

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة
الواقع وآفاق التطوير

نجاح محي الدين حسن الخطيب

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1432هـ - 2011م

دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة
الواقع وآفاق التطوير

إعداد:

نجاح محي الدين الخطيب

بكالوريوس ترجمة- الجامعة المستنصرية- العراق

المشرف: د. أحمد أبو دية

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية الريفية
المستدامة - بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية- معهد التنمية المستدامة-
جامعة القدس

1432هـ - 2011م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة
الواقع وآفاق التطوير

اسم الطالبة: نجاح محي الدين حسن الخطيب
الرقم الجامعي: 20812095

المشرف: د. أحمد أبو دية

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2011/6/14 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماءهم
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. أحمد أبو دية
التوقيع:
2. ممتحناً داخلياً: د. فدوى اللبدي
التوقيع:
3. ممتحناً خارجياً: د. عبد الرحمن الحاج
التوقيع:

القدس - فلسطين

1432 هـ - 2011 م

إهداء

إلى روح والدتي ووالدي اللذان زرعا في نفسي حب العلم والمثابرة.

إلى أمي الحنون من أهدتني أعز ما تملك

إلى زوجي رمز العطاء والتضحية من علمني الصبر ووهبني الأمل

إلى حاضري ومستقبلي زهرات حياتي أبنائي ومهجة فؤادي مريم وعمرو وفراس ومحمد

إلى عبق الياسمين صديقتي ميساء

إلى الأسرى والأسيرات الذين ثبتوا على العهد وتحذوا الصعاب وقدموا ضريبة الانتماء
لهذا الوطن، لهم جميعا كل التقدير.

نجاح محي الدين الخطيب

إقرار

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

التوقيع:

نجاح محي الدين الخطيب

التاريخ:

شكر وعرافان

الشكر أولاً والحمد لله الذي أنعم علي بالصحة وأمدني بالطاقة وأعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع. ومن منطلق الحديث الشريف "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"، أتقدم بعظيم الشكر والعرافان إلى جامعة القدس ممثلة برئيسها وموظفيها وأساتذتها الأفاضل، لإسهاماتهم العظيمة في تحقيق التقدم العلمي لهذا البلد من خلال التشجيع على إجراء الأبحاث.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع العاملين في معهد التنمية المستدامة من إداريين وأكاديميين لتعاونهم وتوجيهاتهم القيمة وأخص بالذكر رئيس الدائرة الدكتور زياد قنام.

كما أود أن أشكر الدكتور أحمد أبو دية لإشرافه المتواصل معي أثناء فترة إجراء هذه الدراسة وتوجيهاته وملاحظاته القيمة.

وأشكر محكمي استبانة هذه الدراسة الدكتور محسن عدس، والدكتور عبد الوهاب الصباغ، والدكتور عزمي الأطرش، والدكتورة فدوى اللبدي، والدكتور عبد الرحمن الحاج، والدكتورة غدير الخروبي، والدكتور محمد أبو زايد.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وأخص بالشكر المؤسسات التي تعاونت وأبدت اهتماماً وقامت بتعبئة الاستبانة، وأشكر الدكتور محسن عدس والدكتور أكرم خروبي لما قاما به من جهد في تحليل البيانات، كما أشكر جميع الأصدقاء الذين كان لتشجيعهم ومساندتهم المعنوية لي أثر كبير في إتمام هذه الدراسة المتواضعة.

نجاح محي الدين الخطيب

تعريف المصطلحات:

- الدور** : نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك، التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فيمن يشغل وظيفة ما، أو يحتل وضعا اجتماعيا معيناً، والدور الذي يصف السلوك المتوقع من شخص في موقف ما (الجميل، 1996).
- النوع الاجتماعي** : عملية دراسة العلاقات المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع، تحدد هذه العلاقات وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية التي يقوم بها الرجل والمرأة معا (أبو بكر، أ. و شكري، ش. 2002).
- دور المرأة السياسي** : الأنشطة التي تقوم بها المرأة وتتمثل في ممارستها لحقوقها السياسية والمدنية مثل حق التصويت في الانتخابات، والترشح للمجالس الشعبية والنيابية، والمشاركة في النقابات والتنظيمات النسائية، وممارسة التعبير عن الرأي والمساواة أمام القانون (حسام الدين، 2002).
- المجتمع المدني** : مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة، التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف (س. إبراهيم، 1995).
- المجتمع المدني الفلسطيني** : يتكون من المنظمات والأحزاب السياسية، والنقابات العمالية، والاتحادات الطلابية والشبابية، والمنظمات النسائية، والجمعيات المهنية، والمنظمات الطوعية، والمنظمات الإرثية (أبو عمرو، 1995).
- المشاركة** : تعتبر من عناصر الحكم الصالح لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ويعنى بها مشاركة النساء والرجال، وتكون إما مشاركة مباشرة أو من خلال مؤسسات تمثيلية في عملية صنع القرار، ولذا فإن المشاركة تعني بالضرورة وجود تنظيم اجتماعي/سياسي،

ويقتضي هذا بالضرورة حرية الانتظام في أطر، وحرية التعبير،
وضرورة وجود مجتمع مدني (رحال،ع. 2004).

بناء المؤسسات : العمل المنظم الذي يحتكم لمرجعية أو منظومة قيم ويستهدف أهداف ويخضع لقوانين ولوائح، ويوزع في إطاره العمل على هيئات أو لجان أو فرق عمل أو مصالح متخصصة، مخول لها العمل وفق صلاحياتها، تكون فيه المسؤوليات والصلاحيات واضحة محددة بما يحقق انسيابية العمل وفعاليته، كما تكون مرجعية القرار هي الأخرى محددة وواضحة، غالبا ما تكون لمجالس إدارة أو لمجالس شورى حسب خصوصية وطبيعة كل مؤسسة (الدبي، 2004).

المنظمة : تجمع إنساني هادف وجد منذ أن وجد الإنسان على هذه البسيطة، ذلك أن الأفراد لا يستطيعون العيش بمعزل عن بعضهم البعض، وإن انتماء الفرد إلى منظمة ما، حالة تدفعها الضرورة الإنسانية التي تنطلق عن طبيعة السلوك الاجتماعي للإنسان (جواد، 2010).

