البرامج التي تقوم على تنفيذها المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للنساء التي تساعدهن على خوض الحياة العملية، وأين هو التطبيق القانوني لقضايا النوع الاجتماعي.

واهم المعوقات الرئيسية أمام المرأة في قطاع العمل هو نقص الخدمات المناسبة لمساعدة المرأة على التنسيق بين العمل ودورها المنزلي بالرغم من الارتفاع في المستوى التعليمي للنساء لم يرافقه زيادة ملحوظة في مشاركة المرأة في مجال العمل (مؤشرات التنمية، 2004)

5.2 المؤسسات النسوية في فلسطين

تعتبر المؤسسات النسوية الفلسطينية جزء مهم من المنظمات العربية، ولها تاريخ عريق من النضال والتصدي للاحتلال وتقديم الخدمات الاجتماعية من خلال مجموعة البرامج التي تبنتها هذه المؤسسات، وتعتبر المؤسسات النسوية الفلسطينية احد أهم ركائز المجتمع المدني الفلسطيني، وقد تأسست معظم هذه المؤسسات في ظل غياب الدولة. (إسماعيل، 2001). وعند تعريف هذه

المؤسسات نجد أنها مؤسسات غير حكومية أنشئت من أجل خدمة المجتمع المحلي وتعزيز مشاركة الأفراد في صناعة قرارات تتعلق بحياتهم وتنمية قدراتهم ودورهم الفعال في المجتمع. (سعيد، 1996)

عادة ما تنشأ هذه المؤسسات من واقع حاجة المجتمع المحلي لها، وفي الحالة الفلسطينية تعتبر هذه المؤسسات ليست بالجديد وإنما تعود جذورها لزمان الانتداب البريطاني، تعددت أشكالها وتتنوع أهدافها، وانتشرت بكافة محافظات الوطن، واختلقت برامجها مما أدى لاختلاف الفئات المستهدفة. وبلغ عدد المنظمات الأهلية 575 في فلسطين منها 393 منظمة في الضفة الغربية و 182 منظمة في قطاع غزة باستثناء الأندية الرياضية والنقابات العمالية والتعاونية والنقابات المهنية (مركز دراسات وتنمية المجتمع المدني الفلسطيني، 2007)

إن انطلاقة الحركة النسوية الفلسطينية وازدهارها تمت من خلال جمعيات نسائية ومنظمات أهلية منذ بداية القرن الماضي، وتعتبر واحدة من أقوى الحركات النسائية في الوطن العربي بدأت الحركة النسوية الفلسطينية في سنوات العشرينيات من خلال نساء الطبقة العليا (خريشة، 1988) وكان هدفها الاحتجاج على ممارسات الانتداب البريطاني كان السبب السياسي أولاً ومن ثم الاغاثي الخيري بعد حرب 1948 هما الهدفان الأساسيان لمشاركة المرأة وتأسيس المؤسسات النسوية. تأتي المؤسسات العاملة مجال المرأة بالمرتبة الرابعة حيث بلغ عدد هذه المنظمات حوالي 71 مؤسسة أي بنسبة 12.3% من مجموع المؤسسات منها 39 مؤسسة تعمل في الضفة الغربية و 32 في قطاع غزة. (مركز دراسات وتنمية المجتمع المدني الفلسطيني - 2007)

عند تسليط الضوء على المؤسسات النسوية الفلسطينية نجد الخصوصية التي تميزها عن غيرها من المؤسسات في العالم بسبب الاستعمار الأطول بالتاريخ الإنساني الذي بدأ بالاستعمار البريطاني لينتهي بالاحتلال الإسرائيلي الغاشم، فقد رسم هذا الاحتلال تلو الاحتلال الإطار العام لعمل هذه المؤسسات كغيرها من المؤسسات الأخرى، مقاومة الاحتلال تصدرت برامجها وأهدافها ورسمت سياسياتها تحت هذا العنوان، الأمر الذي دفع بالمؤسسات النسوية إلى تركيز جل اهتمامها للتعبير ولو جزئياً عن غياب الدولة، هذا جعل من مشاريعها وبرامجها بالمحصلة النهائية انعكاساً لاحتياجات ومتطلبات المرحلة، إذ اتسمت على الأغلب بنشاطات اغاثية. (سعيد، 2007). إلى جانب التركيز على المسار النضالي السياسي الوطني على حساب قضايا النوع الاجتماعي خاصة إن معظم المؤسسات النسوية التي شكلت قبل قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 كانت بمثابة امتداد واذرع لفصائل منظمة التحرير الفلسطينية. (سعيد، 1996)

شاركت المرأة الفلسطينية بكل فعالية في النضال الوطني الفلسطيني، ففي عام 1921 شكلت أول اتحاد نسائي فلسطيني، هدفه مناهضة الانتداب البريطاني والوقوف في وجه الاستيطان الصهيوني، وفي فترة لاحقة تم تشكيل لجنة السيدات العربيات عقب مؤتمر عام عقد في القدس في شهر تشرين الأول عام 1929 وحضرته 300 سيدة عربية. (عبد الهادي، 2007). وفي العام 1948 شكلت عدد من النساء في يافا (زهرة الأقباط) جمعية نسوية تهدف لتزويد الثوار بالأسلحة والتموين، وبنفس الفترة شكلت جمعية (التضامن النسائية) تقوم بأعمال التمريض والإسعافات. بعد ذلك تم تشكيل العديد من الاتحادات والجمعيات تهدف لتوحيد وتطوير نشاطات النساء منها:

- اتحاد لجان العمل النسائي الذي تأسس في رام الله عام 1978 تحت شعار " نحو حركة نسائية جماهيرية موحدة " .
- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية
- اتحاد لجان المرأة العاملة وتأسس في عام 1978 كمنظمة نسائية ديمقراطية، تهدف إلى تحرير المرأة الفلسطينية، سياسيا، واقتصاديا، واجتماعيا، وثقافيا.
- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي وتأسس عام 1981، وهدف إلى الالتزام بقضايا تحرير المرأة والنضال من أجل حصولها على حقوقها كاملة ومساواتها
- لجان المرأة الفلسطينية، تأسست عام 1981 وحملت نفس أهداف مثيلاتها
- طاقم شؤون المرأة
- جمعية المرأة العاملة
- جمعية تنمية المرأة الريفية (يونس، 2007)

تجتمع هذه الاتحادات والجمعيات النسوية لتلتقي بهدف واحد وهو تطوير وتنمية قدرات النساء وليس للحصر، لكنة تعتبر هذه من أقدم وأهم الاتحادات والجمعيات وتعود هذه الأهمية من حيث عدد الفئات المستفيدة وعدد الفروع في مختلف المحافظات وتنوع وعدد البرامج التي تقوم بها هذه المؤسسات. (مركز معلومات وإعلام المرأة الفلسطينية)،(مركز المعلومات الوطني الفلسطيني)

6.2 المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة

تحتضن محافظة رام الله والبيرة بالعدد الأكبر من المؤسسات النسوية الفلسطينية العاملة في أراضي الضفة الغربية. (التقرير السنوي للاتحاد العام للمرأة الفلسطينية للتنمية). ويعود هذا التواجد الأكبر للمؤسسات النسوية لعدد من الأسباب أهمها هو الموقع الجغرافي للمحافظة حيث أنها تحتل منطقة

الوسط في المحافظات وبالتالي تعتبر حلقة وسط ما بين الشمال والجنوب مما يسهل الحركة، وأيضاً التواجد الحكومي للوزارات ومراكز صنع القرار والمؤسسات الدولية والسفارات يعد من ميزات المحافظة، ومن الملاحظ انه المقر الرئيسي يكون بمحافظة رام الله وتنتشر الفروع في باقي المحافظات فمعظم هذه المؤسسات النسوية لها فروع مختلفة. (التقرير السنوي للاتحاد العام للمرأة الفلسطينية للتنمية). سيتم استعراض لأهم المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة من حيث عدد الفروع المنتشرة وحجم الفئات المستهدفة ونوعية البرامج المقدمة:

- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية: نشأ الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية في عام 1964 كأحد القواعد الشعبية لمنظمة التحرير الفلسطينية ونشأ بمبادرة النساء أنفسهن، خاصة العاملات في ذلك الوقت من جمعيات خيرية مختلفة، ويسعى الاتحاد بالأساس لتنظيم وتعبئة الطاقة الفلسطينية من أجل تحقيق التحرير الوطني الديمقراطي، وحشد طاقات المرأة الفلسطينية أينما كانت لخدمة الوطن. وإبراز شخصية المرأة الفلسطينية بإشراكها في جميع مجالات العمل، والدفاع عن مصالحها المادية والمعنوية والعمل على رفع مستواها الاجتماعي والسياسي والاقتصادي. يضم في هيئاته الإدارية جميع فئات منظمة التحرير الفلسطينية، يعتبر المظلة الرسمية للمرأة الفلسطينية وجميع المؤسسات النسوية في الوطن والشباب، يمتد بفروعه لكثير من الدول العربية والأجنبية، تبنى الاتحاد برامج كثيرة ومتعددة حسب الوضع السياسي القائم أو حسب المنطقة أو الفرع الذي يقوم بالبرنامج . ومن أهم هذه البرامج محو الأمية القانونية، والتعبئة والضغط في المجال القانوني، والمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية التي تتمحور حول قضايا المرأة، إقامة المعارض المحلية والدولية لمنتجات النساء المختلفة. (النظام الداخلي، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية)

- طاقم شؤون المرأة: تشكل الطاقم بعد انعقاد مؤتمر مدريد عام (1991)، من أجل تشكيل جهاز فني لإعداد الوثائق الضرورية للمفاوضين في أسلو - ضم ستة اطر نسائية، وستة مراكز للدراسات النسوية ونساء مستقلات، بالإضافة إلى مراكز حقوقية مؤيدة للمفاوضات مع إسرائيل. (يونس، 2007) جاء تشكيل الطاقم لتعزيز مشاركة النساء فيه، حتى يتسنى للمرأة المشاركة الفعلية في وضع الخطط والبرامج الوطنية، والإشراف على تنفيذها في شتى المجالات. (كمال، 2002) تستهدف برامج الطاقم عضوات المجلس التشريعي، وعضوات المجالس المحلية، بالإضافة إلى جميع النساء في المدن والقرى الفلسطينية حسب البرنامج المعمول به، وتركز على مشاريع التعبئة والتأثير. (دليل المؤسسات النسوية الفلسطينية) وتميزت برامج الطاقم بتدريب مجموعة كبيرة جداً من النساء في مجال الاتصال والتواصل، والقيادة،

وكذلك التخطيط والإدارة، بالإضافة لتدريب كوادر من النساء لإعدادها للانتخابات المحلية والتشريعية، أهم إنجازات هذا النوع من البرامج هو خلق شبكة معلومات وتبادل خبرات النساء الفلسطينيات مع النساء في باقي دول العالم. (نشرة طاقم شؤون المرأة، 2005)

- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي: تأسس اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي عام 1982، ويعتبر من أكثر المؤسسات النسوية انتشاراً بفروعه الموزعة على كافة المحافظات الفلسطينية ولكن المقر الرئيسي في رام الله. (التقرير السنوي لاتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي، 2000). هو إطار نسوي جماهيري يعمل من أجل الاهتمام بقضايا المرأة، من أجل تحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والتربوي، والدفاع عن حقوقها، وإكسابها خبرة على تنمية شخصيتها. (درا غمة، 1991) ويستهدف النساء في الريف الفلسطيني بأعمارهن المختلفة في أماكن عمل الاتحاد، ويعتمد على مشاريع البنية التحتية للمرأة مثل تثقيف الناخبة، وتدريب المرشحات للمجالس المحلية، بناء القدرات للمرشحات الجدد، برنامج القيادة الشابة، برامج إنمائية، برامج توعية مثل الزواج المبكر ببرامج إنتاجية مثل رياض الأطفال. (التقرير السنوي لاتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي، 2000). و تميز عمل الاتحاد ببرامج ذات صبغة مهنية تساعد المرأة اقتصادياً وتعمل على حل ولو بعض المشاكل الاقتصادية، من خلال عمل منتج يتمثل دور الحضانه ورياض الأطفال و البيوت البلاستيكية ومشاعل الخياطة و مراكز تعليم الكمبيوتر، كما فتح صفوف محو الأمية في القرى. (التقرير السنوي لاتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي، 2000)
- جمعية العمل النسوي: مقرها البيرة وتستهدف جميع الفئات النسوية وتعمل على تقديم الإرشاد الاجتماعي وبرنامج توعية وتدريب للنساء المهتمة بالصحة (صوت المرأة، 1993)
- اتحاد لجان العمل النسائي الفلسطيني: تأسس هذا الاتحاد عام 1978 بهدف الاهتمام بأوضاع المرأة الفلسطينية، وتطويرها وتوجيه برامجها ونشاطاتها. (جاد، 1991) يستهدف النساء والأطفال، يعمل في مجال المراكز النسوية، ورياض الأطفال، وبرنامج المساعدات الطارئة، بالإضافة إلى مدرسة الأمهات لمحبة الأمية. أهم ما تم إنجازه هو فتح مراكز فعالة للتخفيف من الأمية بين النساء من خلال الإشراف على صفوف الأمية لغاية الرابع الأساسي. (مسيرة المرأة، 1986)
- جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية: تأسست الجمعية عام 2001 وهي مؤسسة أهلية نسوية مستقلة، تقوم على احترام حقوق المرأة من خلال بناء مجتمع فلسطيني ديمقراطي

متكامل، تسوده العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين. (خريشة، 2000). تستهدف برامج الجمعية جميع النساء في فلسطين، أما البرامج التي تقوم عليها الجمعية فهي برنامج تمكين المرأة في عملية صنع القرار، تبنت الجمعية حملة وطنية جريئة لتعديل النظام الانتخابي للمجالس البلدية والتشريعي، بوضع كوتة نسوية مما أتاح لها الفرصة بمشاركة فعالة في صنع القرار. (جبران، 2004). أهم المشاريع التي تعمل على تمكين المرأة اقتصاديا ومشاريع مدرة للدخل قامت الجمعية بافتتاح مطعم الزوادة ومقرة مدينة رام الله، وهو يعمل بشكل دائم ويعتبر مصدر دخل للجمعية، وتديره نساء من الجمعية نفسها. أيضا برنامج التمكين المدني يهدف لنسج علاقات تعاونية مشتركة وفعالة بين الجمعية والقاعدة النسوية من جهة، والمؤسسات الأهلية والحقوقية والحركات النسوية والحكومة من جهة أخرى، يهدف البرنامج أيضا إجراء تعديلات جوهرية على القوانين المقترحة. (خريشة، 2004). تقوم الجمعية ببرامج الإرشاد النفسي والاجتماعي، الذي يهتم بقضايا الصحة النفسية للنساء عن طريق رفع الوعي الاجتماعي والثقافي لديهن، وتقديم خدمات إرشادية فردية وجماعية، وتوفير خط هاتفي مجاني مفتوح للاستفسار عن الإرشاد النفسي. التقرير السنوي للاتحاد العام للمرأة الفلسطينية للتنمية، (2005).

- المركز الفلسطيني لتأهيل وتعليم الكبار: مقره رام الله، ويستهدف جميع نساء المنطقة، ويقدم برامج تثقيفية، ودورات مهنية، وورش عمل متخصصة في المجال المهني، وبرنامج محو الأمية، ودراسات محلية.
 - جمعية إنعاش الأسرة: تعتبر جمعية إنعاش الأسرة من أقدم واعرق المؤسسات النسوية في محافظة رام الله، وليس لها فروع وعند التتبع للفترات التاريخية للجمعية نجد أنها انتقلت نقلات كبيرة وإيجابية وفعالة في مجال البرامج المقدمة، حيث أنها تميزت بشكل منفرد بالبرامج المهنية التي تصب بإكساب المرأة مهنة. لتكون مثل الصرح المنتج للمهارات والقدرات النسوية.
- هي مثال ايجابي بين المؤسسات في الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إيراد البرامج التي تقدمها، تقدم هذه الجمعية برامج مهنية دائمة وتعمل على توفير البرامج التالية: مراكز إنتاجية منزل فتيات الشهداء، مركز تدريب مهني، مركز التطريز لحماية التراث الفلسطيني كلية الدبلوم المهنية (دليل المؤسسات النسوية الفلسطينية، 2000)
- دخلت منتجات الجمعية السوق المحلي والعالمي بكل قوة، بل أنها في بعض الأحيان نافست مثيلاتها من دول أخرى كالمطرزات الفلسطينية والقطع التراثية المشغولة باليد، وتشارك الجمعية بشكل دائم في المعارض المحلية والدولية. (دليل المؤسسات النسوية الفلسطينية، 2000)

- مركز المرأة للإرشاد القانوني: مقره رام الله، وتستهدف جميع النساء حسب البرنامج، يعمل على بناء قدرات وتدريبات مهنية وتنسيق مع الجهات المحولة للنساء، ضحايا العنف، طواقم طبية، برنامج البحث والتوثيق للقانون والدولة، رصد الانتهاكات الإسرائيلية بحق المرأة، رصد الانتهاكات الاجتماعية ضد المرأة، برنامج مناصرة والدفاع عن حقوق المرأة الاجتماعية والاقتصادية.

7.2 البرامج التي تعمل عليها المؤسسات النسوية الفلسطينية في المرحلة الحالية

محافظة رام الله والبيرة: تطور عمل المؤسسات النسوية الأهلية وظهرت أشكال متنوعة منها، سعت بدعم المجتمع الفلسطيني. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو نوع البرامج والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات وهل هو دور تنموي أم اغاثي وخيري وخدمي. وللوقوف بشكل أكثر دقة أمام طبيعة عمل المؤسسات النسوية في المرحلة الحالية، لا بد من استعراض لأهم البرامج والمشاريع الثابتة التي تعمل عليها المؤسسات النسوية في المرحلة الحالية . تتوزع هذه البرامج في أكثر من جانب من جوانب حياة المرأة منها:

1.7.2. برامج التثقيف والتوعية:

تشمل هذه البرامج تثقيف وتوعية المرأة بالقوانين ودعم النساء في مراكز صنع القرار وتعزيز وتكريس دور المرأة في الحركة النقابية، تعزيز حقوق النساء في القوانين والتشريعات، دعم النساء في الانتخابات، مشروع القيادات الشابة، حملات التوعية من اجل الديمقراطية. أهم المؤسسات التي تعمل على مثل هذه البرامج:

- طاقم شؤون المرأة
- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
- مفتاح
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية
- مركز المرأة للإرشاد القانوني

2.7.2. البرامج التعليمية:

تشمل هذه البرامج تقديم منح دراسية وبرنامج التعليم المستمر للطالبات ومحو الأمية، رفع المستوى العلمي والثقافي للمرأة من اجل تأهيلها للإدارة، بناء القدرات والقيادة، وهناك تنسيق بين وزارة التربية والتعليم والمؤسسات النسوية في هذه البرامج وخاصة السماح للمؤسسات النسوية استخدام المدارس كمكان لبعض البرامج الترفيهية، كذلك صفوف محو الأمية، أيضا هناك تنسيق بينهم للفئات ذات الاحتياجات الخاصة. وبرنامج تعلم الحاسوب والانترنت . أما أهم المؤسسات التي تعمل على هذه البرامج :

- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية
- طاقم شؤون المرأة
- جمعية المرأة الريفية

3.7.2. دورات تدريبية و ورشات عمل حول عدد من القضايا المتعلقة بالمرأة:

عبارة عن دورات تهدف إلى تعزيز المفاهيم النسوية والقانونية لدى المرأة، تأخذ طابع دورات قصيرة ومتوسطة المدة، وورشات عمل لمرة واحدة. أيضا دورات إعلامية لحقوق المرأة لكافة الجوانب، دورات في الصحافة والكتابة الإبداعية.(طاقم شؤون المرأة، 2000). أما من أهم المؤسسات التي تعمل على هذه الدورات:

- جمعية المرأة العاملة
- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
- مركز بيسان
- مفتاح
- طاقم شؤون المرأة
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية

4.7.2. برنامج خدماتي:

تقوم بعض المؤسسات بخدمات اجتماعية وتطويرية للمرأة، بتقديم برامج مساعدة للأسر الفقيرة، من عدة جوانب، وبرامج تخص مشاريع لزيادة القدرة الإنتاجية للنساء الريفيات، تدريب النساء على مهن مثل التفصيل والخياطة، تصفيف الشعر، التطريز، تأهيل المرأة لتمكن من المشاركة في الإنتاج، و المشاركة في إقامة المعارض للمنتجات النسوية. أهم المؤسسات التي تعمل على هذه البرامج:

- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
- جمعية المرأة العاملة
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية
- جمعية إنعاش الأسرة

5.7.2. برامج ذات علاقة بالواقع السياسي:

تتمثل هذه البرامج بتعزيز مشاركة المرأة في العمل السياسي، وتعزيز المشاركة الشعبية للمرأة، برامج هذا النوع تختلف حسب طبيعة المرحلة السياسية فنجد أنها تأخذ الطابع العام خاصة بمرحلة ما قبل الانتخابات المحلية والتشريعية فتكثر حملات التوعية بحق الانتخاب والترشح، الدعم المباشر والتدريب اللواتي خضن العملية الانتخابية ونجحن، ونقل تجربتهن للغير. أكثر ما يميز هذه البرامج نراه ما تم من قبل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية في الوصول لقانون الكوتا وما رافقه من حملات توعية وضغط نسوي، وعقد الدورات وتشكيل اللجان النسوية المختلفة لمتابعة هذا الموضوع. أما أهم المؤسسات التي تعمل على هذه الدورات:

- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية
- طاقم شؤون المرأة
- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي

6.7.2. برامج مساندة نفسية للمرأة:

هي برامج تقدم الدعم النفسي لفئات محددة من النساء اللواتي يتعرضن لأي شكل من أشكال العنف، تتمثل هذه البرامج بتقديم العون المباشر من إرشاد وتنقيف وعلاج نفسي، الخط المباشر الذي يكون بمثابة خدمة مجانية دائمة تقدمها المؤسسة لمن تريد الاتصال وطلب العون أيضا تنطوي تحت هذا النوع من البرامج توفير الحماية القانونية بالبيت الأيمن الذي يوفر الحماية الخاصة للنساء اللواتي تعرضن للاغتصاب. ومن أهم المؤسسات التي تعمل على هذه البرامج:

- جمعية المرأة العاملة
- مركز المرأة للإرشاد القانون

7.7.2. برامج الأبحاث والتوثيق حول قضايا النوع الاجتماعي:

تتميز هذه البرامج بإصدارات دائمة حول قضايا المرأة بشكل عام، تكون بمثابة مرجعيات أدبية نابغة من دراسات واستطلاعات نسوية، هذه البرامج أيضا تعمل بعدد كبير من نواحي النوع الاجتماعي من جانب المناهج المدرسية وتغيرها بما يضمن هذه القضية . ومن أهم المؤسسات التي تعمل على هذه البرامج:

- مفتاح
- مركز شؤون المرأة للدراسات
- بيسان
- طاقم شؤون المرأة

8.7.2. إنشاء رياض أطفال ودور حضانة ومشاريع مدرة للدخل:

هذه البرامج تعتبر من أهم الموارد المادية للمؤسسات التي تشرف على تأسيسها، كانت تجربة اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي هي السبابة بهذا المجال حيث اشرف على إنشاء هذه الرياض والحضانات منذ عام 1982، أسس أكثر من 85 روضة وحضانة للأطفال منتشرة بكافة محافظات وقرى الوطن، وتجربة مطعم الزوادة لجمعية المرأة العاملة مثال

آخر على مثل هذه البرامج، وجمعية إنعاش الأسرة بقسم التطريز الذي يساهم بأكثر من نصف موازنة الجمعية ويعمل بهذا المشروع أكثر من 50 سيدة، تعتبر هذه البرامج من أهم البرامج التي توفر الدعم المالي لموازنة المؤسسة. ومن أهم المؤسسات التي تعمل على هذه البرامج:

- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية
- جمعية إنعاش الأسرة.(مركز معلومات وإعلام المرأة الفلسطينية)

بالنظر لطبيعة هذه البرامج الثابتة التي تقوم بها المؤسسات النسوية منذ نشأتها نجد انه عدد كبير من المؤسسات النسوية ما زالت تقدم نفس البرامج القائمة لديها مثل رياض الأطفال ودورات التثقيف للمرأة، في حين اختلف مضمون ورش العمل والدورات التي تقدمها هذه المؤسسات باختلاف الواقع السياسي والاجتماعي خلال السنوات الماضية. وتركزت بعض الندوات في المرحلة الحالية حول مرحلة الانتخابات وتهيئة النساء لها.

أوجدت بعض المؤسسات مثل طاقم شؤون المرأة برامج مستقلة لتأهيل النساء الفائزات في انتخابات المجالس المحلية، دعم النساء في مراكز صنع القرار، دعم القوانين الخاصة بالمرأة والممثلة في الضغط والتعبئة لسن القوانين التي تصب في خدمة النساء، مثل قانون تساوي الأجر وقانون الكوتا

8.2 الخلاصة

بعد استعراض تاريخ نشوء المؤسسات النسوية في فلسطين، من لحظة التهجير والاحتلال، الى مرحلة الانتفاضة الأولى وما لعبته هذه المؤسسات من دور فعال وذو قيمة في المجتمع المدني عامة وللنساء خاصة، حيث أنها أثبتت قدرتها وبكل جدارة على خوض معركة مقومة الاحتلال ومساندتها للرجل وصولاً لمرحلة الدولة واتفاقية أوسلو، وما نتج عن وضع جديد لهذه المؤسسات من بلورة لمنهجية عمل جديدة تتناسب مع قيام السلطة الفلسطينية على أراضي الضفة الغربية وقطاع غزة، وتدني واضح للمشاركة السياسية والاقتصادية للنساء في هذه المرحلة.

وقد تم استعراض مفصل للبرامج التي تعمل عليها هذه المؤسسات في الوقت الحالي حيث اشتملت هذه البرامج على تثقيف وتوعية، دورات و ورشات عمل وبرنامج خدماتي بالإضافة لبرنامج المساندة النفسية والأبحاث حول قضايا النوع الاجتماعي، وأخيراً برنامج رياض الأطفال ومشاريع مدرة للدخل. وكان لابد من عرض مفصل عن عينة الدراسة وهي المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة حيث شمل هذا العرض أهم هذه المؤسسات وطبيعة الفئات المستهدفة وأهم البرامج القائمة عليها. بعد هذا العرض تطرقت الدراسة لوضع النساء في فلسطين وخاصة المجال المهني وكل الأرقام والإحصائيات التي تتناول هذا الموضوع، كانت أولويات النساء أيضاً مشمولة بهذه الدراسة لتكون بمثابة بوصلة واضحة للعمل.

9.2 الدراسات السابقة

فيما يأتي تلخيص لأهم الدراسات ذات العلاقة:

1.9.2. الدراسات المحلية:

بيسان للبحوث والإينماء (1997): دراسة بعنوان احتياجات النساء المستفيدات من برامج المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة: تم إعداد هذه الدراسة من قبل مركز بيسان للبحوث والإينماء بالتعاون مع مؤسسة (NOVIB) الهولندية، هدفت الدراسة معرفة أهم الاحتياجات للنساء المستفيدات من المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة، توصلت الدراسة إلى الملاحظات التالية:

- ركزت المؤسسات النسوية المتواجدة في محافظة رام الله والبيرة في برامجها على رفع المستوى الثقافي للنساء من خلال برامج التثقيف والمحاضرات والندوات بكافة بمواضيع محددة ومكررة من قبل معظم المؤسسات.
- ونقص واضح في الخبرة العملية لدى المستفيدات من برامج التمكين الاقتصادي في إدارة المشاريع الخاص بهن.
- وما زالت النظرة المجتمعية التقليدية سائدة عن الصورة النمطية لعمل المرأة وإنما لا تصلح للعمل المهني المتخصص.
- كما أظهرت الدراسة أن الاحتياج الأول لدى الفئة المستهدفة هو الحاجة لبرامج تدريب مهني وفني وإداري.

مفتاح (2003): دراسة بعنوان تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا : تعتبر هذه الدراسة من أهم ما قدمته مؤسسة مجتمعية تعني بتقوية وتطوير قدرات المرأة، فتأتي أهمية هذا المجلد كونه بداية لسلسلة من المجلدات التي تنطوي تحت نفس العنوان وهو تمكين المرأة، فقد كان يحمل بين طياته الكثير من التقارير والإحصائيات التي تجسد واقع المرأة الفلسطينية وتميز هذا المجلد بأنة متنوع من ناحية المؤلفين وموحد الرؤية نحو الهدف، أي انه عبارة عن امتزاج من الآراء نحو الوصول لهدف واحد هو تمكين النساء، من خلال عرض للواقع وتأملات للمستقبل، وتكمن أهمية هذا المجلد في الآثار الايجابية المترتبة على تبني المؤسسات النسوية برامج تمكين اقتصادية للنساء خاصة، تعمل على رفع المستوى المهني، بمشاريع خاصة للنساء مدره للدخل. وتناول المجلد (الأول) بشكل عام وضعية المرأة الفلسطينية بدراسات لعدد من الجوانب أهمها المشاركة السياسية الرسمية والغير رسمية للمرأة، والنوع الاجتماعي والتنمية ن وكذلك المرأة والعمل في فلسطين، والمشاريع النسوية، وأخيرا تناول المرأة والفقير. أهم نتائج هذه الدراسة أنها أجمعت على أهمية المشاريع المدرة للدخل بالنسبة للنساء كونها

عنصر مهم في الاستقلال المادي، و نسبة عالية من النساء تعمل في مجالات لا تشملها أرقام جهاز الإحصاء الفلسطيني مثل الزراعة والعمل في المنزل.

أبو فاشة، وسيم. (2005): دراسة تقييم برامج المنظمات النسوية الفلسطينية، في الضفة الغربية، بين عامي 1995-2000: هدفت الدراسة إلى تقييم برامج المنظمات النسوية في فلسطين - الضفة الغربية، ودراسة أهم جوانب هذه المنظمات من خلال نشاطاتها ومقارنة ما تتبناه من أهداف وما تقوم به من برامج. شملت الدراسة على أربعة فصول متكاملة، تناولت جانبا نظريا يعالج فيه مراحل التطور التاريخي، التي مرت بها المنظمات النسوية الفلسطينية، ومدى تأثير المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية عليها، وتم جمع المعلومات الأولية من خلال الاستبيان على عينة قصديه من المنظمات النسوية. وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور واضح في أداء هذه المنظمات واختلاف ما بين الأهداف والبرامج القائمة، فالأهداف كبيرة جدا تعكس طموح هذه المنظمات، فيما تقف محدودة الموارد المالية والمعوقات الداخلية والخارجية لعملها، حائلا دون تقديم برامجها لتحقيق الهدف المستقبلي المنشود. أهم ما جاء في الدراسة أنها بينت أن برامج التمكين المهني في المؤسسات النسوية ضعيفة في تحقيق التغيرات التنموية المطلوبة وخصوصا تلك المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمشاريع المدرة للدخل. وتم استخلاص مجموعة من التوصيات لتلك المنظمات، أهمها تفعيل التنسيق بين هذه المنظمات، حشد الإمكانيات والجهود لتحقيق التغيرات التنموية المنشودة، تبني خطط واضحة ومحددة في التنمية تراعي الإمكانيات المتوفرة لدى المنظمات، الرجوع بالبرامج لأولويات المجتمع الفلسطيني، بصياغة الأهداف بشكل جديد يناسب الواقع، الاعتماد بالبرامج على التخطيط المهني والشفافية والتقييم الذاتي. (أبو فاشة، 2005).

زغير، غادة (2006) : دراسة بعنوان النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية. عالجت زغير موضوع النوع الاجتماعي في دراستها، وهدفت من خلالها تحليل علاقات النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية، واستندت إلى عدة منهجيات أهمها المنهج الوصفي يهتم هنا هو ما لعبته هذه المؤسسات في صياغة وصناعة الدور للمرأة الفلسطينية، حيث إن عينة الدراسة التي تكونت من 25 مؤسسة عضو في شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية هن نساء قد استطعن الوصول لمراكز صنع القرار، خلفيتهن هي خلفية سياسية نابعة كونهن يعملن أو ينتمين لهذه المؤسسات، أي بمعنى آخر انه المؤسسات النسوية لها القدرة بان تدرّب وتؤهل النساء لتساعدهن في الوصول لمراكز حساسة، و نجحن في دعم نظرية دعم المرأة للمرأة على عكس ما هو شائع. توصلت الدراسة أيضا لوجود فجوة بين عدد النساء والرجال في الإدارة العليا، حيث أظهرت النتائج فروقا جوهرية في التعامل بالمثل مع

الرجل والمرأة، لا تحظى المرأة بنفس فرص التدريب واكتساب الخبرات والمشاركة في ورش العمل، والمؤتمرات المحلية والخارجية.

نزال، رياض (2007): دراسة العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة . استعرض الباحث في دراسته كل ما يتعلق بأهم العوامل السياسية والاجتماعية المعيقة والمحفزة للدور القيادي للمرأة الفلسطينية في المؤسسات الفلسطينية الأهلية في محافظة رام الله والبيرة، وقد بينت دراسته أن العوامل المحفزة للدور القيادي للمرأة تلعب دورا في التقليل من حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية، هي العوامل المرتبطة بالتوجهات السياسية لتحسين المشاركة الفعالة للنساء، كما بينت الدراسة أن المعوقات الاجتماعية مرتبطة بنمط المجتمع الذكوري، وتقسيم الأدوار في المجتمع بما يحصر نشاط المرأة في الواجبات المنزلية، أنها لا تزال تشكل التحدي الأكبر أمام توجهات النساء نحو العمل . وأهم نتائج هذه الدراسة أن العوامل الذاتية المتعلقة بشخصية المرأة ومؤهلاتها تلعب الدور الرئيسي في تحدي المعوقات، فيما أشارت الدراسة إلى تدني تأثير المحفزات المرتبطة بالسياسات الخارجية والمتعلقة ببرامج الديمقراطية والتمكين الممولة من الدول المانحة.