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، من حيث واقع هذا الدور وآفاق تطويره. وأجريت هذه الدراسة في الفترة الواقعة بين تشرين أول 2010 وأيار 2011م. وقد تكون مجتمع الدراسة من (239) مؤسسة اختير منها عينة عشوائية بسيطة مقدارها 25% (60 مؤسسة). وتم تصميم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مكونة من خمس مجالات "واقع الدور والإنجازات والدوافع والتحديات وآليات التطوير".

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات الدراسة حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بلغت (4.05)، وحصل المجال (5) "آليات التطوير" على أعلى متوسط حسابي مقداره (4.27) أي بنسبة مئوية مقدارها (85.4%). وقد حصل المجال (4) "التحديات" على أدنى متوسط حسابي (3.52) أي بنسبة مئوية مقدارها (70.5%). بالنسبة لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فقد كان دورها الرئيس في "تحديث أهداف المؤسسة" والذي حصل على أعلى متوسط حسابي (4.28) أي نسبة مئوية مقدارها (85.5%)، أما في الأمور المالية والموازنات المتعلقة بالمؤسسة فلم يكن لها الدور الكبير. وفيما يتعلق بالإنجازات التي حققتها المرأة فكان من أهمها أنها أصبحت أكثر تفاعلا مع المجتمع المحيط (87.2%) واكتسبت خبرة في مجال إدارة المؤسسات (86.7%) وأصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرارات (84.4%)، أما أقل الإنجازات فكانت إسهامها في الحياة السياسية (80.7%).

أما عن الدوافع التي تحفز المرأة على قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فقد جاءت الدرجة الكلية لهذا المجال ضمن الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي (4.05) أي بنسبة مئوية مقدارها (81.0%)، وكان من أهم الدوافع المحفزة تحسين مكانتها الاجتماعية (86.1%) والإسهام في تنمية المجتمع المحلي (84.7%). أما الرغبة في العمل السياسي، فقد كانت من أقل الدوافع (72.9%).

كما بينت النتائج أن أهم التحديات التي تواجهها المرأة في العمل المؤسسي هي اعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة على صنع القرار (81.4%)، ومسؤوليات المرأة المتعددة (80.2%)، وعدم وعي المجتمع بأهمية دور المرأة (78.5%)، أما أقل التحديات فقد كانت التهميش من قبل أعضاء مجالس الإدارة (57.6%) وهي نسبة منخفضة جدا. جاءت الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات الباحثين حول آليات تطوير دور المرأة ضمن الدرجة المرتفعة (85.4%). وكان من أهم الآليات، بناء قدرات

المرأة في مجال إعداد الخطط والبرامج (89.2%)، ومجال العلاقات العامة (88.9%) ومجال القيادة (88.5%)، وكذلك بناء قدراتها في الأمور المالية والموازنات والتمويل. بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الأول "واقع الدور"، وفي المجال الرابع "التحديات" تعزى لمتغير الجنس، بحيث قيم الرجل دور المرأة بشكل أكبر مما قيمته لنفسها (بمتوسط حسابي 4.2 مقابل 4.0)، بينما قيمت هي التحديات التي تواجهها بشكل أكبر مما قيمه الرجل (بمتوسط حسابي 3.6 مقابل 3.3).

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للحالة الاجتماعية في المجال الخامس "آليات تطوير دور المرأة" ومصدر الفروق في متوسطات الاستجابات كانت لصالح متزوج/متزوجة. كذلك يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير العمر في المجال الأول "واقع دور المرأة" وكان مصدر الفروق لصالح 50 سنة فأكثر لكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للمستوى العلمي والمنصب.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الباحثة بناء على نتائج الدراسة، ضرورة العمل على توسيع مشاركة المرأة داخل مؤسسات المجتمع المدني، مما يساهم في تعزيز التطور الديمقراطي للمجتمع، حيث أن هذه المشاركة ستمكن المرأة من اكتساب الخبرات اللازمة للقيام بدور قيادي في مجالات أخرى. وهناك ضرورة لتطوير قدرات المرأة في مجال العمل المؤسسي، من خلال البرامج التدريبية والمشاركة في المؤتمرات على المستوى المحلي والدولي، وتوفير العدالة للمرأة في تكافؤ الفرص وإزالة العوائق المؤسسية، وإيجاد الحوافز لزيادة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، من خلال تغيير السياسات العامة للمؤسسات وتعديلها. كما يجب على المرأة أن تخوض غمار العمل المؤسسي بكافة قطاعاته وليست النسوية فقط، وأن تعمل على بناء قدراتها الإدارية والمالية، ومتابعة المستجدات التي تتعلق بالعمل المؤسسي.

Woman's Role in Building Civil Society Institutions in the Province of Ramallah and Al-Bireh, Reality and Prospects for Development

Abstract

This study aimed to identify the role of woman in building civil society institutions in terms of the reality of her actual role and means of development. The study was conducted between November 2010 and May 2011. A questionnaire was distributed to 60 civil society institutions chosen randomly from a population of 239 civil society institutions in the province of Ramallah and Al-Bireh. The questionnaire was designed as a major tool to collect data about five fields "the actual role, achievements, motivations, challenges and means of development."

The results indicated that the mean value of the overall fields of study about the role of woman in building civil society institutions got a high response rate of 4.05 (81%). The fifth domain that dealt with "tools of development" rated the highest with a mean value of 4.27 (85.4%) and the "challenges and barriers" rated the lowest with a mean value of 3.52 (70.5%). Concerning the domain "reality of the role of woman in building civil society institutions", her major role was in the fields of "reformulating and updating of institutional objectives" that was rated the highest with a mean value of 4.28 (85.5%). However, her lowest role were in the fields of financial issues. The major "achievements" of woman were in the fields of her ability to deal with society issues (87.2%), acquiring experience in administration of institutions (86.7%) and improving her capability of decision making (84.4%). The least achievement was in improving her participation in political life (80.7%).

Concerning the "incentives that motivate woman to conduct her role in building civil society institutions," the study showed that the degree of the overall fields was high with a mean value of 4.05 (81%). The most important incentive that motivates woman was to improve her societal status (86.1%) followed by the incentive to participate in the development of the local society (84.7%). However, participation in political life rated the least in the incentives (72.9%). The study revealed that the major challenges and barriers that face woman were the belief that man was more capable of decision making than woman (81.4%), the overwhelming responsibilities (80.2%), and the non awareness of the society to the importance of the her role (78.5%). Surprisingly, the least barrier was the marginalization from other board members of the institution (57.6%).

With regard to "tools of development," the degree of the overall fields was high (85.4%). The most important tools were building women's capacity in areas like preparation of plans and programs (89.2%), public relations (88.9%), leadership (88.5%), as well as building capacity in financial matters, budgets and funding.

The study showed statistically significant differences in the first area, "the reality of the role," and in the fourth area "challenges" due to the variable "sex", so that men evaluated the role of women greater than women did (mean values of 4.2 vs. 4.0, respectively), while women evaluated the challenges she faced more than men did (mean values of 3.6 vs. 3.3, respectively). The study also showed that there were statistically significant differences ($p \leq 0.05$) in the averages of the responses of respondents on "the reality of women's role" according to the social status in the fifth domain "tools for the

developing role of woman" and the source of the differences were in favor of married. There were also statistically significant differences due to the variable "age" in the first domain, "the reality of the role of women" and the source of the differences were in favor of "50 years and above". No statistically significant differences were due to education and position held in the institution.

One of the main recommendations based on the results of the study was the need to increase the efforts to expand women's participation within the institutions of civil society, which contributes to strengthening the democratic development of society. Such participation will enable women to acquire the expertise necessary to take a leading role in other areas. The importance of capacity development of women in the field of institutional work, through training programs and participating in conferences at the local and international levels, providing justice for women to equal opportunities, removal of institutional barriers, creating incentives to increase women's access to decision-making positions, by modifying or changing the general policies of the institutions. Women should participate in all the institutional sectors and not only in women institutions, and work to build her administrative and financial capabilities.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1.1 المقدمة

أصبح مفهوم التنمية الشاملة من بين الأسس الثابتة لقياس تقدم الشعوب منذ مطلع القرن العشرين، وقد تفاوتت دول العالم في تطبيق هذا المفهوم، كما أصبحت التنمية مطلباً ملحا وأساسياً لكل المجتمعات المعاصرة، وذلك لما تنطوي عليه من قضايا اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية هامة، وأيضاً لما ينتج عنها من نتائج حاسمة في حاضر هذه المجتمعات ومستقبلها. ولأن الهدف من تحقيق التنمية هو إسعاد البشر وتلبية حاجاتهم، والوصول بهم إلى درجة ملائمة من التطور وتعميق إنسانيتهم، فإنها في حد ذاتها، لا تقوم إلا بالبشر أنفسهم الذين هم أهم وسائل تحقيقها كما هم غايتها.

وفي إطار الاهتمام بقضية التنمية الشاملة، وانطلاقاً من أن التنمية تركز على حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال، يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءاً أساسياً في عملية التنمية ذاتها، بالإضافة إلى تأثيرها المباشر في النصف الآخر، ذلك أن النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقته الإنتاجية، وقد أصبح لزاماً أن يساهم في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال، بل لقد أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم النساء وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبقضاء هذا المجتمع على كافة أشكال التمييز ضدهن (حسام الدين، 2002).

إن تحقيق تنمية شاملة يستدعي إفساح المجال لمنظمات المجتمع المدني للقيام بدورها التنموي اتجاه المجتمع، فالمجتمع المدني يمثل جانبا من جوانب الحياة الاجتماعية يتسم بالاستقلال، بعيدا عن مجال الدولة، كما يعتمد على وجود مجتمع محلي من الأفراد الأحرار القادرين على تشكيل تنظيمات

غير حكومية يتكامل دورها مع الدولة لتشجيع المواطنين بصفتهم محور التنمية على المشاركة في رسم السياسات التي تمس حياتهم. كما تلعب مؤسسات المجتمع المدني دوراً فعالاً في تطوير ودفع المجتمع نحو التطور الذاتي المستمر، وحماية حقوق الإنسان وتعزيز الديمقراطية، ومشاركة المرأة في المجتمع المدني تعتبر مطلباً ديمقراطياً يكفل حقها في المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية دون تمييز.

لقد أولت تنظيمات المجتمع المدني اهتماماً كبيراً بقضايا المرأة، وأتاحت لها الفرصة للمشاركة باعتبارها فرد ينتمي للمجتمع، لا يجوز إقصاءها عن القيام بدورها اتجاه مجتمعتها، وأصبح للمرأة دور في تنظيمات المجتمع المدني من حيث عضويتها في هذه التنظيمات وإمكانية وجودها في المراكز القيادية فيها.

لقد استطاعت المرأة الفلسطينية من خلال نشاطها النوعي سواء على المستوى النضالي الذي فرضه واقعها، أو على مستوى الدور الاجتماعي الذي تتفانى في تقديمه خدمة لمجتمعها، والذي تطور فيما بعد مع تطور الأدوار التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني، أن تتخطى إسهاماتها في بناء الجمعيات النسوية إلى الإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني بكافة أشكالها، واستطاعت أن تحقق الكثير من الإنجازات على صعيد البناء المؤسسي، فخاضت من خلال هذه المؤسسات تجربة المشاركة في صنع القرار على الصعيد السياسي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي وتمكنت من النهوض بشعبها، وأصبحت مثلاً يحتذى به عربياً وإقليمياً ودولياً، رغم الظروف الشاقة والعقبات التي واجهتها والتي لا تزال تواجهها.