أصالة (2010): دراسة بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية: تتطرق هذه الدراسة بشكل مباشر لبرنامج التمكين الاقتصادي الذي تقوم به مؤسسات نسوية في الضفة الغربية بشكل عام، تناولت هذه الدراسة المفهوم العلمي للتمكين الاقتصادي حيث أنها عملت على تقسيم التمكين الاقتصادي لمؤشرات هي الملكية والموارد المالية والتعليم المستمر والتدريب والعمل وصنع القرار والقيادة و الجوانب الشخصية الذاتية والوضع القانوني والحقوق و حرية الحركة وأخيرا مؤشر الوقت. وتعتبر هذه الدراسة ذات قيمة علمية كونها تخصصت في برنامج محدد هو التمكين الاقتصادي فقد تشكلت الدراسة من دمج بين أدوات المنهج البحث الكمي والكيفي معاً والبحث الميداني . قسمت هذا البرنامج لعشرة مؤشرات و استبانته لكل مؤشر وتوزيعها على عينة البحث وهن النساء اللواتي استقطن من هذا البرنامج، بلغ حجم العينة الأولى (199) امرأة غير رياتيات والعينة الثانية (91) ممثلة عن المؤسسات النسوية من خمس محافظات وهي: جنين، نابلس، بيت لحم، والخليل . وفي نهاية الدراسة قدمت النتائج التي كان أهمها هناك مساواة أمام القانون لكن الحصول على التمويل للمشاريع النسوية ليس بالسهل مقارنة مع الرجل، وهناك ما نسبته نصف النساء في فلسطين تلقين نوعا ما من التدريب، وأخيرا انه هنالك نسبة عالية من البطالة في مجتمع النساء خاصة من اللواتي يحمل شهادات جامعية. نهاية الدراسة قدمت التوصيات أهمها هي دراسة احتياجات النساء قبل البدء في أي برنامج أو مشروع من قبل المؤسسات النسوية، تأسيس منتدى للتعاون والتنسيق بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة

2.9.2. الدراسات العربية:

عبلة، أبو عبلة (2004): دراسة بعنوان المرأة العربية العاملة، المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل المهني: تناولت السيدة أبو عبلة المشكلات التي تعترض المشاركة القيادية للمرأة، في وصف لواقع المرأة العربية، معتمدة على الدراسات السابقة حول واقع المرأة العربية، وما توفر لديها من إحصاءات وأرقام على هذا الصعيد، تشير أبو عبلة إلى واقع مشاركة المرأة العربية بشكل عام، واهم ما تحتويه هذه الدراسة هو ما تطرقت إليه في محاور الدراسة الأربعة حيث ركزت في المحور الأول على ضرورة تسليح المرأة العربية بالمعرفة التكنولوجية والإدارية كأداة ضرورية تتسلح بها المرأة لخوض حربها واقتحام كل المجالات، كما ركزت في المحور الثاني على دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز دور المرأة القيادي، من خلال برامج التدريب التي يتم تنفيذها للنساء، أما في المحور الثالث فقد ركزت على التشريعات والقوانين ودورها في التأثير على مشاركة المرأة، وفي المحور الرابع والأخير تحدثت عن الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة في تحسين دورها مشددة على ضرورة تثقيف وتوعية المرأة العربية بهذه الاتفاقيات.

محفوظ، فتحية (2008): دراسة بعنوان الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية واثر التغيرات على هذا وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملها وحراكها المهني: تهدف الدراسة لدراسة الحراك المهني للمرأة اليمنية واثر التغيرات وأسباب الخروج للعمل واهم المشاكل التي تواجهها المرأة، فالحراك المهني للمرأة يعد مهم جدا لكشف المعوقات وحدود المشاركة لها، وتشير الكاتبة إلى أهم المتغيرات في المجتمع اليمني التي أدت لخروج المرأة للعمل المهني، وما هي أهم المعوقات التي واجهتها سواء كان في العمل أو خارجه. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة في أنها تكشف عن مدى تغير القيم والعادات والتقاليد التي كانت تحد وتعوق مشاركة المرأة وخروجها للعمل ومدى تقبل المجتمع لها. وقد طرحت الكاتبة الموضوع بأسلوب طرح الأسئلة والإجابة عليها مثل ما دوافع وأسباب خروج المرأة اليمنية للعمل؟ وما هي أهم المشكلات التي واجهتها؟؟ وما هو النمط السائد من قيم وعادات اتجاه عمل المرأة؟ واستخدمت الكاتبة أداة الاستبيان والمقابلات الشخصية وأسندت كتابها للوثائق والسجلات الرسمية. تكونت عينة الدراسة إلى عدد من النساء اليمنيات العاملات في مجالات مختلفة ومنهن متزوجات وغير متزوجات وبلغت العينة (547) أي بنسبة (8%) من تعداد العاملات في مجتمع الدراسة وقد وزعت العينة على الإدارات الحكومية وغير الحكومية والشركات والبنوك. وابرز نتائج الدراسة:

- إن عمل المرأة اليمينية أصبح امراً واقعياً حيث أصبحت تعمل في كافة الميادين والتخصصات بعد إن كانت تعمل فقط في مجال التعليم والصحة فقط.
- تفضل المرأة إن تعمل في القطاع الحكومي ويرجع السبب لأمن هذا القطاع.
- وجود أسباب ودوافع لعمل المرأة أهمها أسباب اقتصادية وتحقيق للذات
- مازالت العادات والتقاليد السائدة تعارض عمل المرأة
- وجود مساواة إلى حد ما في الدخل الشهري ما بين الرجل والمرأة
- لا يزال هنالك تمييز واضح في الترقيات والفرص للعمل ما بين الرجل والمرأة
- أهم المعوقات لعدم وصول المرأة اليمينية لمراكز صنع القرار عدم اقتناع المسؤولين بقدرة المرأة على تولي المناصب القيادية.
- واضح جدا عدم معرفة المرأة اليمينية لحقوقها والجهل في قانون العمل.

3.9.2. مناقشة الدراسات السابقة:

في محاولة لاستعراض ما كتب حول المرأة الفلسطينية بشكل عام، نجد المكتبة غنية بالكتابات والدراسات، ولكن حين نتخصص في القراءة حول المشاركة المهنية للمرأة الفلسطينية نجد إن هنالك إشكالية في بعض العنوانين ذات العلاقة بالموضوع، حيث ركزت الأدبيات على محاور كثيرة ولكنها لم تعطي الموضوع ما يليق به من تسليط الضوء بصورة أكثر شمولية، نجد الكثير من المقالات القصيرة، أو الكتيبات التي تتناول بند واحد فقط من العنوان الشامل، تم اختيار عدد من الدراسات المحلية والعربية السابقة التي تساعدنا كمراجع في متن الإطار النظري لهذه الدراسة بحيث بينت أهمية دور المنظمات النسوية وتاريخ الحركة النسوية واهم البرامج التي نفذتها، وكذلك أوضحت الدراسات السابقة إغفال واضح لدور المرأة بالرغم من معرفة أهمية هذا الدور في تنمية المجتمع . وبرزت بشكل واضح في كثير من الأدبيات السابقة انه المؤسسات النسوية عبر برامجها لعبت دور اجتماعي مهم جدا خاصة في ظل غياب الدولة، وإنها ساهمت في تفعيل المرأة لدورها الاجتماعي ومساندة الرجل.

ما يمكن أن نلاحظه على الأدبيات السابقة أنها لم تتطرق بشكل واضح إلى المساهمة الفعالة للنساء في سوق العمل وخاصة في المجال المهني، أنها فقط سلطت الضوء على المجال السياسي من هنا تأتي هذه الدراسة لتكمل هذا النقص في تسليط الضوء على دور المؤسسات في مشاركة أوسع وأكثر فعالية للنساء في سوق العمل، ما تنتجه هذه المشاركة من تنمية حقيقة في المجتمع، بتفعيل نصفه الثاني.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة والعينة وشرح الخطوات والإجراءات العلمية التي اتبعتها الباحثة في بناء أداة الدراسة ووصفها، ثم شرح مخطط تصميم الدراسة ومتغيراتها، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية التي استخدمت في الدراسة.

2.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الرجوع إلى الأدب السابق حول الموضوع لتوضيح الخلفية النظرية للدراسة، وبالاستناد إلى الأدب السابق والدراسات السابقة ثم تصميم استبانة استهدفت جمع البيانات المتعلقة بالموضوع، بعد ذلك تم تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً لاستخراج النتائج ومقارنتها، والتوصل إلى نتائج كمية. واستخدام الباحثة لهذا المنهج يرجع لكونه يقوم بوصف خصائص ظاهرة معينة، وجمع المعلومات عنها، ويتطلب ذلك عدم التحيز أثناء الوصف، كما انه أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما توجد على أرض الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً.

3.3 أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة التي استخدمتها الباحثة باستبانة معمقة أعدت لغرض التعرف على دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات. أما عن طريقة تصميم الاستبيان فقد استعانت

الباحثة بالأدب والدراسات السابقة في مجال البحث لتحديد صيغ الأسئلة المناسبة، وبعد ذلك تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين للتحقق من صدقه، وقد أجرت الباحثة التعديلات التي أشار إليها المحكمون.. وقد قسمت الاستبانة إلى الأقسام التالية:

- القسم الأول: المعلومات الشخصية.
- القسم الثاني: دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات، وقد شمل المجالات التالية:

- المجال الأول: طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية.
- المجال الثاني: مدى ملائمة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية لاحتياجات النساء.
- المجال الثالث: مساهمة النظرة المجتمعية على رفع أو خفض المستوى المهني للمرأة الفلسطينية
- المجال الرابع: اثر برامج تمكين المرأة الاقتصادي لمساعدتها في دخول سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة.

4.3 صدق الأداة

للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على المشرف الأكاديمي وعلى مجموعة من المحكمين والمتخصصين في ميدان البحث، وأفادوا بصدق المقياس وصلاحيته لأغراض البحث العلمي.

5.3 ثبات الأداة

استخدمت الباحثة معامل الثبات كرونباخ ألفا وقد بلغ معامل الثبات على التوالي (المجال الأول 80,0 , والمجال الثاني 71,0 , والمجال الثالث 74,0 , والمجال الرابع 79,0 والمجال الكلي 81,0) وكلها صالحة للدراسة.

6.3 طرق جمع البيانات

بعد الإطلاع على الأدبيات السابقة تم تصميم الاستبانة للتعرف على دور البرامج المقدمة في

المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات، وبعد تصميم الاستبانة بصورتها النهائية تم توزيعها على أفراد العينة بطريقة المقابلة الشخصية، وعلى هذا تكون الدراسة قد مرت بالمراحل الآتية:

- جمع المعلومات التي تساعد في تحديد مشكلة الدراسة.
- تحديد مشكلة الدراسة من قبل الباحثة التي أرادت معالجتها وقامت بصياغتها على شكل سؤال رئيسي متعلق بمشكلة الدراسة، وأسئلة فرعية منبثقة عنها، وقامت الباحثة بصياغة فرضيات الدراسة.
- قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة من هذا المجتمع، وقامت بتوضيح حجم العينة وأسلوب اختيارها.
- قامت الباحثة بجمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين بواسطة أداة الدراسة التي اختارها وهي الاستبانة بطريقة منظمة ودقيقة.
- بعد جمع البيانات من الاستبانات قامت الباحثة بتفريغ الاستجابات، وعددها (189) استبانة، واستخراج النتائج بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للمعالجة الإحصائية، ثم قامت بتفسير النتائج والتعليق عليها، ومن ثم استخلاص التعميمات والاستنتاجات والتوصيات منها.

7.3 جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها

بعد جمع الاستبانات من عينة الدراسة، وتفريغ استجابات أفراد العينة وإدخالها إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) بهدف الحصول على معالجات إحصائية وصفية دقيقة لتلك البيانات، ذلك بعد تحويل استجابات أفراد العينة على مقياس ليكرت، تم حساب التوزيعات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة. وبالموازنة مع ($\alpha \geq 0.05$) إذا كانت النتيجة اقل من (0.05) ترفض الفرضية، وإذا كانت اكبر من (0.05) تقبل الفرضية. بمعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين، بالإضافة الى استخدام اختبار ت لمجموعة مستقلة (one-Sample T-test).

8.3 حدود الدراسة

من اجل تحديد إطار الدراسة ومجتمعها وتعميم نتائجها سوف تحدد في:

- حدود مكانية: شملت الدراسة كافة المؤسسات النسوية العاملة على برامج تمكين المرأة مهنيًا في محافظة رام الله والبيرة.
- حدود زمانية: اقتصرت الدراسة على دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة في الفترة 3-1-2011 لغاية 3-6-2011م.
- حدود بشرية: تم استهداف 189 سيدة مستفيدة من البرامج المقدمة من قبل المؤسسات وقت إجراء الدراسة.

9.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من النساء المستفيدات من برامج المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة خلال العام 2011 أي من الفترة الممتدة من 3-1-2011 لغاية 3-6-2011م. واللواتي يبلغ عددهن (2370) مستفيدة، وهذه المؤسسات تعمل خلال هذه الفترة على مشاريع وبرامج حول تمكين المرأة مهنيًا، ويبين الجدول التالي أسماء هذه المؤسسات وأعداد النساء المستفيدات من برامجها خلال العام 2011:

جدول 1.3: يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤسسات النسوية

الرقم	اسم المؤسسة	العدد
1	جمعية إنعاش الأسرة	940
2	جمعية المرأة العاملة	350
3	جمعية جهود للتنمية الأسرية	250
4	اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي	180
5	طاقم شؤون المرأة	160
6	مفتاح	150
7	جمعية العمل النسوي	80
8	جمعية النقاء لحماية ورعاية الأسرة	80
9	الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية	60
10	مركز المرأة للإرشاد القانوني	60
11	جمعية الشابات المسيحية	60
	المجموع الكلي	2370

10.3 عينة الدراسة

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (189) مستفيدة وقد تم اختيار العينة بطريقة القصدية العشوائية حيث أحضرت القوائم من المؤسسات النسوية التي تقدم برامج تمكين المرأة مهنيًا، تم اختيار العينة من كل ثمانية واحد وهكذا.

جدول 2.3: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤسسات النسوية

الرقم	اسم المؤسسة	العدد	العدد في العينة
1-	جمعية إنعاش الأسرة	940	65
2-	جمعية المرأة العاملة	350	25
3-	جمعية جهود للتنمية الأسرية	250	21
4-	اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي	180	13
5-	طاقم شؤون المرأة	160	13
6-	مفتاح	150	25
7-	جمعية العمل النسوي	80	6
8-	جمعية النقاء لحماية ورعاية الأسرة	80	6
9-	الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية	60	5
10-	مركز المرأة للإرشاد القانوني	60	5
11-	جمعية الشابات المسيحية	60	5
	المجموع	2370	189

11.3 متغيرات الدراسة

• المتغيرات المستقلة تشمل أربع محاور:

- المتغير الأول: طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية.
- المتغير الثاني: مدى ملائمة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية لاحتياجات النساء.
- المتغير الثالث: مساهمة النظرة المجتمعية على رفع أو خفض المستوى المهني للمرأة الفلسطينية
- المتغير الرابع: اثر برامج تمكين المرأة الاقتصادي لمساعدتها في دخول سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة.

- المتغير التابع: المستوى المهني.

12.3 خصائص عينة الدراسة

فيما يأتي تلخيص لأهم خصائص عينة المبحوثين:

1.12.3. العمر:

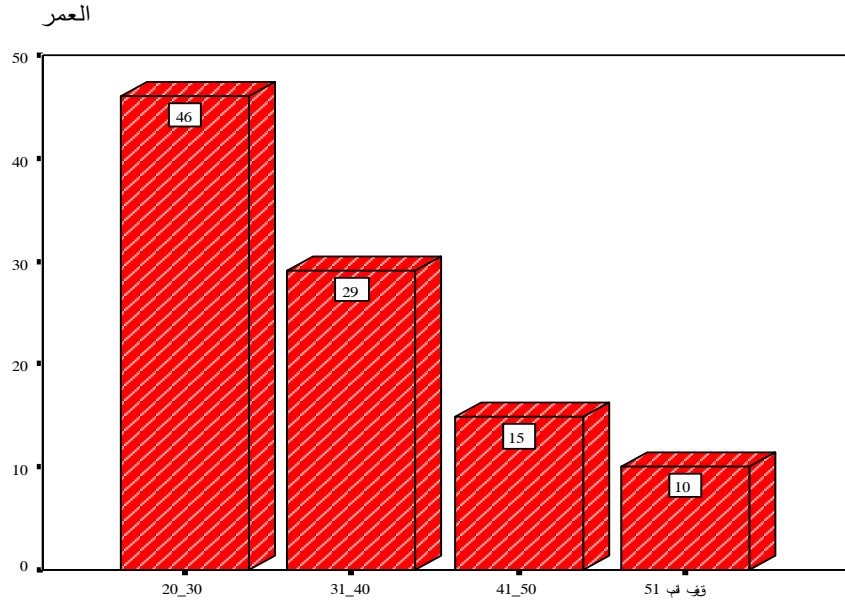
يتضح من خلال جدول رقم (3.3) إن نسبة المشاركات اللواتي بلغن أعمارهن بين (20 - 30) عاما، بلغت أعلى نسبة حيث وصلت إلى 46 %، تشير هذه النسبة أن النساء في مقتبل العمر يبحثن عن برامج مهنية تمكنهن بالانخراط بسوق العمل بمهنة للمستقبل، وهذا مؤشر جيد بحد ذاته، أما فئة النساء اللواتي تتراوح أعمارهن (31_40) حصلت على نسبة اقل 29.1% كما أن المشاركات التي تتراوح أعمارهن (41 - 50) بلغت 14.8%، أما نسبة المشاركات التي تزيد أعمارهن عن (51) عاما بلغت 10.1 % وتعزو الباحثة هذه النسبة على تقدم العمر حيث تقل الرغبة عند النساء للمشاركة في برامج التدريب والتأهيل المهني.

جدول 3.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية(%)
30_20	87	46.0%
40_31	55	29.1%
50_41	28	14.8%
51 فما فوق	19	10.1%
المجموع العام	189	100.0%

2.12.3. مكان السكن:

يوضح الجدول رقم (4.3) توزيع النسب المئوية للمشاركات تبعاً لمكان السكن، بنسب متقاربة ما بين القرية والمخيم حيث بلغت نسبة المشاركات من القرى 30.2 % وبلغت نسبة المشاركات من المخيمات 29.6%، في حين ارتفعت نسبة المشاركات من المدينة حيث بلغت 40.2%، تعزو الباحثة هذا انه هنالك تهميش واضح للمخيمات والقرى، واهتمام بالمدينة كونها اقرب للمؤسسات.



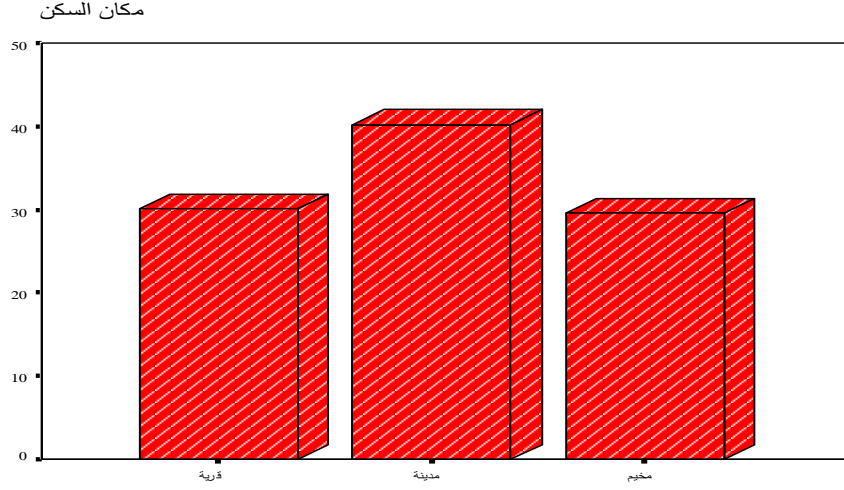
شكل 1.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر

جدول 4.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمكان السكن

النسبة المئوية (%)	التكرار	مكان السكن
30.2%	57	قرية
40.2%	76	مدينة
29.65%	56	مخيم
100.0%	189	المجموع

3.12.3. الحالة الاجتماعية:

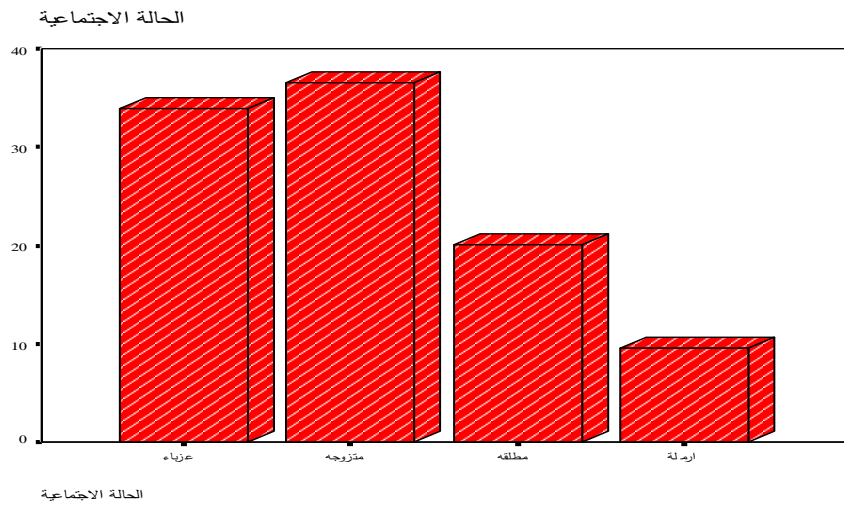
يتضح من جدول رقم (5.3) أن نسبة النساء العازبات أعلى من غيرها حيث بلغت 33.9% وهذا يدل على أن فئة العازبات أكثر إقبالا على هذه المؤسسات، ولديهن الرغبة بالانخراط بالبرامج التي تمكنهن من التعلم والتمكين المهني، وهذا لا ينفي أن الفئات الأخرى من النساء ليست راغبات بالتعليم والتدريب المهني، بغض النظر عن الوضع الاجتماعي، حيث تتقارب نسبة المتزوجات والمطلقات حيث بلغت النسبة 31.2% للمتزوجات و 24.9% للمطلقات، أما الأرامل فقد انخفضت النسبة حيث بلغت 10.1% وتعزو الباحثة سبب ذلك أن الأرامل قد تقدمن بالعمر في اغلب الأحيان أو الانصراف إلى الاهتمام بتربية الأولاد والجلوس معهم.



شكل 2.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمكان السكن

جدول 5.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الحالة الاجتماعية
33.9%	64	عزباء
31.2%	59	متزوجة
24.95	47	مطلقة
10.1%	19	أرملة
100.0%	189	المجموع



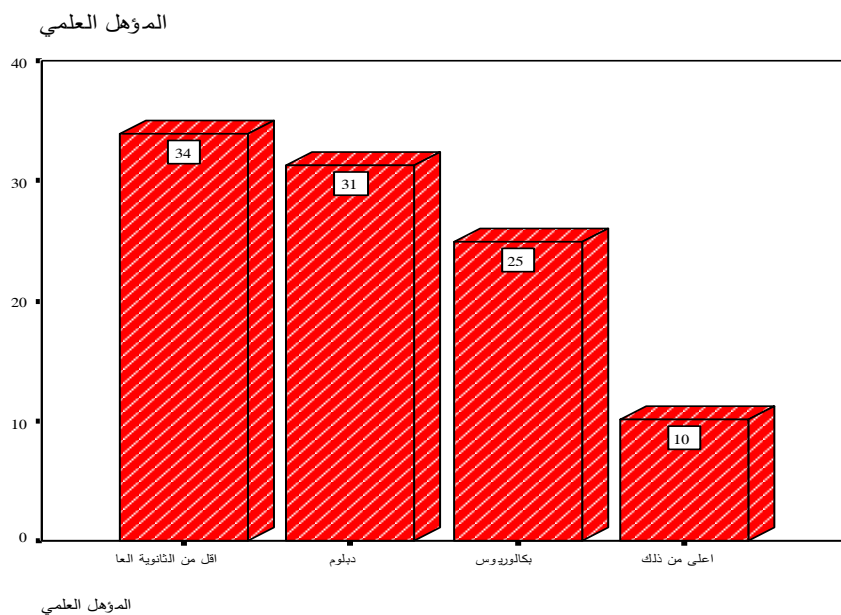
شكل 3.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية

4.12.3. المؤهل العلمي:

يتضح من الجدول رقم (6.3) أعلى نسبة من المشاركات لم يتجاوز تحصيلهن العلمي الثانوية العامة، ارتفعت لتصل النسبة إلى 33,9% تشير هذه النسبة إلى الحاجة الماسة لمثل هذه البرامج للنساء اللواتي لم يكملن تعليمهن، وهن بحاجة ماسة إلى التسلح بمهنة تؤهلهن إلى العمل ، فيما بلغت نسبة اللواتي حصلن على شهادة الدبلوم إلى 31,2% ونسبة الجامعيات 24,9% فيما تددت النسبة للمشاركات اللواتي أكملن الدراسات العليا حيث بلغت 10,0% ، ونستنتج انه كلما قل التحصيل العلمي زادت نسبة المشاركات في البرامج المهنية.

جدول 6.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من ثانوية عامة	64	33.9%
دبلوم	59	31.2%
بكالوريوس	47	24.95%
أعلى من ذلك	19	10.1%
المجموع	189	100.0%



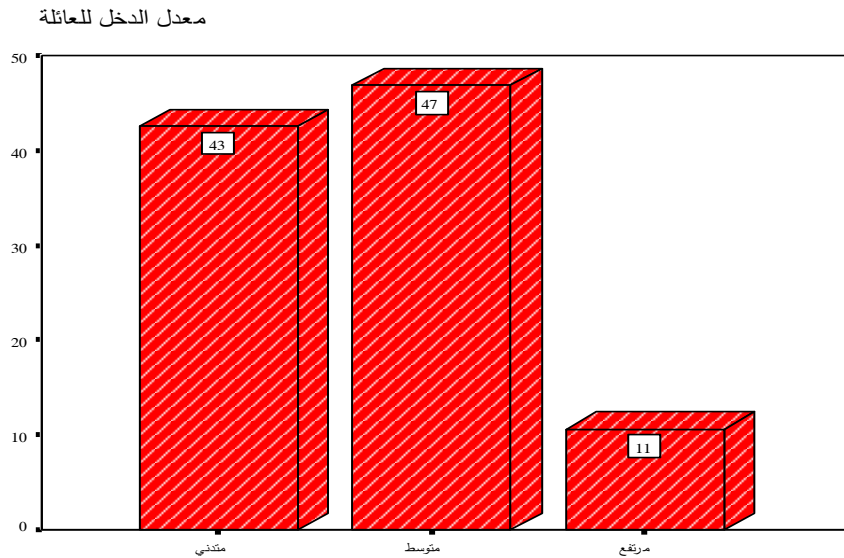
شكل 4.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي

5.12.3. دخل العائلة شهريا:

يتضح من خلال جدول رقم (7.3) أن نسبة متوسطات الدخل للمشاركات أعلى نسبة حيث بلغت 46,8% تدل هذه النسبة أن المشاركات ذات الدخل المتوسط تسعى إلى تحسين الوضع الاقتصادي , في حين تدنت النسبة للمشاركات ذوات الدخل المرتفع حيث بلغت 10,6%، هذا شي طبيعي انه كلما انخفض الدخل كلما سعت النساء للحصول على مهنة تساعد على زيادة دخل الأسرة.

جدول 7.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لدخل العائلة شهريا

النسبة المئوية (%)	التكرار	دخل العائلة شهريا
42.6%	80	متدني
46.8%	88	متوسط
10.6%	20	مرتفع
100.0%	188	المجموع



شكل 5.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لدخل العائلة شهريا

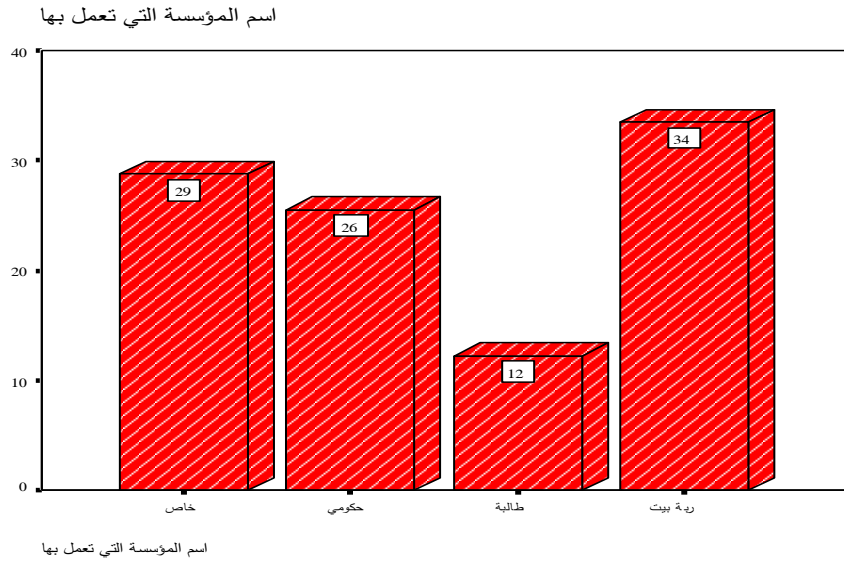
6.12.3. المهنة:

يتضح من خلال جدول رقم (8.3) أن أعلى نسبة للمشاركات هي نسبة ربات البيوت حيث بلغت

النسبة المئوية 33,5% هذا دليل على رغبتهم في الالتحاق بسوق العمل من أجل تحسين المستوى المعيشي لديهم، أيضاً تراوحت نسبة العاملات في المجال الخاص إلى 28.7% وهذه نسبة عالية أيضاً، في حين بلغت نسبة العاملات في المجال الحكومي 25.5% تدنت نسبة الطالبات لتصل 12.2% هذا بسبب التزامهن بمقاعد الدراسة.

جدول 8.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للمهنة

اسم المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية (%)
خاص	54	28.7%
حكومي	48	25.5%
طالبة	23	12.2%
ربة بيت	63	33.5%
المجموع	188	100.0%



شكل 6.3 : يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للمهنة

7.12.3. اسم البرنامج:

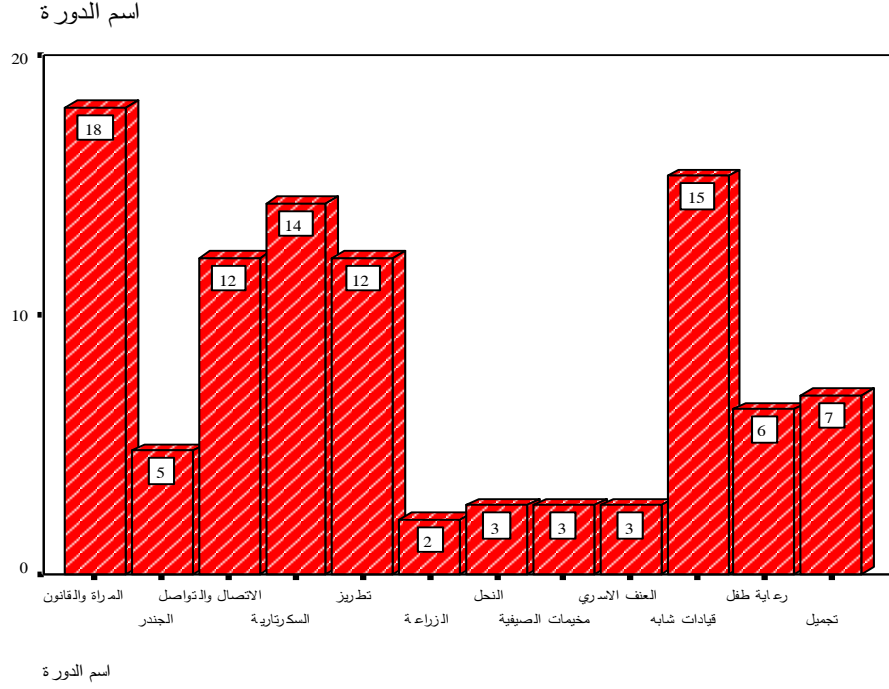
يتضح من خلال جدول رقم (9.3) أن برنامج المرأة والقانون احتل المرتبة الأولى، حيث بلغت النسبة المئوية لها 18% وهي الأعلى من بين جميع البرامج، وتعزو الباحثة ارتفاع هذه النسبة لبرنامج المرأة

والقانون إن معظم المؤسسات النسوية تعمل على هذا البرنامج من خلال الدورات المختلفة التي تحمل نفس الاسم، ولا تعكس هذه النسبة رغبة المشاركات بهذا البرنامج، تشير النسب في جدول رقم (9.3) إن برنامج النوع الاجتماعي (الجندر) احتل المرتبة الثانية من ضمن البرامج، وهذا أيضا تعزية الباحثة إلى أن المؤسسات النسوية تفتقد للتنسيق ما بينها في أوقات البرامج، مما يؤدي إلى تبنى أكثر من مؤسسة لنفس البرنامج.

ومما يشير إليه جدول رقم (9.3) هو التذني الواضح لبرامج معينة مثل الزراعة والتطريز والمخيمات الصيفية والتجميل في حين أنها مطلب أساسي لدى فئات كبيرة من النساء، وهذه برامج مهمة جدا في تمكين النساء مهنيا، حيث أنها تكتسب من خلالها مهنة دائمة أو تساعد على فتح مشروع صغير خاص بها وتطويره، وتغزو الباحثة قلة هذه البرامج لعدد من الأسباب هو قلة الموارد المالية للمؤسسات وهذه برامج تتطلب مستلزمات خاصة بها، وأيضا الاعتماد على التمويل الخارجي لمعظم البرامج ولا تكون هذه البرامج من ضمن قائمة البرامج الممولة من الجهات الخارجية.