لقد تطرقت العديد من الدراسات لواقع المرأة السياسي والتنموي، وأهمية الدور الذي تلعبه المرأة في صنع القرار، والأدوار التي قامت بها في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وأهم المعوقات التي واجهتها، كما ركزت على أهمية تحسين وضع المرأة والنهوض بواقعها الإداري ورفع إسهامها، ودعم مشاركتها في العمل السياسي. أما هذه الدراسة فقد تطرقت لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، من موقع أهمية الدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني والذي يعتبر دوراً مكملًا لدور الحكومة، ومن واقع أهمية قيام المرأة بالدور الموكل لها من قبل المجتمع، حيث أصبحت المرأة قوة مؤثرة وفاعلة في رسم السياسات والخطط، وأصبحت تلعب دور الوسيط بين المواطن والحكومة فهي تلعب الدور الرسمي وغير الرسمي في نفس الوقت، مما يتطلب منها قدرة وكفاءة عالية، للتكيف مع المواطنين وتلبية احتياجاتهم، وللتعامل مع الحكومة والعمل في إطار قانوني وتنظيمي. بحثت هذه الدراسة بشكل موسع في طبيعة الدور الذي قامت به المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني

وبالتحديد المؤسسات المتواجدة في محافظة رام الله والبيرة، التي تشمل أكثر المنظمات فعالية والتي تشكل فيها المرأة نسبة عالية من حيث العضوية، حيث تم التعامل مع هذا الواقع ومع التجارب المتعددة التي خاضتها المرأة في مجال العمل في منظمات المجتمع المدني، كي تتم الاستفادة من هذه التجارب بواقعية لأهميتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بدافع تلافي الأخطاء أو بدافع التطوير، كما بحثت الدراسة في أهم الأدوار والإنجازات التي حققتها المرأة، والمواقع التي تحتلها في هذه المنظمات، وعضويتها في مجالس إدارة هذه المؤسسات، والمناصب التي تحتلها في الهيكل التنظيمي، أو في قيادة هذه المنظمات، وأهم الإسهامات التي حققتها المرأة في صياغة رؤيا وأهداف ورسالة المؤسسة، كذلك كشفت عن أهم المعوقات التي واجهتها المرأة، وأهم الدوافع التي دفعتها للقيام بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، وكذلك أهم العوامل التي ساعدت على نجاحها بالقيام بدورها. ولتطوير هذا الدور تم التعرف على الأدوار التي لم تتمكن المرأة من تحقيقها وتأمل في تحقيقها، من خلال إيجاد آليات لتطوير الدور وزيادة فاعليته.

2.1 مشكلة الدراسة

يكتسب دور المرأة أهمية بالغة لما له من تأثير فعال في حياة المجتمعات ونموها وتطورها، في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وقد بدأ الاعتراف بهذا الدور يتنامى مع ازدياد الوعي بأهمية مشاركة المرأة في جميع جوانب الحياة، جنبا إلى جنب مع الرجل، حيث نشهد مشاركة المرأة في الحياة السياسية، من خلال المشاركة في البرلمانات وفي تقلد المناصب العامة في الوزارات، وفي جميع المجالات وكان هذا ناتجا عن نضال المرأة ومطالبتها بحقها في المشاركة في بناء المجتمع من خلال رسم السياسات، وصنع القرارات وتنفيذها. إلا أنه ورغم التقدم الذي شهدته الدول العربية وخاصة فلسطين على مستوى مشاركة المرأة في جميع مجالات الحياة، إلا أنه لا زال هناك بعض القصور، وبالنظر إلى حجم دور المرأة في مؤسسات المجتمع المدني فهي ليست في مستوى الطموح، ومن هنا برزت مشكلة هذه الدراسة في الإجابة على سؤال رئيس هو: ما دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وما هي آفاق تطوير هذا الدور؟

3.1 مبررات الدراسة

- من أهم مبررات إجراء هذه الدراسة هو ايمان الباحثة بضرورة إشراك المرأة في عملية صنع القرار ورسم السياسات التي تمس المجتمع.

- المرأة هي الأم والزوجة وهي قادرة على تحديد احتياجات المجتمع ابتداء من الأسرة وامتدادا إلى المجتمع الذي تعيش فيه، ومن هنا يجب إشراكها ودمجها في جميع مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وعبر كافة المؤسسات العامة والخاصة، وبشكل خاص في مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة الوثيقة بالمواطنين وباحتياجاتهم.
- لقد تمكنت المرأة أخيرا من تحقيق بعض الأهداف التي ناضلت من أجلها على صعيد المشاركة في اتخاذ القرار، وأصبح لها دور في صنع القرار ورسم السياسات، إلا أنها واجهت عقبات حدت من القيام بالدور بالشكل الذي كانت تأمله، من هنا طمحت هذه الدراسة بالكشف عن هذه العقبات لتجاوزها في المستقبل.
- انتشار مؤسسات المجتمع المدني وازدياد نسبة مشاركة المرأة في هذه المؤسسات إما كعاملات أو مساهمات في بناء هذه المؤسسات، مما يتطلب التعرف على حقيقة دورهن وإسهاماتهن، ومدى انعكاس هذا الدور على المرأة نفسها.

4.1 أهمية الدراسة

إن موضوع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني ينعكس ايجابا على تكوين شخصيتها، وعلى قدراتها ومهاراتها الريادية، فتصبح أقدر على تحديد الاحتياجات ورسم السياسات وإعداد الخطط. أتاحت هذه الدراسة الفرصة للتعرف على دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، للوقوف عند أسباب النجاح لتدعيمها وتعزيزها، والتعرف على جوانب القصور والعمل على تفاديها في المستقبل، من خلال تكثيف البرامج التي تساعد في تمكين المرأة، وبمشاركة جميع الأطراف المعنية بتطوير مفهوم الديمقراطية وحق المرأة في المشاركة في العملية التنموية من خلال مؤسسات المجتمع المدني المتعددة الأهداف.

أما أهميتها للباحثة فتنبع من كون الباحثة امرأة تطمح لتفعيل دور المرأة في المجالات المختلفة، فنجاح المرأة في الوصول إلى مواقع صنع القرار يعتبر مكتسبا لكافة النساء في الوطن العربي وفي فلسطين بوجه خاص، وهو تحد في الدرجة الأولى للاحتلال، الذي حاول ويحاول دائما إبقاء المجتمع الفلسطيني في حالة تخلف اقتصادي واجتماعي وثقافي، بإعاقة مشاركة الكوادر البشرية عن النهوض بالمجتمع الفلسطيني.