جدول 9.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم البرنامج

اسم البرنامج	التكرار	النسبة المئوية (%)
المرأة والقانون	34	18.0%
الجندر	9	4.8%
الاتصال والتواصل	23	12.2%
السكرتارية	27	14.3%
تطريز	23	12.2%
الزراعة	4	2.1%
النحل	5	2.6%
مخيمات الصيفية	5	2.6%
العنف الأسري	5	2.6%
القيادات الشابة	29	15.3%
رعاية طفل	12	6.3%
تجميل	13	6.9%
المجموع	189	100.0%



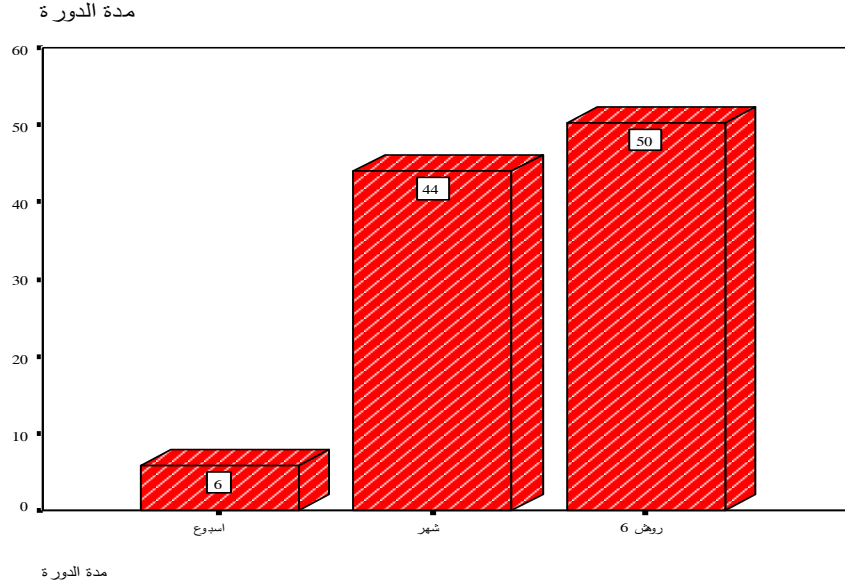
شكل 7.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم البرنامج

8.12.3. مدة البرنامج:

يتضح من خلال جدول رقم (10.3) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة تبعاً لمدة البرنامج، ان البرامج المتوسطة الفترة 3 شهور فما فوق قد احتلت المرتبة الأولى حيث بلغت 50.3%، هذا يدل أن المؤسسات النسوية أصبحت تتبع في خطتها للبرامج المدى المتوسط والطويل والابتعاد عن ورشات العمل القصيرة أسبوع فاقل.

جدول 10.3: توزيع عينة الدراسة تبعاً لمدة البرنامج

النسبة المئوية(%)	التكرار	مدة البرنامج
5.8%	11	أسبوع
43.9%	83	شهر
50.3%	95	7 شهور
100.0%	189	المجموع



شكل 8.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمدة البرنامج

9.12.3. اسم المؤسسة المنفذة:

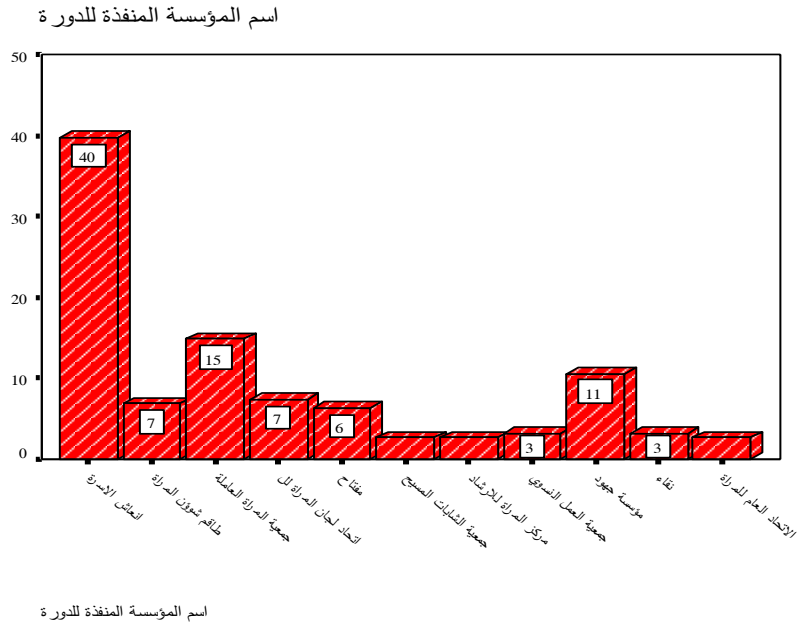
يتضح من خلال جدول رقم (11.3) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة، أن مؤسسة إنعاش الأسرة قد احتلت المركز الأول من حيث عدد المشاركات، وتتبع البرامج فيها الذي ساهم في زيادة عدد النساء المنتسبات لهذه البرامج المهنية، وهذا يعكس إستراتيجية هذه المؤسسة بتوسع مستمر لبرامجها واعتماد المدى المتوسط والطويل لمدة البرامج، والرغبة العالية للنساء للالتحاق بمثل هذه البرامج.

جدول 11.3-أ: توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة

اسم المؤسسة المنفذة	التكرار	النسبة المئوية (%)
إنعاش الأسرة	75	39.7%
طاقم شؤون المرأة	13	6.9%
جمعية المرأة العاملة	28	14.8%
اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي	14	7.4%
مفتاح	12	6.3%
جمعية الشابات المسيحية	5	2.6%
مركز المرأة للإرشاد القانوني	5	2.6%
جمعية العمل النسوي	6	3.2%

جدول 11.3-ب: توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة

اسم المؤسسة المنفذة	التكرار	النسبة المئوية (%)
مؤسسة جهود	20	10.6%
نقاء	6	3.2%
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية	5	2.6%
المجموع	189	100.0%



شكل 9.3: يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة

9.3 الخلاصة

تناولت الباحثة في هذه الفصل الطريقة والإجراءات التي قامت بها، حيث تم استعراض المنهج العلمي لهذه الدراسة، والمجتمع، وطريقة تحديد العينة، واختبار الأداة المناسبة لجمع البيانات، وتم التأكد من صدقها وثباتها، كذلك تم عرض متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في هذه الدراسة، وكيفية تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها وجمعها، وأخيراً تناولت الباحثة خصائص عينة الدراسة ومثلتها بالجدول والرسم البياني موضحة هذه الخصائص.

الفصل الرابع

عرض النتائج

1.4 مقدمة

تهدف الدراسة للتعرف على البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة، إضافة إلى تحديد اثر متغيرات كل من العمر-مكان السكن-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي ، معدل الدخل للعائلة و مكان العمل ، الدورات ، مدة الدورة ، اسم المؤسسة المنفذة ، وبعد عملية جمع المعلومات عولجت إحصائيا باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Stastical package for social sciences):

2.4 النتائج المتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشتها

سؤال الدراسة الرئيسي المتعلق بمشكلة الدراسة نص على: " ما دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات ؟ " من اجل الإجابة على سؤال الدراسة الرئيس، ولتسهيل عملية عرض النتائج، فقد تم استخراج مجموعة من الأسئلة الفرعية المنبثقة عن مشكلة الدراسة، وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لفقرات الاستبانة ولمحاورها، وتم توزيع درجات التقدير كما يلي:

- 4.21-5 بدرجة كبيرة جداً.
- 3.41-4.20 بدرجة كبيرة.
- 2.61-3.40 بدرجة متوسطة.
- 1.81-2.60 بدرجة قليلة.
- 1.01-1.80 بدرجة قليلة جداً.

من اجل الإجابة على سؤال مشكلة الدراسة فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 1.4: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لمجالات الدراسة

الرتبة	رقم المجال	اسم المجال	الانحراف المعياري	المتوسط	%	درجة الاستجابة
1	1	طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية	1.13	2.84	56.82	بدرجة متوسطة
2	4	اثر البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في تمكين المرأة مهنيا	1.10	2.81	56.21	بدرجة متوسطة
3	2	مدى ملائمة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية لاحتياجات النساء	1.08	2.81	56.15	بدرجة متوسطة
4	3	مساهمة النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني	2.59	2.59	51.73	بدرجة قليلة
الدرجة الكلية						
			1.47	2.76	55.23	متوسطة

يتضح من خلال الجدول رقم (1:4) أن درجة الاستجابة كانت (بدرجة قليلة) على مجال مساهمة النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني حيث بلغت النسبة المئوية 51,73% . وتعزو الباحثة هذه النسبة إلى أن النظرة المجتمعية قد تغيرت لعمل المرأة، وهذا التغير نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب الذي يمر به المجتمع الفلسطيني، حيث بدأ المجتمع بكافة شرائحه ينظر لأهمية عمل المرأة وتبدلت الصورة من نظرة سلبية لنظرة ايجابية وأنها عنصر منتج، من خلال هذه الدراسة تبين انه لا تعتبر النظرة المجتمعية لعمل المرأة عائق أمام عمل المرأة المهني ومشاركتها بسوق العمل للرجل.

أما بالنسبة لمجال طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية قد حصل على ما نسبته 56.82% وهي درجة متوسطة وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى وجود برامج على ارض الواقع من قبل هذه المؤسسات.

1.2.4. مجال طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية:

للإجابة على سؤال الدراسة الأول والذي نص على: " ما هي طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية التي تعمل على رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية؟" و من اجل الإجابة على سؤال الدراسة الأول فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 2.4-أ: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
1	B11	يتم التركيز على البرامج التي تكسب المرأة مهنة	1.17	3.17	63.4	درجة متوسطة
2	B13	عدد الفئات المستفيدة من البرنامج قليل	1.22	3.15	63.0	درجة متوسطة
3	B10	البرامج التعليمية لها أولوية من قبل المؤسسات النسوية	1.21	3.06	61.2	درجة متوسطة
4	B2	البرامج التي تمكن المرأة مهنيًا لها الأولوية في المؤسسات النسوية	1.21	3.02	60.4	درجة متوسطة
5	B3	يتم التركيز على البرامج ذات المدى الطويل عام فأكثر	1.18	3.01	60.2	درجة متوسطة
6	B1	هنالك تنوع في البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية	1.31	2.99	59.8	درجة متوسطة
7	B14	يتم التركيز على البرامج المدرة للدخل	1.28	2.82	56.4	درجة متوسطة

جدول 2.4-ب: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
8	B12	(الخياطة، السكرتاريا، الزراعة)	1.16	2.76	55.2	درجة متوسطة
9	B7	البرامج التي تهدف لرفع المستوى المهني للنساء تكون مكررة في الكثير من المؤسسات النسوية	1.00	2.74	54.8	درجة متوسطة
10	B8	الدورات التي تقدمها المؤسسة بشكل دائم ولكنها لفترة قصيرة جدا	1.11	2.74	54.8	درجة متوسطة
11	B4	يتم التركيز على البرامج الهادفة لتعزيز الديمقراطية في فلسطين	0.93	2.69	53.8	درجة متوسطة
12	B6	البرامج التي تطبق لفئة محددة من النساء	1.02	2.68	53.6	درجة متوسطة
13	B9	يتم التركيز على برامج التثقيف بالقوانين والتشريعات وحملات الضغط الخاصة بالنساء	1.06	2.58	51.6	درجة قليلة
14	B5	تمويل البرامج يكون بشكل كامل من الخارج أي من الدول المانحة	0.92	2.37	47.4	درجة قليلة
		الدرجة الكلية	1.13	2.84	56.8	درجة متوسطة

يتضح من خلال الجدول رقم (2.4) هناك تركيز من قبل المؤسسات النسوية على برامج تكسب المرأة مهنة , لكن لم تتجاوز هذه النسبة أكثر من 63,4% أي بدرجة متوسطة وتعزو الباحثة سبب ذلك عدم وجود خطط واليات عمل لمتابعة المرأة المتدربة في البرنامج للمهارة في مزاولة هذه المهنة. وعدم وجود التنوع الكافي في البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية، لم تكن برامج التمكين المهني التي تكسب المرأة مهنة ذات أولوية، وتزامن أكثر من برنامج للأكثر من مؤسسة في نفس الوقت بغياب واضح للتنسيق بين المؤسسات النسوية في تقديم البرامج، وأيضا كانت واضحة في النتائج انه هنالك تركيز على فئة محددة من النساء وهن المتواجدات في المدينة، وتهميش للقرى والمخيمات.

وكانت درجة الاستجابة قليلة على طبيعية تمويل البرامج بشكل كامل من الخارج وبلغت النسبة المئوية 47,4% وهي درجة قليلة، وتعزو الباحثة هذا الانخفاض بالنسبة أن الدول المانحة والممولة للمؤسسات بشكل كبير لا تعطي الأولوية لتمويل برامج التمكين المهني في المؤسسات. أما بالنسبة للدرجة الكلية لمجال طبيعية البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية قد بلغت 56,8 وهي درجة متوسطة وتعزو الباحثة سبب ذلك أن هناك قلة في البرامج المهنية من قبل هذه المؤسسات بالنسبة لعدد النساء الراغبات بهذه البرامج، أيضا هناك ضعف بالنسبة للبرامج التي تتناول التنقيف بالقوانين والتشريعات الفلسطينية، يعود ذلك للوضع السياسي الغير مستقر، غياب المجلس التشريعي لفترات طويلة مما أدى لضبابية في القوانين المعدلة أو مسودات القوانين والتشريعات.

2.2.4. مجال البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناء على دراسة احتياج النساء:

للإجابة على سؤال الدراسة الثاني والذي نص على: " هل البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناء على دراسة احتياجات النساء؟" و من اجل الإجابة على سؤال الدراسة الثاني فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 3.4-أ: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لأفراد عينة الدراسة حول مجال البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناءً على دراسة احتياج النساء.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
1	C5	وسائل الإعلام تقوم بدورها بإيصال البرامج للنساء قبل القيام بها	1.26	3.3	66.0	درجة متوسطة
2	C1	البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية نابعة عن دراسة احتياجات النساء	1.12	3.21	64.2	درجة متوسطة
3	C2	تلبي البرامج رغبة المرأة في الوصول لمراكز مهنية متقدمة	1.04	3.18	63.6	درجة متوسطة

جدول 3.4-ب: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لأفراد عينة الدراسة حول مجال البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناءً على دراسة احتياج النساء.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
4	C8	إحساس النساء عموماً بالدونية (بأنهن أقل مرتبة من الرجل)	1.08	2.77	55.4	بدرجة متوسطة
5	C4	تقديم البرامج للنساء دون دراسة مسبقة لاحتياجات النساء	1.05	2.76	55.2	بدرجة متوسطة
6	C3	مكلفة مادياً للمرأة هذه البرامج	1.06	2.71	54.2	بدرجة متوسطة
7	C6	عدم توجه النساء عموماً نحو المؤسسات النسوية	1.11	2.65	53.0	بدرجة متوسطة
8	C7	فقدان الثقة بأهمية هذه البرامج من قبل النساء	1.01	2.62	52.4	بدرجة متوسطة
9	C10	غالبية البرامج تركز على حقوق الإنسان والديمقراطية	1.01	2.6	52.0	بدرجة قليلة
10	C11	البرامج المقدمة لا تركز على النقاط التي تعاني النساء فيها من الدونية	1.17	2.6	52.0	بدرجة قليلة
11	C9	غالبية البرامج تركز على القضايا الأسرية والزوجية	0.98	2.49	49.8	بدرجة قليلة
		الدرجة الكلية	1.08	2.81	56,2	بدرجة متوسطة

يتضح من جدول (3.4) أن درجة الاستجابة كانت (بدرجة متوسطة) وبلغت النسبة المئوية 66%، على دور وسائل الإعلام في تقديم البرامج للنساء قبل القيام بها ، وتعزو الباحثة سبب ذلك الغياب الواضح لوسائل الإعلام للدور المطلوب منها وهو إيصال صوت النساء للمؤسسات النسوية وحاجتها لهذه البرامج، ومن جهة أخرى كان هناك قصور لوسائل الإعلام بإيصال هذه البرامج إن وجدت لفئات المستفيدة. وبالنسبة للبرامج التي تركز على القضايا الأسرية والزوجية فقد بلغت النسبة المئوية 49,8% هي درجة قليلة، وتعزو الباحثة تدني هذه النسبة على هذه الفقرات بالذات

إلى عدم تناول البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية لأمر حياتية مهمة للنساء مثل الخلافات الزوجية وأسبابها وطرق حلها، والمواقف التي تتعرض لها النساء وتشعر بها بالدونية.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لمجال البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناء على دراسة احتياج النساء، فلقد كانت درجة الاستجابة (بدرجة متوسطة) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (56،2%). وتعرضت الباحثة هذه النسبة لأسباب متعددة منها ابتعاد المؤسسات النسوية في برامجها عن أولويات النساء، وعدم مراعاة المطلب الرئيسي للنساء وأنهن بحاجة ماسة لبرامج تؤهلهن مهنياً وتكسب من خلالها النساء مهنة، وفي حالة وجدت هذه البرامج فإنها تكون مكلفة مادياً للنساء مما أدى لعزوف فئة لا بأس بها من النساء للتوجه للمؤسسات النسوية، وذلك لمعرفة المسبقة بعدم توافر هذا الاحتياج من هذه البرامج.