وأما أهميتها بالنسبة للمجتمع المدني: بحثت هذه الدراسة في واقع مشاركة المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، مما كشف عن مدى إسهامات المرأة في هذا المجال، وتم

التعرف على طبيعة هذا الدور، وإمكانية الاستفادة من النجاحات التي حققتها المرأة في هذا المجال، والعمل على تكثيف جهود مؤسسات المجتمع المدني لحث المرأة على المزيد من المشاركة، وإيجاد آليات لتطوير هذا الدور في المستقبل. إن حجم وطبيعة دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني يكشف عن مدى تطور المجتمع الذي تعيش فيه فكلما كان دورها أكبر كلما كان المجتمع أكثر نمواً وتطوراً، وأكثر انفتاحاً وتفهماً لقضايا المرأة وحققها في المشاركة في التنمية الشاملة.

أما أهميتها العلمية: تأمل الباحثة أن تضيق هذه الدراسة مرجعاً للباحثين في مجال شؤون المرأة ودورها في التنمية وفي الحياة السياسية، حيث تناولت دور المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في إطار موسع، فمجتمع الدراسة لم يقتصر على نوع واحد من مكونات المجتمع المدني، بل شمل النقابات والأحزاب السياسية. كمال بحثت الدراسة في طبيعة دور المرأة في العمل المؤسسي من ناحية مهنية بحتة، وهذا ما لم تتطرق له الدراسات السابقة، والتي ركزت في الغالب على نوع واحد من مؤسسات المجتمع المدني ألا وهو المؤسسات الأهلية.

5.1 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تسليط الضوء على واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وأفاق تطوير هذا الدور، ويتفرع عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
- التعرف على أهم الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني.
- التعرف على أهم الدوافع التي تحفز المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.
- الكشف عن أهم التحديات التي تواجهها المرأة أثناء مشاركتها في بناء مؤسسات المجتمع المدني.
- التعرف على آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.
- التعرف على الفروق في استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لخصائص العينة الديمغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى العلمي، المنصب، والمشاركة في اللجان، والنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة).

6.1 أسئلة الدراسة

تمحورت أسئلة الدراسة حول السؤال الرئيس التالي: ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وما هي آفاق تطوير هذا الدور؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟
2. ما أهم الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال بناء مؤسسات المجتمع المدني؟
3. ما هي أهم الدوافع التي حفزت المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟
4. ما أهم التحديات التي واجهتها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟
5. ما هي آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآليات التطوير، تبعا للمتغيرات التالية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى العلمي، المنصب، والمشاركة في اللجان، والنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة).

7.1 فرضيات الدراسة

للإجابة على السؤال السادس تم تحويله إلى الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى إلى متغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى إلى متغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى إلى متغير المستوى العلمي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى إلى متغير المنصب.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير المشاركة في اللجان.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى إلى متغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

8.1 حدود الدراسة

تتلخص الحدود الزمانية والمكانية والبشرية والموضوعية للدراسة فيما يأتي:

- الحدود الزمانية: وهي فترة إعداد الدراسة في الفترة الواقعة بين شهر تشرين أول 2010 وشهر أيار 2011 م.
- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على مؤسسات المجتمع المدني المتواجدة في محافظة رام الله والبيرة، حيث تعتبر محافظة رام الله والبيرة العاصمة السياسية للدولة الفلسطينية، وتعد أكثر محافظة بحسب ماس تتواجد بها منظمات غير الحكومية.
- الحدود البشرية: أعضاء مجالس الإدارة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة.
- الحدود الموضوعية: دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآفاق التطوير.

9.1 محددات الدراسة

تمثلت محددات الدراسة فيما يلي:

- أن هذه الدراسة اقتصرت على محافظة رام الله والبيرة داخل الضفة الغربية ولم يتم تعميم الدراسة على محافظات الوطن.
- أن هذه الدراسة تعتمد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- عدم تعاون بعض مؤسسات المجتمع المدني في الإجابة على الاستبانة تحت حجج ومبررات مختلفة.
- أن هذه الدراسة تغطي فترة تطبيقها في العامين 2010 و2011.

- عدم توفر إحصاءات لدى الجهات الرسمية حول مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني من حيث الأعداد.
- صعوبة الحصول على المعلومات من الجهات الرسمية لعدم وجود آلية لتوفير المعلومات للباحثين من هذه الجهات.
- ندرة المراجع والدراسات التي تتعلق بدور المرأة في المجتمع المدني في فلسطين.

10.1 هيكلية الدراسة

تتكون هيكلية الدراسة من خمسة فصول على النحو التالي:

- الفصل الأول: وتشمل خلفية عن الدراسة، مشكلة الدراسة، مبررات الدراسة، أهمية الدراسة، الأهداف، الأسئلة، والفرضيات.
- الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة حيث يتناول هذه الفصل مفهوم ونظرية الدور، ودور المرأة في المجتمع المدني ودور المرأة في التنمية، مفهوم التمكين، بالإضافة إلى مفهوم البناء المؤسسي وسماته وخصائصه ومبادئه وعوامل نجاح البناء المؤسسي، كذلك يتناول هذا الفصل مفهوم المجتمع المدني ونشأته، ويفصل في المجتمع المدني الفلسطيني، والبناء التنظيمي لمؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني ومهام مجالس الإدارة، والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها وأدواتها، ونتيجة اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، حدود ومحددات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وخصائص العينة الديمغرافية.
- الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشتها وعرض النتائج.
- الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.
- المراجع
الملاحق

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

قامت الباحثة بمراجعة العديد من الأدبيات والتقارير والأوراق البحثية والمقالات، التي تتعلق بمفهوم ونظرية الدور، والأدبيات والدراسات التي تتعلق بدور المرأة في التنمية بكافة مجالاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذلك الأدبيات المتعلقة بمفهوم المجتمع المدني ونشأته، وتم الاطلاع على واقع المجتمع المدني في الوطن العربي بشكل عام ومن ثم واقع المجتمع المدني الفلسطيني.

بحثت العديد من الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة في مشاركة المرأة في مجالات التنمية المختلفة ومن خلال منظمات المجتمع المدني، وتم من خلالها التعرف على أوضاع المرأة العربية والفلسطينية، وبينت الدراسات والأدبيات أنه رغم النجاحات التي حققتها المرأة على صعيد المشاركة في صنع القرار في السياسات التنموية المختلفة والمشاركة في المجال السياسي، إلا أنها لا زالت في بداية الطريق لتحقيق مساواة أكبر في الحقوق، وفي كافة الميادين وعلى كافة المستويات.