3.2.4. مجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني:

للإجابة على سؤال الدراسة الثالث والذي نص على: " ما تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني؟" و من أجل الإجابة على سؤال الدراسة الثالث فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 4.4-أ: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
1	D10	سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسات	2.72	2.72	54.4	بدرجة متوسطة
2	D2	انشغال المرأة الموظفة بشؤون منزلها	2.71	2.71	54.2	بدرجة متوسطة
3	D15	خوف النساء عموماً من الاختلاط بالرجال	2.71	2.71	54.2	بدرجة متوسطة
4	D9	عدم قدرة النساء الموظفات على منافسة زملائهن الرجال	2.69	2.69	53.8	بدرجة متوسطة

جدول 4.4-ب: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
5	D8	الوظائف الفسيولوجية للمرأة (الحمل والإنجاب)	2.69	2.69	53.8	بدرجة متوسطة
6	D7	تدني المستوى التعليمي لدى العاملات	2.68	2.68	53.6	بدرجة متوسطة
7	D14	إحساس النساء عموماً أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة	2.67	2.67	53.4	بدرجة متوسطة
8	D1	الصورة النمطية التي يكونها المجتمع عن المرأة كربة بيت وليس كامرأة عاملة في المجال المهني	2.62	2.62	52.4	بدرجة متوسطة
9	D11	سيطرة الرجال على القرار داخل الأسرة	2.61	2.61	52.2	بدرجة متوسطة
10	D6	القيود الاجتماعية على حرية المرأة في الحركة	2.60	2.6	52.0	بدرجة قليلة
	D13	قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية	2.58	2.58	51.6	بدرجة قليلة
12	D17	عدم وجود رغبة لدى النساء الموظفات بتحسين مركزهن الوظيفي	2.57	2.57	51.4	بدرجة قليلة
13	D12	التنافس بين النساء أنفسهن داخل المؤسسة	2.54	2.55	51.0	بدرجة قليلة
14	D5	الانطباع السائد بأن المهنة من اختصاص الرجال وليس النساء	2.50	2.5	50.0	بدرجة قليلة
15	D16	عدم وعي النساء عموماً بحقوقهن في العمل	2.49	2.49	49.8	بدرجة قليلة
16	D4	العادات والتقاليد تحد من مشاركة مهنية للمرأة في سوق العمل	2.47	2.47	49.4	بدرجة قليلة
17	D3	الثقافة التقليدية للرجال أن النساء لا تصلح للعمل المهني	2.44	2.44	48.8	بدرجة قليلة

جدول 4.4-ج: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
18	D18	قبول النساء عموما بممارسة دور المساعد للرجل	2.25	2.25	45.0	بدرجة قليلة
		الدرجة الكلية	2.59	2.59	51.8	بدرجة قليلة

يتضح من خلال الجدول رقم (4:4) أن درجة الاستجابة كانت (بدرجة متوسطة) على سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسة حيث بلغت النسبة المئوية 54,4%. وتعزو الباحثة سبب ذلك أن نسبة الرجال العاملين في المؤسسات والذين يحتلون مناصب إدارية عليا أعلى من نسبة النساء. أما بالنسبة لقبول النساء بممارسة دور المساعد للرجل فقد كانت بدرجة قليلة وبلغت النسبة المئوية لها 45%.

وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى إلمام المرأة ومعرفتها بالقوانين التي تكفل لها حقوقها جنبا إلى جنب مع الرجل و أصبح هناك تبدل واضح للثقافة التقليدية للمجتمع عن عمل المرأة المهني، الدور الإيجابي لها والوظائف الفسيولوجية لم تعد تؤثر بشكل كبير كما كانت بالسابق على العمل المهني للمرأة، ذلك بسبب القوانين والتشريعات التي حفظت حق المرأة بهذا الدور، و لا تعتبر عائق أمام عملها.

بالنسبة للدرجة الكلية لمجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني، كانت درجة الاستجابة (بدرجة قليلة) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (51,8%).

وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى تغيير ايجابي واضح من قبل الرجل لعمل المرأة والنظر بصورة ايجابية على إنها عنصر منتج ويعود هذا التغيير نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعاني منه معظم شرائح المجتمع , أيضا ارتفاع معدلات التعليم لدى النساء فرض واقع جديد هو قبول النساء كشريك عامل في المجتمع.

4.2.4. مجال اثر برامج التمكين المهني على دخول المرأة سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة:

للإجابة على سؤال الدراسة الرابع الذي نص على: هل ساهمت المؤسسات النسوية عبر برامج التمكين المهني لمساعدتها في دخول سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة؟ ومن أجل الإجابة على سؤال الدراسة الرابع فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 5.4-أ: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال اثر برامج التمكين المهني على دخول المرأة سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة.

الترتيب	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
1	E2	أعطت برامج التمكين المهني في المؤسسات النسوية القدرة على الاستقلالية المادية للمرأة	1.06	3.25	65	بدرجة متوسطة
2	E10	البرامج التي تمكن النساء في مجال الزراعة تعمل على تحسين المستوى الاقتصادي للنساء	1.14	3.24	64.8	بدرجة متوسطة
3	E9	مكنت البرامج النسوية النساء من الوقوف في وجه العنف في مكان العمل الموجه ضدهم إن وجد	1.17	3.18	63.6	بدرجة متوسطة
4	E1	قدمت البرامج النسوية للمرأة قدرة على اتخاذ القرار في البيت بالشراكة مع الزوج في التوجه للعمل خارج البيت	1.12	3.18	63.6	بدرجة متوسطة
5	E3	مكنت البرامج النسوية المرأة من المطالبة بحقوقها في مجال العمل	1.15	3.05	61	بدرجة متوسطة
6	E11	البرامج التي تمكن النساء في مجال الحياكة والتطريز ذات تأثير على تحسين مستوى النساء اقتصاديا	1.03	2.95	59	بدرجة متوسطة

جدول 5.4-ب: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال اثر برامج التمكين المهني على دخول المرأة سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة.

الترتيب	الرقم بالاستبانة	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسطات	%	درجة الاستجابة
7	E5	مكنت البرامج في المؤسسات النسوية النساء من المشاركة في تغير القوانين المتعلقة في قانون العمل والتي تهدف لمشاركة اكبر لها في سوق العمل	1.25	2.94	58.8	بدرجة متوسطة
8	E4	أعطت البرامج النسوية المرأة القدرة على الوصول إلى مناصب إدارية عليا في العمل	1.05	2.93	58.6	بدرجة متوسطة
9	E6	البرامج النسوية مكنت النساء من حل مشاكلها الاقتصادية	1.22	2.64	52.8	بدرجة متوسطة
10	E7	وجهت البرامج النسوية أنظار النساء إلى المشاركة السياسية بشكل اكبر	1.00	1.9	38	بدرجة قليلة
11	E8	قدمت البرامج النسوية للمرأة معرفة جيدة لسوق العمل ومتطلباته	0.92	1.65	33	بدرجة قليلة
		الدرجة الكلية	1.10	2.81	56.2	بدرجة متوسطة

يتضح من خلال الجدول رقم (4: 5) أن درجة الاستجابة كانت (متوسطه) على برامج التمكين المهني والتي أعطت القدرة على الاستقلالية المادية للمرأة، حيث بلغت 65%. وتعزو الباحثة سبب ذلك انه أصبح لدى المرأة مشاريع مهنية خاصة بها مدرة للدخل . وبالنسبة للبرامج النسوية التي قدمت للمرأة معرفة جيدة لسوق العمل كانت بدرجة قليلة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة 33%، تعزو الباحثة سبب ذلك أن فئة النساء المستفيدات من هذه البرامج قليلة ومحدودة، ولم تتبادل النساء الخبرات المطلوبة فيما بينها جعل ذلك هذه الفئة محدودة بالعمل، كما أن متطلبات السوق دائما في تجدد مستمر . وقلة أماكن التدريب بعد الانتهاء من البرامج تؤدي لفقدان الجانب العملي عند المستفيدات. بالنسبة للدرجة الكلية لمجال اثر برامج التمكين المهني على دخول المرأة سوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة بلغت 56.2% وهي درجة متوسطة. وتعزو الباحثة سبب ذلك قلة البرامج وعدم

استمرارية ومتابعتها للنساء ما بعد الانتهاء من البرنامج، فلا يكون هنالك برامج تتابعيه أي بمعنى برنامج يكمل الآخر.

3.4 النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها

1.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لطبيعة البرامج المقدمة من قبل المؤسسة نفسها . ومن اجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة مستقلة one sample t.test حيث يوضح الجدول رقم (6،4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقد تم احتساب قيمة الاختبار (test value) عند قيمة الاختبار (test value) عند ($\alpha \leq 0.05$) =3

جدول 6.4-أ: يوضح اختبار ت للفرضية الأولى

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار ت	مستوى الدلالة
1	هنالك تنوع في البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية	2.99	1.31	-0.06	0.96
2	البرامج التي تمكن المرأة مهنيًا لها الأولوية في المؤسسات النسوية	3.02	1.21	0.18	0.86
3	يتم التركيز على البرامج ذات المدى الطويل عام فأكثر	3.01	1.18	0.06	0.95
4	يتم التركيز على البرامج الهادفة لتعزيز الديمقراطية في فلسطين	2.69	0.93	-4.51	0.00
5	تمويل البرامج يكون بشكل كامل من الخارج أي من الدول المانحة	2.37	0.92	-9.38	0.00
6	البرامج التي تطبق لفئة محددة من النساء	2.68	1.02	-4.33	0.00
7	البرامج التي تهدف لرفع المستوى المهني للنساء تكون مكررة في الكثير من المؤسسات النسوية	2.84	0.60	-3.63	0.00

جدول 6.4-ب: يوضح اختبار ت للفرضية الأولى

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار ت	مستوى الدلالة
8	الدورات التي تقدمها المؤسسة بشكل دائم ولكنها لفترة قصيرة جدا	2.74	1.00	-3.58	0.00
9	يتم التركيز على برامج التثقيف بالقوانين والتشريعات وحملات الضغط الخاصة بالنساء	2.74	1.11	-3.21	0.00
10	البرامج التعليمية لها أولوية من قبل المؤسسات النسوية	2.58	1.06	-5.50	0.00
11	يتم التركيز على البرامج التي تكسب المرأة مهنة	3.06	1.21	0.72	0.47
12	(الخياطة، السكرتاريا، الزراعة)	3.17	1.17	1.98	0.05
13	عدد الفئات المستفيدة من البرنامج قليل	2.76	1.16	-2.87	0.00
14	يتم التركيز على البرامج المدرة للدخل	3.15	1.22	1.67	0.10

قيمة الاختبار (test value) عند $(\alpha \leq 0.05)$ = 3

يتضح من خلال الجدول رقم (4 : 6) أن قيم مستوى الدلالة بلغت على التوالي للفقرات (d1,d2,d3,d11,d12,d14) (0,10 , 0,05 , 0,47 , 0,95 , 0,86 , 0,96) وجميعها قيم اكبر من $(\alpha \leq 0.05)$ حيث يتم رفض جميع هذه الفقرات , وان قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.24) للدرجة الكلية وهي قيمة اكبر من $(\alpha \leq 0.05)$.

عليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية نأخذ بالفرض البديل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لطبيعة البرامج المقدمة من قبل المؤسسة نفسها.

بمعنى آخر يمكن القول ان البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية، تساهم بأثر ايجابي واضح في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية المشاركة بهذه البرامج.

2.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي نصها:

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين طبيعة البرامج المقدمة في

المؤسسات النسوية ومدى ملائمتها احتياجات النساء.

جدول 7.4: يوضح اختبارات للفرضية الثانية

الرقم	المجال الثاني	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار ت	مستوى الدلالة
1	البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية تابعة عن دراسة احتياجات النساء	3.21	1.12	2.59	0.01
2	تلبية البرامج رغبة المرأة في الوصول لمراكز مهنية متقدمة	3.18	1.04	2.39	0.02
3	مكلفة ماديا للمرأة هذه البرامج	2.71	1.06	-3.71	0.00
4	يتم تقديم البرامج للنساء دون دراسة مسبقة لاحتياجات النساء	2.76	1.05	-3.17	0.00
5	وسائل الإعلام تقوم بدورها بإيصال البرامج للنساء قبل القيام بها	3.30	1.26	3.24	0.00
6	عدم توجه النساء عموما نحو المؤسسات النسوية	2.65	1.11	-4.38	0.00
7	فقدان الثقة بأهمية هذه البرامج من قبل النساء	2.62	1.01	-5.11	0.00
8	إحساس النساء عموما بالدونية (بأنهن أقل مرتبة من الرجل)	2.77	1.08	-2.97	0.00
9	غالبية البرامج تركز على القضايا الأسرية والزوجية	2.49	0.98	-7.19	0.00
10	غالبية البرامج تركز على حقوق الإنسان والديمقراطية	2.60	1.01	-5.38	0.00
11	البرامج المقدمة لا تركز على النقاط التي تعاني النساء فيها من الدونية	2.60	1.17	-4.71	0.00
	الدرجة الكلية	2.81	1.08	-2.58	0.00

قيمة الاختبار (test value) عند $(\alpha \leq 0.05)$ = 3

يتضح من خلال الجدول رقم (4 : 7) أن قيم مستوى الدلالة تراوحت ما بين (0.0_0.2) للفقرات جميعها قيم اصغر من ($\alpha \leq 0.05$) حيث يتم قبول الفرضية الصفرية على انه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية ومدى ملائمتها لاحتياجات النساء.

بمعنى آخر يمكن القول قلة الانسجام ما بين البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية واحتياجات النساء.

3.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى للنوع الاجتماعي بالنظرية المجتمعية لعمل المرأة المهني.

جدول 8.4-أ: يوضح اختبارات للفرضية الثالثة

الرقم	المجال الثالث	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار تي	مستوى الدلالة
1	الصورة النمطية التي يكونها المجتمع عن المرأة كربة بيت وليس كامرأة عاملة في المجال المهني	2.62	1.03	-5.03	0.00
2	انشغال المرأة الموظفة بشؤون منزلها	2.71	0.96	-4.08	0.00
3	الثقافة التقليدية للرجال أن النساء لا تصلح للعمل المهني	2.44	0.93	-8.29	0.00
4	العادات والتقاليد تحد من مشاركة مهنية للمرأة في سوق العمل	2.47	0.96	-7.66	0.00
5	الانطباع السائد بأن المهنة من اختصاص الرجال وليس النساء	2.50	1.02	-6.68	0.00
6	القيود الاجتماعية على حرية المرأة في الحركة	2.60	1.09	-5.01	0.00
7	تدني المستوى التعليمي لدى العاملات	2.68	1.12	-3.95	0.00
8	الوظائف الفسيولوجية للمرأة (الحمل والإنجاب)	2.69	1.11	-3.86	0.00
9	عدم قدرة النساء الموظفات على منافسة زملائهن الرجال	2.69	1.06	-4.05	0.00
10	سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسات	2.72	1.11	-3.41	0.00
11	سيطرة الرجال على القرار داخل الأسرة	2.61	1.08	-4.96	0.00
12	التنافس بين النساء أنفسهن داخل المؤسسة	2.54	1.02	-6.11	0.00
13	قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية	2.58	1.03	-5.57	0.00
14	إحساس النساء أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة	2.67	1.07	-4.30	0.00
15	خوف النساء عموماً من الاختلاط بالرجال	2.71	1.10	-3.58	0.00
16	عدم وعي النساء عموماً بحقوقهن في العمل	2.49	1.07	-6.53	0.00
17	عدم وجود رغبة لدى النساء الموظفات بتحسين مركزهن الوظيفي	2.57	1.14	-5.19	0.00
18	قبول النساء عموماً بممارسة دور المساعد للرجل	2.25	1.13	-9.04	0.00
	الدرجة الكلية	2.59	1.06	-5.40	0.00

قيمة الاختبار (test value) عند $\alpha \leq 0.05$ = 3

يتضح من خلال الجدول رقم (4 : 8) أن قيم مستوى الدلالة بلغت جميعها (0.0) لجميع الفقرات بما فيها الدرجة الكلية وجميعها قيم اصغر من ($\alpha \leq 0.05$) حيث يتم قبول الفرضية الصفرية على انه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى للنوع الاجتماعي بالنظر المجتمعية لعمل المرأة المهني.

يتضح من الشرح السابق انه هناك تغير بالنظر المجتمعية لعمل المرأة المهني، وان النظرة المجتمعية لا تؤثر سلبيًا على عمل المرأة، بل على العكس أصبحت تؤثر إيجابيًا وتحفز على عمل النساء وتنتظر للمرأة أنها عنصر فعال ومنتج.