2.2 مفهوم الدور

يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الأساسية في النظرية الاجتماعية، فهو يحدد طبيعة التوقعات الاجتماعية المرتبطة بمكانات أو أوضاع اجتماعية معينة، ويحلل تفاصيل تلك التوقعات. وهناك اتجاهين مختلفين داخل نظرية الدور، أحدهما تطور في إطار الأنثروبولوجيا الاجتماعية لـ رالف لنتون، ويعطي أهمية بنائية للأدوار القائمة داخل النظام الاجتماعي، حيث تصبح الأدوار مجموعة مترابطة مؤسسيا من الحقوق والواجبات المعيارية، ويحدد التفسير البنائي للأدوار المكانات في المجتمع، ثم

يحاول وصف المجموعة المعيارية من الحقوق والواجبات المرتبطة بالنمط المثالي لهذا الوضع. وهذه التوقعات ذات الأساس الاجتماعي هي التي تكون الدور، ويمكن أن يكون لشخص عدد من المكانات، حيث يكون لكل مكانة دورها الخاص، وكل دور له عدد من الأنماط المختلفة، ولكل دور مجموعة من التوقعات، ومجموع هذه التوقعات يمثل مركب الدور، وحين تتعارض هذه التوقعات، يظهر ما يسمى بصراع الدور.

أما الاتجاه الثاني فهو يميل إلى علم النفس الاجتماعي، ويركز على العمليات النشطة المتضمنة في صنع الأدوار، وتولي الأدوار وممارستها، وهو يركز على الجوانب الديناميكية لممارسة الأدوار بالفعل، فيكون التركيز على الطرق التي يصل من خلالها الناس إلى الاطلاع بأدوار الآخرين (تولي الأدوار)، ويقومون بتشكيل أدوارهم الخاصة (صنع القرار)، ويتنبئون باستجابات الآخرين لأدوارهم (توقع استجابات الغير)، وأخيرا ممارسة أدوارهم الخاصة (أداء الأدوار) (م. إبراهيم، 2007).

وهناك عدة تعريفات لمفهوم الدور يمكن استعراض بعض منها:

يعرف الدور على أنه نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك، التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فيمن يشغل وظيفة ما، أو يحتل وضعا اجتماعيا معينا، والدور الذي يصف السلوك المتوقع من شخص في موقف ما، فالدور بناء على ذلك، تتابع نمطي لمعارف واتجاهات ومهارات مكتسبة، يقوم به فرد من الأفراد في موقف من المواقف، وعادة ما يرتبط دور الفرد بأدوار الأفراد الآخرين (الجميل، 1996).

كما يعرف الدور بأنه مجموعة من الأنشطة المترابطة، والأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، ويترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، وفي الإدارة تتحدد الأدوار الرسمية للعاملين من خلال أسماء وظائفهم أو توصيفها، وترتبط الأدوار أيضا بتوقعات الرؤساء والمرؤوسين وغيرهم. وهذه التوقعات، يمكن أن تكون جزء من الوسط أو البيئة المحيطة بجو العمل الذي يعمل فيه رجل الإدارة المرتبط بدوره، والمسئول عن هذا الشعب، هو المصادر المختلفة للتوقعات والمتطلبات التي تفرضها البيئة والظروف المحيطة والتنظيمات الداخلية، وقد يترتب على تعدد هذه التوقعات والمطالب تضارب بعضها مع بعض، ومن ثم يواجه رجل الإدارة التوفيق بينها في ممارسته لوظيفته. وبهذا يعتبر الدور الوحدة البنائية للمؤسسة، والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي إضافة إلى أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع.

ويعرف سادين الدور بأنه " نمط من الأفعال أو التصرفات التي يتعلمها إما بشكل مقصود أو بشكل عارض، والتي يقوم بها شخص ما في موقف يتضمن تفاعلاً" (الجميلي، 1996).

3.2 نظرية الدور

ظهرت هذه النظرية في القرن العشرين، حيث تعتبر من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية، تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع. إضافة إلى أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية. ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجباته يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع. وقد يشغل الفرد عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وليس دورا اجتماعيا واحدا، كما أن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية، وأدوار قاعدية (الحسن، 2005). من أشهر العلماء الذين تناولوا نظرية الدور، ماكس فيبر وهانز كيرث وتالكوت بارسونز وروبرت مكايفر، وقد ربط ماكس فيبر نظرية الدور بالسلوك الاجتماعي، حيث عنى بالسلوك الاجتماعي، النشاط أو الحركة التي يقوم بها الفرد والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين، وأضاف أن السلوك الاجتماعي يعتمد على ثلاثة شروط هي:

- وجود الدور الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به.
- استعمال الرموز السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك.
- وجود علاقة اجتماعية تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك. والسلوك الذي يقوم به شاغل الدور يكون على ثلاثة أشكال هي:
 - السلوك الاجتماعي الغريزي أو الانفعالي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون واسطته غير أخلاقية مثل السرقة.
 - السلوك الاجتماعي العقلاني المثالي: وهو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون واسطته وغايته أخلاقية وشريفة.
 - السلوك الاجتماعي التقليدي: وهو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما يكون السلوك ناتجا من عادات وتقاليد المجتمع (الحسن، 2005).

4.2 المبادئ العامة لنظرية الدور

من أهم المبادئ التي تستند عليها نظرية الدور ما يلي:

- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية، وتتحلل المؤسسة الاجتماعية إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد، مجموعة من الواجبات والحقوق.
- يشغل الفرد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية ووظيفية في آن واحد، وهذه الأدوار تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية.
- الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي، وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيد الرسمي وغير الرسمي.
- يمكن التنبؤ بسلوك الفرد من خلال معرفة دوره الاجتماعي، وإن التدريب على القيام بالأدوار يكون من خلال التنشئة الاجتماعية.
- تكون الأدوار متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بكفاءة، بحيث لا يكون هناك تناقض في الأدوار.
- تكون الأدوار الاجتماعية متصارعة عندما لا تؤدي المؤسسة أدوارها بكفاءة وبصورة إيجابية.
- عند تفاعل الأدوار مع بعضها، فإن كل دور يقيم الدور الآخر، وعندما يقيم الفرد ذاته فإن التقييم يدفع الفرد إلى تفعيل دوره ومضاعفة نشاطه.
- يتصل الفرد بالمجتمع ويتصل المجتمع بالفرد بواسطة الدور، ويكون الاتصال رسمياً أو غير رسمياً.
- الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.
- التركيز الخلقى للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي، والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية (الحسن، 2005).

5.2 سمات الدور

يرتبط الدور بمجموعة من السمات أهمها:

- الدور سلوك يميز الفرد عن غيره من الذين يشغلون مراكز أخرى.
- يعتبر الدور نمطاً ثقافياً، وإن الثقافة هي التي تضع الحدود لمختلف الأدوار.

- يمثل الدور نموذجاً للسلوك المنظم، وإذا خرج الفرد عن ذلك فيؤدي به إلى اختلاف واضطراب الدور.
- الأدوار هي مجموعة مواصفات للسلوك المرتبط بمكانة خاصة.
- الدور هو سلوك متعلم يتم بشكل مقصود كدور العمل (مدرس - طبيب) أو بشكل عارض كدور السن (طفل - راشد) (الجميلي، 1996).

وتصور نظرية الدور الأفراد الذين يشغلون المراكز ويؤدون الأدوار، باعتبارهم يكشفون عن صفتين مترابطتين:

- الخصائص المتعلقة بالذات.
- مهارات وقدرات أداء الدور.

إن المفاهيم المرتبطة بالذات في نظرية الدور متنوعة، لكنها تميل إلى أن تتجمع حول اهتمام تحليلي، بتأثير مفاهيم الذات على تفسير مختلف أنواع التوقعات، التي تقود وترشد السلوك في مكانة معينة. أما مهارات أداء الدور، فتعني تلك القدرات التي لدى الأفراد لإدراك مختلف أنواع التوقعات بدرجات مختلفة من الكفاءة، وبمختلف أساليب أداء الدور، وذلك بإتباع مجموعة مختارة من التوقعات، وتعتبر هاتان الصفتان مترابطتان بشكل كبير، حيث أن تصورات الذات تتوسط إدراك التوقعات والطريقة التي تحدد بها الأدوار، في حين أن مهارات أداء الدور تحدد أنواع صور الذات المستمدة من موقف التفاعل المتبادل والمشاركة في بناء تصور ثابت للذات (أبو طاحون، ب.ت.).

وتنطلق فكرة نظرية الدور من أن المجتمع عبارة عن مجموعة مراكز اجتماعية مترابطة ومتضمنة أدواراً اجتماعية يمارسها الأفراد الذين يشغلون هذه المراكز. وتستند كذلك على مفهوم التوقعات المتصلة بهذه المراكز الاجتماعية أنواعاً مختلفة من التوقعات التي تحدد تصرفات الأفراد، وتتصل ببعضها لتكون شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع. وقد حدد منظرو هذه النظرية ثلاثة تصنيفات من التوقعات وهي كالتالي:

- التوقعات السلفية: وهي تلك التي تتطوي على عدة قواعد اجتماعية، تحدد سلوك الفرد وتوضح له كيفية التصرف حسبها، والظروف التي تخضع لها، وهي موجودة قبل وجود الفرد. يلاحظ هذا في مجموعة القواعد والنظم والمعايير الثقافية الموروثة لدى أبناء المجتمع، في صور متعددة من الحياة الاجتماعية، كالمثل والتشبيه والنمط السلوكي الشائع وغير ذلك.

• توقعات الآخرين: وذلك عندما يشترك الفرد في عملية التفاعل الاجتماعي مع أفراد آخرين، أو مع وضعية اجتماعية معينة، يأخذ الفرد بنظر الاعتبار، تقييم وأحكام الآخرين الذين يتفاعل معهم. وذلك لأن الفرد ينطلق في تفاعله مع الآخر من خلال مجموعة النظم والقواعد الاجتماعية المنظمة لحركة وتفاعل الأفراد. ولأن التوقعات التي ينتظر الفرد من الآخر هي نفسها التي ينتظرها الآخر من الفرد، لأن المنطلق الأخلاقي والاجتماعي يعد واحداً لكل منهما في نفس المجتمع. وذلك مع الاختلافات في الفروق الفردية والانفعالية لأفراد. إن هذا التصنيف هو الأقرب لموضوع هذه الدراسة حيث أنه يعبر عن العمل المؤسسي في ذات الوقت، فمن خلال الانتظام في عمل مؤسسي واحتلال مكانة أو منصب معين في المؤسسة، يكون شاغل المنصب أو الدور عرضة للمساءلة من قبل الآخرين، فكل منصب أو مكانة يرافقها واجبات على الفرد أن يلتزم بها ويمارسها بالشكل السليم، ومن خلال رصد التوقعات والحكم عليها من الآخرين سواء أفراد الجماعة في المؤسسة أو المجتمع، فإن بالإمكان تقييم أداء هذا الفرد المنتمي للجماعة، وفي موضوع هذه الدراسة يقصد بالفرد المرأة في مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني.

• توقعات المجتمع العام: وهي التي يمكن أن تكون حقيقية أو وهمية. تعمل بمثابة أحد وسائط الضبط الاجتماعي في ضبط ومراقبة سلوك الفرد. ذلك لأن الفرد يشعر أن المجتمع يتوقع منه مجموعة من السلوكيات أو التصرفات أو الأفعال في مواقف مختلفة، وأوقات مختلفة حددها التراث والعرف الاجتماعي، وبذلك يلتزم بها إلى حد كبير في بعض الأحيان مما يجعله ينصاع للأوامر أكثر من بحثه عن مصلحته الشخصية (الساعدي، 2009).