4.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لبرنامج التمكين الاقتصادي.

جدول 9.4-أ: يوضح اختبار ت للفرضية الرابعة

الرقم	المجال الرابع	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار تي	مستوى الدلالة
1	قبول النساء عموماً بممارسة دور المساعد للرجل	3.18	1.17	2.11	0.04
2	قدمت البرامج النسوية للمرأة قدرة على اتخاذ القرار في البيت بالشراكة مع الزوج في التوجه للعمل خارج البيت	3.24	1.14	2.94	0.00
3	أعطت برامج التمكين المهني في المؤسسات النسوية القدرة على الاستقلالية المادية للمرأة	2.95	1.03	-0.71	0.48
4	مكنّت البرامج النسوية المرأة من المطالبة بحقوقها في مجال العمل	3.18	1.12	2.21	0.03
5	أعطت البرامج النسوية المرأة القدرة على الوصول الى مناصب إدارية عليا في العمل	3.25	1.06	3.29	0.00
6	مكنّت البرامج في المؤسسات النسوية النساء من المشاركة في تغيير القوانين المتعلقة في قانون العمل والتي تهدف لمشاركة أكبر لها في سوق العمل	3.05	1.15	0.57	0.57
7	البرامج النسوية مكنّت النساء من حل مشاكلها الاقتصادية	2.93	1.05	-0.90	0.37

جدول 9.4-ب: يوضح اختبار ت للفرضية الرابعة

الرقم	المجال الرابع	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار تي	مستوى الدلالة
8	وجهت البرامج النسوية أنظار النساء الى المشاركة السياسية بشكل اكبر	2.94	1.25	-0.64	0.52
9	قدمت البرامج النسوية للمرأة معرفة جيدة لسوق العمل ومتطلباته	2.64	1.22	-4.06	0.00
10	مكننت البرامج النسويه النساء من الوقوف في وجه العنف في مكان العمل الموجه ضدهم إن وجد	1.90	1.00	15.09	0.00
11	البرامج التي تمكن النساء في مجال الزراعة تعمل على تحسين المستوى الاقتصادي للنساء	1.65	0.92	20.23	0.00
	الدرجة الكلية	2.81	1.10	-2.77	0.18

قيمة الاختبار (test value) عند $\alpha=0.05$ = 3

يتضح من خلال الجدول رقم (4 : 9) أن قيم مستوى الدلالة بلغت على التوالي لل فقرات (e3,e6,e7,e8) (0,52 , 0,37 , 0,57 , 0,48) وجميعها قيم اكبر من ($\alpha \leq 0.05$) حيث يتم رفض جميع هذه الفقرات , وان قيم مستوى الدلالة لل فقرات (e2,e4,e5,e9,e10,e11) بلغت (0.00) وهي قيمة اقل ($\alpha \leq 0.05$) وعلية فإننا نقبل جميع هذه الفقرات أما بالنسبة للدرجة الكلية فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة لها (0.18) وهي قيمة اكبر من ($\alpha \leq 0.05$) وعلية فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونأخذ بالفرض البديل على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية تعزى لبرنامج التمكين الاقتصادي.

يتضح من خلال ما تم شرحه مسبقا أن برنامج التمكين الاقتصادي يعمل بشكل فعال وايجابي على رفع المستوى المهني للنساء، ويساعدها على معرفة متطلبات السوق.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 مقدمة

لقد حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة بفصولها التراكمية السابقة، توضيح أهم البرامج المهنية التي تعمل عليها المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة، والدور الذي لعبته هذه البرامج في تحديد المستوى المهني الذي تقف عنده المرأة الفلسطينية، فقد تناولت الدراسة هذه المنظمات ببرامجها بالشكل المفصل والآثار الاقتصادية لهذه البرامج على الفئات المستفيدة.

وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي وتفسيرها إضافة إلى تفسير علاقة المتغيرات بإجابات المبحوثين، كان لا بد من الوقوف عند بعض الاستنتاجات والمقترحات حتى تتم الدراسة بشكلها المنطقي والفاعل والإفادة منها بأكبر صورة ممكنة من كافة الدارسين والمهتمين.

2.5 الاستنتاجات

يمكن تلخيص استنتاجات الدراسة كما يأتي:

من خلال قراءة النتائج والاطلاع على الدراسات السابقة، نجد انه هنالك الكثير من المؤسسات النسوية المتواجدة في محافظة رام الله والبيرة، اغلبها يرفع شعارات العمل على رفع المستوى الاقتصادي للنساء وتمكينهن مهنيًا. مع انه على ارض الواقع تكون برامجها بعيدة كل البعد عن برامج تمكين النساء مهنيًا، وإنما ترفع مجرد شعارات لا أكثر ببرامج مكررة عند اغلب المؤسسات، وهذا ما ينسجم مع ما

ذكره الباحث (يونس ، 2007)، حيث أكدت دراسته أن المؤسسات النسوية تقدم نشاطات وبرامج متنوعة ومتشابهة إلى حد كبير.

كذلك تتفق نتائج الدراسة مع دراسة لمركز بيسان للبحوث والإنماء (1997) بعنوان احتياجات النساء المستفيدات من برامج المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة:

كانت الدراسة تهدف لمعرفة أهم الاحتياجات للنساء اللواتي يترددن على المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة، توصلت الدراسة إلى أن الاحتياج الأول لدى الفئة المستهدفة هو الحاجة لبرامج تدريب مهني وفني وإداري وأنها لا تتواجد لدى المؤسسات النسوية مثل هذه البرامج القائمة بشكل دائم. وأظهرت الدراسة انه هنالك نقص واضح في الخبرة العملية لدى المستفيدات من برامج التمكين الاقتصادي في إدارة المشاريع الخاص بهن.

أصبح هناك تغير ايجابي واضح بالنسبة للنظرة المجتمعية لعمل المرأة، أصبح المجتمع ينظر للمرأة العاملة أنها عنصر فعال ومنتج، ويشجع على التعليم والعمل بعكس ما كان سائد من نظرة تقليدية و صورة نمطية لعمل المرأة وإنما لا تصلح للعمل المهني المتخصص، هذا ما جاء بالنتائج لهذه الدراسة مما يجعلنا نختلف تماما مع الباحث (نزال ، 2007) في دراسته التي بينت أن المعوقات الاجتماعية مرتبطة بنمط المجتمع الذكوري، وتقسيم الأدوار في المجتمع بما يحصر نشاط المرأة في الواجبات المنزلية، وأنها لا تزال تشكل التحدي الأكبر أمام توجهات النساء نحو العمل. حيث هذه الدراسة بينت هنالك تغير واضح على أفراد المجتمع وخاصة الذكور بالنظر لعمل المرأة المهني.

وتتفق بهذه الدراسة بما خرجت من نتائج عن آثار برامج التمكين على الفئات المستفيدة مع ما تم إصداره من مجلد لمؤسسة مفتاح عن أهمية دور البرامج الإنتاجية في تحسين الوضع الاقتصادي للنساء التي تعمل على تقليل العنف الموجه ضدهن، والتسلح بمهنة يعطي المرأة القدرة على مواجهة تحديات الزمن ومصاعبه.

جاءت هذه الدراسة لتؤكد أن البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات تخدم فئات لا بأس بها من النساء بمختلف الأماكن والأعمار، وأنها تلبي حاجة بعض الشرائح في المجتمع الفلسطيني، من خلال تقديمها لبرامج تنموية في المجال الاجتماعي خاصة مثل التوعية والنوع الاجتماعي والحد من العنف الموجه ضد النساء، وانه هنالك برامج أخذت طابع الاغاثي لأسر فقيرة ومساعدتها.

من جهة ثانية تشير نتائج الدراسة انه طبيعة البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية لم يطرأ عليها الكثير من التغيير الجذري منذ لحظة تأسيسها، في حين انه هنالك مؤسسات نسوية لها أكثر من أربعة عقود قائمة، وانها حافظت على مجموعة من البرامج الروتينية.

أظهرت الدراسة أن المؤسسات النسوية لا تركز بالشكل المطلوب على البرامج التي تكسب المرأة مهنة دائمة، حيث أن بعض هذه المؤسسات لا يوجد لديها برنامج مهني قائم ودائم بحد ذاته، إلا إذا استثنينا جمعية إنعاش الأسرة في برامجها المختلفة من تطريز وحياكة وتجميل وسكرتاريا، ولكن المآخذ على مثل هذه المؤسسة أنها مكلفة ماديا للنساء.

مما أظهرته بشكل واضح هذه الدراسة هو غياب التنسيق ما بين المؤسسات النسوية، بحيث انه هنالك تكرار مستمر لنفس البرنامج وبوقت متلازم لأكثر من مؤسسة، اتضح انه المستفيدات قد أخذن التدريب نفسه من أكثر من مؤسسة وبنفس العام.

بالرغم من انه يتم التركيز في بعض البرامج على إكساب المرأة مهنة، إلا انه لا يتم التركيز على البرامج المدرة للدخل لتمكينها اقتصاديا، وفتح مجال العمل أمامها، وبالتالي فان إكسابها مهنة لا يفيدتها في ظل افتقارها للموارد المادية، فقد أثبتت الدراسة انه الوضع الاقتصادي للنساء المستفيدات دون المتوسط، بسبب قلة المشاريع المدرة للدخل اللواتي يتأملن الحصول على مثل هذا النوع من البرامج، عن طريق تعلم بعض المهن كالخياطة والتصنيع الغذائي أو تقديم مساعده في إنشاء مشاريع خاصة كتربية الأغنام والدواجن.

بينت الدراسة أن لوسائل الإعلام دور كبير في خدمة المشاريع النسوية، لا يتم الترويج لعدد كبير من المشاريع قبل تنفيذها، مما يعكس عدم معرفة كثير من النساء للبرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية.

أظهرت هذه الدراسة انه يتم دراسة احتياجات النساء قبل تقديم أية برنامج لخدمتهن، بالتالي فان هذه البرامج تلبية رغبات أعداد لا باس بها من النساء، لكن يؤخذ بالاحتياج الثانوي ويترك الاحتياج الرئيسي، فقد أظهرت الدراسة أن الفئات المستهدفة من قبل المؤسسات النسوية لها احتياج أساسي وهو مشاريع خاصة مدرة للدخل و تعلم مهنة أو مهارات الإدارة في التسويق، ولكنة لضعف الموارد المالية لدى المؤسسات واعتمادها على البرامج الممولة من الدول المانحة والتي تكون بأغلب الأحيان وفق أجدنة خاصة بعمل هذه الجهة، فإنها تبدل هذه المؤسسات النسوية في الأولويات لدى النساء،

ويكون سلم أولويات غي هذه الحالة قد قلب اتجاهه، لا بد من الإشارة لنقطة مهمة بان النساء في المجتمع الفلسطيني هن بحاجة لأي برنامج مهني أو ثقافي أو نفسي أو اغاثي أو تنموي بسبب الوضع العام من احتلال وخنف للحريات العامة.

أظهرت الدراسة أيضا أن الوظائف الفسيولوجية للمرأة وعدم قدرة العاملات على منافسة زميلاتهن تعتبر من الأمور الثانوية التي تحد من قدرة المرأة من المشاركة المهنية ووصولها إلى مراكز مهنية متقدمة.

من أهم نتائج هذه الدراسة أن المستفيدات من برامج التمكين قد اجمعن على أهمية برامج التمكين المهني المقدمة من المؤسسات النسوية وأنها ذات فائدة كبيرة للنساء، إذ أن هذه البرامج أعطت المرأة القدرة على الاستقلالية المادية، وحسنت الوضع الاقتصادي لها، بالتالي مكنت المرأة من مواجهة العنف الموجه ضدها من قبل الرجل، وساعدتها على إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات في المنزل والأمور المتعلقة بالأسرة، خلقت برامج التمكين لدى المرأة القدرة على معرفة حقوقها وواجباتها وبالتالي مكنتها من المطالبة بحقوقها في مجال العمل، كما مكنتها من الوصول إلى مناصب إدارية عليا.

3.5 التوصيات

في ضوء هذه الدراسة واستنتاجاتها، فقد خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات وهي:

- التعاون والتنسيق بين المؤسسات النسوية، وبالتالي تجنب التداخل في البرامج التي يتم تنفيذها و حتى لا يتكرر نفس البرنامج لنفس الفئة المستهدفة.
- وجود برامج مهنية مختصة للمستفيدات، تراعي المهن المطلوبة في السوق بشكل دائم ومستمر.
- تبني المؤسسات النسوية تنفيذ برامج مهنية مشتركة تكون على مستوى اكبر من البرامج المعتادة وتغطي فئة مستفيدة اكبر.
- الحاجة لفتح ورش عمل وأماكن خاصة بالمهن لمتابعة النساء المشاركات بالبرامج، لتتمكن من الحصول على التدريب والخبرة المطلوبة منها، وبالتالي استقلالها ماديا من خلال إنشاء مشروع خاص بها.

- دراسة و تقييم للبرامج القائمة في المؤسسة، لتحديد الأسباب التي تعيق نجاح هذه البرامج، ومحاولة تجاوزها والتغلب على المصاعب، ومعرفة أسباب نجاح البرامج الأخرى والعمل على تعزيز هذا النجاح
- إن المشاريع الصغيرة والمدرة للدخل تعتبر مطلب أول لدى الفئات المستفيدة من البرامج في المؤسسات النسوية، ومن هذا المنطلق ولأهمية هذه المشاريع في دعم الاقتصاد الأسري، إيجاد آلية عمل للمساعدة ببرامج خاصة لهذه المشاريع، والتدريب على إدارتها من قبل النساء
- تطوير خطط تنموية للمؤسسات النسوية للعمل على زيادة مصادرها المادية واستقلال التمويل عن الخارج، وذلك عن طريق تبنيها للمشاريع والبرامج المدرة للدخل، من أجل الوصول لمرحلة التمويل الذاتي وبالتالي الاستقلالية في خطط وبرامج المؤسسة عن أجندة الممول الخارجي.
- الاهتمام ببرامج التمكين المهني لكل مهنة للنساء بشكل خاص وإعطاء هذا البرنامج الأولوية ما بين كل البرامج لما له من آثار ايجابية على تطوير عمل المرأة .
- التنسيق بين برامج وزارة المرأة الخاصة في التطوير المهني للنساء وبرامج المؤسسات النسوية لكي يتم تكاتف الجهود، وإعطاء قوة اكبر للبرامج المهنية المطروحة في المستقبل.
- تشكيل هيئة من المنظمات النسوية مهمتها الدفاع والمطالبة بحقوق المرأة في مجال العمل وقانون العمل.
- البدء بإحصائيات للفئات المستفيدة من المؤسسات النسوية، بشكل دقيق وموثق بسجلات رسمية، ليسهل الرجوع إليها عند الحاجة.
- محاولة الوصول إلى القرى النائية والمناطق المهمشة وتقديم البرامج النسوية لها، وعدم التركيز على منطقة المركز لوحدها.

المراجع

- أبو دحو، ر. (2005): النساء في قيادة حركة المقاومة الفلسطينية ما بين 1967-1993م، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- اشنتية، م. (2005): رأي من أجل التنمية، الرام ، فلسطين.
- أصالة، (2004): تمويل المشروعات النسوية من أجل مستقبل أفضل، رام الله، فلسطين.
- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية. (2005) : التقرير السنوي، البيرة، رام الله، فلسطين.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. (1998): منشورات طاقم شؤون المرأة، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2007): المسح الفلسطيني للسكان، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2007): قضايا وإحصائيات فلسطين.
- الحوات، ع. (2005): دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، ليبيا.
- الحوراني، ع. (1998): الجمعيات الخيرية في الضفة الفلسطينية وقطاع غزة، دار الكرمل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفلسطينية للإقراض والتنمية فائن (2004): التقرير السنوي.
- باسيا. (2006): دراسة طبيعة وماهية النشاطات والمشاريع التي تقوم بها المنظمات النسائية الفلسطينية.
- أبو دحو ، وآخرون. (1995): المنظور النسوي الفلسطيني اتجاه قضايا الجندر، مركز بيسان للبحوث والإنماء، فلسطين.
- بيسان للبحوث والإنماء. (1997): احتياجات النساء اللواتي يترددن على المؤسسات النسوية في منطقة رام الله، بالتعاون مع مؤسسة (NOVIB) الهولندية، رام الله، فلسطين
- تقرير الأمم المتحدة. (2004): الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الفلسطينية 1990 – 2003، نيويورك.
- تقرير التنمية العربية. (2003).
- جامعة القدس المفتوحة. (2001): التربية المهنية، وزارة التربية والتعليم العالي. فلسطين.
- جامعة القدس المفتوحة. (2006): التغيير الاجتماعي، فلسطين.
- جامعة القدس المفتوحة. (2001): مدخل إلى التخطيط والتنمية، فلسطين.
- جبران، ش. (2004): الفقر والنوع الاجتماعي في فلسطين، إصدار جمعية المرأة العاملة، ص 15، رام الله، فلسطين.
- حمامي، ر. (2001): النساء في المجتمع الفلسطيني، المجتمع الفلسطيني في غزة والضفة الغربية والقدس العربية، مؤسسة الدراسات الفلسطينية، فلسطين.

- خريشة، أ، (2000): المرأة الفلسطينية والعمل، سلسلة شؤون تنموية، عدد 3، القدس، فلسطين.
- دليل المؤسسات النسوية في فلسطين، (1997): مركز بيسان للبحوث والإنماء، رام الله، فلسطين.
- أبو عبلة، ع.(2004): المرأة العربية العاملة، المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- زغير، غ. (2006): النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية، جامعة القدس، فلسطين.
- زغير، غ. (2006): النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية، جامعة القدس، فلسطين.
- سعيد، ن. (1996): الرجال والنساء في البنى السياسية الرسمية، رام الله، فلسطين.
- سعيد، ن. (2003): النساء العربيات ثنائيات الحرمان و "تنوع" صنع القرار في ظل السلطة الأبوية، مركز المرأة العربية للبحوث والتدريب، تونس.
- سعيد، ن. (1999): النساء الفلسطينيات والانتخابات، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، رام الله فلسطين.
- شوملي، ر. (2003): نساء رائدات من بلدي، طاقم شؤون المرأة، جمعية المساعدات الشعبية النرويجية.
- صوت المرأة. (1989): نشرة لمرة واحدة، اتحاد لجان العمل النسائي، كانون أول، فلسطين.
- عبد الهادي، ف. (2007): ادوار المرأة الفلسطينية في الثلاثينيات والأربعينيات، الناشر مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق الطبعة الأولى.
- عبد الهادي، ف. (1999): واقع المرأة في فلسطين، مركز البحث والدراسات الفلسطيني، نابلس، فلسطين.
- عثمان، ز. (2003): قراءة نقدية غي مشاركة المرأة الفلسطينية، مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، رام الله، فلسطين.
- أبو فاشة، وسيم. (2005): تقييم برامج المنظمات النسوية الفلسطينية في الضفة الغربية بين عامي 1995-2000، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- قزاز، ه. (1998): مشاركة المرأة في التنمية، المرأة الفلسطينية والتنمية، سلسلة التخطيط من اجل التنمية، برنامج دراسات التنمية، جامعة بير زيت، رام الله، فلسطين.
- كتانة، ر (2006): المرأة والانتخابات المحلية، رام الله، فلسطين.
- مجلة يبايع، (2000): جمعية المرأة العاملة، العدد الثامن، ص 32، فلسطين.

- محفوظ، ف (2008): الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية واثر التغيرات على هذا وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملها وحراكها المهني، جامعة أسيوط، مصر.
- مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية العربية. (2005): التقرير الاستراتيجي العربي.
- مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي. (2001): تقرير حول وضعية المرأة الفلسطينية بالإسناد إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز، القدس، فلسطين.
- مركز دراسات التنمية. (2004): مؤشرات التنمية البشرية في الضفة الغربية وقطاع غزة، جامعة بير زيت، رام الله فلسطين.
- مركز دراسات وتنمية المجتمع المدني الفلسطيني (2000): مدار، المنظمات غير الحكومية الفلسطينية، حقائق وأرقام، غزة، ص 73.
- مفتاح، (2003): وضعية المرأة الفلسطينية، دراسات وتقارير الجزء الأول رام الله، فلسطين.
- نزال، ر. (2007) العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة، جامعة أبو ديس، القدس، فلسطين.
- أبو لغد، ل. (1999): الحركة النسوية والتطور في الشرق الأوسط، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، مصر.
- نشرة صادرة عن طاقم شؤون المرأة، (2005): الاتحاد قوة، رام الله، فلسطين.
- أبو نحلة، وآخرون. (2003): تمكين المرأة بين النظرية والتطبيق على المستوى العالمي والمحلي، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية.(2000): اللائحة الداخلية، المادة الثانية، فلسطين.
- اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي. (1995): انجازات، النظام الداخلي، فلسطين.
- إسماعيل، د. (2001): المرأة الفلسطينية والمشاركة السياسية، رام الله، فلسطين.
- يونس، خ. (2007): المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية (واقع وطموح)، جامعة القدس أبو ديس، القدس، فلسطين.

ملحق 1: الاستبيان

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة - بناء المؤسسات

أختي المبحوثة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستفيدة من هذه المؤسسات

ذلك كمتطلب للمعهد من جامعة القدس / أبو ديس، برنامج التنمية المستدامة - بناء المؤسسات، فإنني أرجو منك التفضل بتعبئة الاستبيان التي تم إعدادها لهذا الغرض، آملة تحري الدقة والموضوعية في الإجابة، علماً بأن الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ومن خلال رزم إحصائية.

"شاكرين لكم حسن تعاونكم"

الباحثة: ندوة البرغوثي

بإشراف: د. ربيع عويس

القسم الأول: معلومات شخصية:

الرجاء وضع رقم الإجابة المناسبة و التي تنطبق عليك في المربع مقابل كل عبارة أو الإجابة في الفراغات بالشكل الذي ينطبق عليك:

A1	العمر	<input type="checkbox"/>	(1 20-30 (2 31-40 (3 41-50 (4 51 سنة فما فوق
A2	مكان السكن	<input type="checkbox"/>	(1 قرية (2 مدينة (3 مخيم
A3	الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/>	(1 عزباء (2 متزوجة (3 مطلقة (4 أرملة
A4	المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/>	(1 اقل من الثانوية العامة (2 دبلوم (3 بكالوريوس (4 أعلى من ذلك
A5	معدل الدخل للعائلة شهريا	<input type="checkbox"/>	(1 متدني (2 متوسط (3 مرتفع
A6	مكان العمل إن وجد	<input type="checkbox"/>

A7 يرجى تعبئة النموذج التالي حول البرامج التي تلقيتها:

الرقم	اسم البرنامج	مدة البرنامج	اسم المؤسسة المنفذة للبرنامج
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

القسم الثاني: طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية

B	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
B1	هنالك تنوع في البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية					
B2	البرامج التي تمكن المرأة مهنيا لها الأولوية في المؤسسات النسوية					
B3	يتم التركيز على البرامج ذات المدى الطويل عام فأكثر					
B4	يتم التركيز على البرامج الهادفة لتعزيز الديمقراطية في فلسطين					

					B5	تمويل البرامج يكون بشكل كامل من الخارج أي من الدول المانحة
					B6	البرامج تطبق لفئة محددة من النساء
					B7	البرامج التي تهدف لرفع المستوى المهني للنساء تكون مكررة في الكثير من المؤسسات النسوية
					B8	الدورات التي تقدمها المؤسسة بشكل دائم ولكنها لفترة قصيرة جدا
					B9	يتم التركيز على برامج التثقيف بالقوانين والتشريعات وحملات الضغط الخاصة بالنساء
					B10	البرامج التعليمية لها أولوية من قبل المؤسسات النسوية
					B11	يتم التركيز على البرامج التي تكسب المرأة مهنة (الخياطة، السكرتاريا، الزراعة)
					B12	عدد الفئات المستفيدة من البرنامج قليل
					B13	يتم التركيز على البرامج المدرة للدخل (التطريز، فن الطبخ المعارض)
					B14	الفئات المستفيدة من البرامج تتركز في مركز المدينة وتهمش القرى

B15 حددي المجالات التي يتم التركيز عليها في المؤسسات النسوية (رتبي حسب الأهمية من 1-14)

الرقم	الفقرة	أعطي ترتيب من 1-14	الرقم	الفقرة	أعطي ترتيب من 1-14
1	الطفولة المبكرة	8		تتمية المرأة	
2	حقوق المرأة وحقوق الإنسان	9		صحة عامة	
3	ثقافية واجتماعية	10		المجال السياسي	
4	تعليم وتدريب	11		رعاية مسنين	
5	توعية وتنمية المجتمع	12		تنظيم الأسرة	
6	مشاريع تنموية اقتصادية	13		البحث العلمي	
7	برامج شبابية	14		مجالات أخرى	

القسم الثالث: البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية بناء على دراسة احتياجات النساء

C	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
C1	البرامج المقدمة من قبل المؤسسات النسوية نابعة عن دراسة احتياجات النساء مسبقا قبل تنفيذ البرنامج					
C2	تلبي البرامج رغبة المرأة في الوصول لمراكز مهنية متقدمة					
C3	مكلفة ماديا للمرأة هذه البرامج					
C4	يتم تقديم البرامج للنساء دون دراسة مسبقة لاحتياجات النساء					
C5	وسائل الإعلام تقوم بدورها بإيصال البرامج للنساء قبل القيام بها					
C6	عدم توجه النساء عموما نحو المؤسسات النسوية					
C7	فقدان الثقة بأهمية هذه البرامج من قبل النساء					
C8	إحساس النساء عموما بالدونية (بأنهن اقل مرتبة من الرجل)					
C9	غالبية البرامج تركز على القضايا الأسرية والزوجية					
C10	غالبية البرامج تركز على حقوق الإنسان والديمقراطية					
C11	البرامج المقدمة لا تركز على النقاط التي تعاني النساء فيها من الدونية					

C12 رتبي أولويات واحتياجات النساء من البرامج في المؤسسات النسوية:
(رتبي الأهمية من 1-9)

الرقم	الفقرة	أعطي ترتيب من 1-9	الرقم	الفقرة	أعطي ترتيب من 1-9
1	التعليم		6	التثقيف	
2	الصحة		7	مراكز صنع القرار	
3	الوقاية من العنف		8	القوانين والتشريعات	

	الشفافية والمساءلة	9	زيادة الدخل	4
			البطالة والتشغيل	5

القسم الرابع: مدى تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني

D	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
D1	الصورة النمطية التي يكونها المجتمع عن المرأة كربة بيت وليس كامرأة عاملة في المجال المهني					
D2	انشغال المرأة بشؤون منزلها يبعدها عن العمل المهني					
D3	الثقافة التقليدية للرجال إن النساء لا تصلح للعمل المهني					
D4	العادات والتقاليد تحد من مشاركة مهنية للمرأة في سوق العمل					
D5	الانطباع السائد بأن المهنة من اختصاص الرجال وليس النساء					
D6	القيود الاجتماعية على حرية المرأة في الحركة					
D7	تدني المستوى التعليمي لدى العاملات					
D8	الوظائف الفسيولوجية للمرأة (الحمل والإنجاب)					
D9	عدم قدرة النساء الموظفات على منافسة زملائهن الرجال					
D10	سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسات					
D11	سيطرة الرجال على القرار داخل الأسرة					
D12	التنافس بين النساء أنفسهن داخل المؤسسة					
D13	قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية					
D14	إحساس النساء عموما أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة					
D15	خوف النساء عموما من الاختلاط بالرجال					
D16	عدم وعي النساء عموما بحقوقهن في العمل					
D17	عدم وجود رغبة لدى النساء الموظفات بتحسين مركزهن الوظيفي					
D18	قبول النساء عموما بممارسة دور المساعد للرجل في					

					العمل
--	--	--	--	--	-------

القسم الخامس: مساهمة برامج التمكين الاقتصادي للمرأة في الدخول لسوق العمل وإكسابها الخبرات المهنية المطلوبة.

درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا	الفقرة	E
					قدمت البرامج النسوية للمرأة قدرة على اتخاذ القرار في البيت بالشراكة مع الزوج في التوجه للعمل خارج البيت	E1
					أعطت برامج التمكين المهني في المؤسسات النسوية القدرة على الاستقلالية المادية للمرأة	E2
					مكنت البرامج النسوية المرأة من المطالبة بحقوقها في مجال العمل	E3
					أعطت البرامج النسوية المرأة القدرة على الوصول الى مناصب إدارية عليا في العمل	E4
					مكنت البرامج في المؤسسات النسوية النساء من المشاركة في تغيير القوانين المتعلقة في قانون العمل والتي تهدف لمشاركة اكبر لها في سوق العمل	E5
					البرامج النسوية مكنت النساء من حل مشاكلها الاقتصادية	E6
					وجهت البرامج النسوية أنظار النساء إلى المشاركة السياسية بشكل اكبر	E7
					قدمت البرامج النسوية للمرأة معرفة جيدة لسوق العمل ومتطلباته	E8
					مكنت البرامج النسوية النساء من الوقوف في وجه العنف في مكان العمل الموجه ضدهم إن وجد	E9
					البرامج التي تمكن النساء في مجال الزراعة تعمل على تحسين المستوى الاقتصادي للنساء	E10
					البرامج التي تمكن النساء في مجال الحياكة والتطريز ذات تأثير على تحسين مستوى النساء اقتصاديا	E11

ملحق 2: أسماء السادة المحكمين للاستبيان

اسم المشرف	المسمى الوظيفي	المؤهل العلمي
عبد الكريم مزعل	جامعة القدس المفتوحة	محاضر دكتوراه في علم الاجتماع
عفاف الزيدة	اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي	ماجستير في النوع الاجتماعي
سريدا عبد حسين	طاقم شؤون المرأة - المديرية العام	ماجستير في التنمية والقانون
خلدون عناية	وكالة الغوث - مدرس	محلل إحصائي

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
67الاستبيان	1
73أسماء السادة المحكمين للاستبيان	2

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
33توزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر.....	1.3
34توزيع عينة الدراسة تبعاً للسكن.....	2.3
34توزيع عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية.....	3.3
35توزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي.....	4.3
36توزيع عينة الدراسة تبعاً لدخل العائلة شهرياً.....	5.3
37توزيع مجتمع الدراسة حسب المهنة.....	6.3
39توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم البرنامج.....	7.3
40توزيع عينة الدراسة تبعاً لمدة البرنامج.....	8.3
41توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة.....	9.3

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
30	توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤسسات النسوية.....	1.3
31	توزيع عينة الدراسة حسب المؤسسات النسوية.....	2.3
32	توزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر.....	3.3
33	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمكان السكن.....	4.3
34	توزيع عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية.....	5.3
35	توزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي.....	6.3
36	توزيع عينة الدراسة تبعاً لدخل العائلة شهرياً.....	7.3
37	توزيع عينة الدراسة تبعاً للمهنة.....	8.3
38	توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم البرنامج.....	9.3
30	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمدة البرنامج.....	10.3
40	توزيع عينة الدراسة تبعاً لاسم المؤسسة المنفذة.....	11.3
43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لمجالات الدراسة.....	1.4
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال طبيعة البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية.....	2.4
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لأفراد عينة الدراسة حول مجال البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية بناءً على دراسة احتياج النساء.....	3.4
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تأثير النظرة المجتمعية على عمل المرأة المهني.....	4.4
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاستجابة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال اثر برامج التمكين المهني على دخول المرأة سوق العمل واكتسابها الخبرات المهنية المطلوبة.....	5.4

53اختبار (ت) للفرضية الأولى	6.4
55اختبار (ت) للفرضية الثانية	7.4
56اختبار (ت) للفرضية الثالثة	8.4
57اختبار (ت) للفرضية الرابعة	9.4

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
أ	إقرار.....	
ب	شكر وعرهان.....	
ج	التعريفات.....	
هـ	ملخص الدراسة بالعربية.....	
ز	ملخص الدراسة بالانجليزية.....	
1	الفصل الأول: مقدمة ومشكلة الدراسة.....	
1	المقدمة.....	1.1
3	مشكلة الدراسة.....	2.1
3	أهمية الدراسة.....	3.1
4	أهداف الدراسة.....	4.1
4	أسئلة الدراسة.....	5.1
5	فرضيات الدراسة.....	6.1
5	استعراض عام لفصول الدراسة.....	7.1
7	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	
7	المقدمة.....	1.2
8	النساء في فلسطين.....	2.2
8	أولويات واحتياجات المرأة الفلسطينية.....	3.2
10	المرأة الفلسطينية والعمل.....	4.2
10	المؤسسات الفلسطينية في فلسطين.....	5.2
12	المؤسسات النسوية في محافظة رام الله والبيرة.....	6.2

16	البرامج التي تعمل عليها المؤسسات النسوية في المرحلة الحالية.....	7.2
20الخلاصة.....	8.2
21الدراسات السابقة.....	9.2
21الدراسات المحلية.....	1.9.2
24الدراسات العربي.....	2.9.2
25مناقشة الدراسات السابقة.....	3.9.2

27 الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

27مقدمة.....	1.3
27منهجية الدراسة.....	2.3
27أداة الدراسة.....	3.3
28صدق الأداة.....	4.3
28ثبات الأداة.....	5.3
28طرق جمع البيانات.....	6.3
29جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها.....	7.3
29حدود الدراسة.....	8.3
30مجتمع الدراسة.....	9.3
31عينة الدراسة.....	10.3
31متغيرات الدراسة.....	11.3
32خصائص عينة الدراسة.....	12.3
41الخلاصة.....	13.3

42 الفصل الرابع: عرض النتائج.....

42المقدمة.....	1.4
42النتائج المتعلقة على أسئلة الدراسة ومناقشتها.....	2.4
54النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة ومناقشتها.....	3.4

59	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
59	المقدمة 1.5
59	الاستنتاجات 2.5
62	التوصيات 3.5
64	المصادر والمراجع
74	فهرس الملاحق
75	فهرس الأشكال
76	فهرس الجداول
78	فهرس المحتويات