6.2 المرأة والدور

تكتسب المرأة أهمية بالغة، لما لها من دور مؤثر وفعال في حياة المجتمعات ونموها وتطورها، في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والسياسية والعلمية وغيرها. وبما أن المرأة جزء من المجتمع، فإن أي تغيير يطرأ على المجتمع ينعكس على المرأة، كما أن واقع المرأة يرتبط بمفاهيم المنزل والمكانة والدور الاجتماعي، وهناك فرق بين منزلة المرأة ودورها، فالمرأة هي زوجة وأم وأخت... وهذه أدوار ترتبط بوظائف معينة لا بد أن تمارسها المرأة في كل مجتمع، إلا أن مركز المرأة والمكانة التي تتمتع بها لا ترتبط بهذه الأدوار فقط، وإن كانت تتشابه معها، بل إنها تتأثر بقيم المجتمع وعاداته ونظمه، التي تحدد طبيعة النظرة إلى المرأة وموقعها في المجتمع.

وتعرف المكانة بأنها المنزلة، فالناس متفاوتون في مكانتهم، وكل فرد من أفراد المجتمع له منزلة أو مركز، وليس هناك منزلة من غير دور، فالمنزلة الاجتماعية تفرض على الأفراد ضروبا من الأفعال والسلوك عليه أن يؤديها، وهذه الأفعال تتغير بتغير المنزلة الاجتماعية والدور الذي تفرضه، وقد بينت العديد من الدراسات أن الخلط في تقسيم العمل بين الذكور والإناث، لا يرجع إلى القدرة الجسمية على بذل الجهد العضلي الشاق، أي العامل البيولوجي وحده، وإنما ترجع إلى اعتبارات اجتماعية يكون لها الأثر على تقسيم العمل، وتحديد الدور الذي يقوم به كل من الجنسين، وهذا يعني أن ثقافة المجتمع تحدد منزلة ومكانة المرأة الاجتماعية وبالتالي الدور الذي تؤديه (تميم، 1998).

إن مكانة المرأة في المجتمع ترتبط وتتأثر بموقعها في بنى المجتمع المختلفة، وبالقيم السائدة وبدورها في عمليات الإنتاج، وفق تقسيم العمل المعتمد، ومدى مشاركتها في اخذ القرار وتوزيع السلطة بما يضمن حضورها في مختلف مجالات الفضاء العام، ويولد تجاوبا وتفاعلا يكون دافعا قويا لتغيير القيم السائدة، بما يرسخ صورة جديدة للمرأة في الذهن العربية (الرحموني، 2002).

وتتحدد مكانة المرأة في التنظيم أو الجماعة من خلال الموقع الخاص بها، وهذا بالتالي يحدد أنماط السلوك التي تسمى أدوار، فالدور هو السلوك المتوقع من الشخص الذي يحتل مكانة معينة. كما يتحدد أداء الفرد وفق استعداده الشخصي، وهناك قواعد سلوكية تحدد الشخص الذي يحتل مكانة معينة، إن هناك سمات خاصة بالأدوار توضع بمعرفة المجتمع، وفقا لاعتبارات بيولوجية، أو قدرات خاصة بالأفراد، فتتحدد مكانة المرأة في المجتمع من خلال الأدوار التي ينسبها المجتمع لها، إلا أن الفرد ومن خلال عطائه وقدراته التي تميزه يستطيع أن يحتل الموقع الذي يناسبه، وليس من حق أي جهة أن تسلبه الحق في القيام بالدور الذي حدده لنفسه (علي وخاطر، 1993).

إن عملية توزيع الأدوار في المجتمع حسب النوع الاجتماعي يتم التحكم بها وفقا للأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع، بحيث أوكل للمرأة المهام الدونية مقارنة مع الرجل، مما أدى لأن يكون وضع المرأة أقل من وضع الرجل، وحتى يتم تصحيح هذا الوضع، يرى بعض المفكرين مثل مارتنش أنه يجب مناقشة الأمور استراتيجيا، بحيث تكون هناك مساواة بين المرأة والرجل في الوصول إلى المصادر وإلى مواقع اتخاذ القرار، والتخلص من التمييز في التوظيف وفي حق ملكية الأرض، ولتغيير وضع المرأة يجب مناقشة كيفية تحديد النوع الاجتماعي للقوة وللتحكم بالموارد (مارتنش وآخرين، 2005). وترى نادية جمال الدين دور المرأة بأنه " مجموعة من الصفات والتوقعات المحددة اجتماعياً والمرتبطة بمكانة معينة". والدور له أهمية اجتماعية لأنه يوضح أن أنشطة الأفراد محكومة اجتماعياً، وتتبع نماذج سلوكية محددة، فالمرأة في أسرتها تشغل مكانة اجتماعية معينة، ويتوقع منها

القيام بمجموعة من الأنماط السلوكية تمثل الدور المطلوب منها. وبالنسبة للمرأة فالدور المعياري لها هو امرأة وزوجة وأم، أي الدور الذي يتوقعه منها المجتمع وينتظر منها القيام به، يتفق اتفاقاً كبيراً مع دورها الفعلي إن لم يتطابق معه (جمال الدين، 1995).

لقد خطت المرأة العربية خطوات متميزة على طريق التطور، وأصبح دورها أكثر فاعلية من خلال مشاركتها في جوانب مختلفة سياسية واقتصادية واجتماعية وغيرها، وعند تتبع أحوال المرأة العربية في بلدان عربية عدة مثل لبنان وتونس والأردن وفلسطين، ومصر، نجدها احتلت مكانة وأخذت دوراً مهماً في مراكز صنع القرار، وقد تكون مشاركتها تحقيقاً لمطلب الديمقراطية ولحقها في المشاركة في عملية صنع القرار، وقد تكون لأسباب منها اشتراطات الجهات الممولة لهذه المؤسسات، وبغض النظر عن دوافع إشراك المرأة في إدارة هذه المؤسسات إلا أن هذا الأمر من شأنه أن يحفز المرأة على المطالبة بشكل أوسع بحقها في المشاركة في صنع القرار من خلال مؤسسات المجتمع المدني المختلفة. كما أن التطور في وضع المرأة في العالم العربي أصبح يحتم على المرأة العمل بوتيرة أقوى لتحقيق طموحاتها في الوصول إلى مراكز صنع القرار على كافة المستويات، كما يتطلب من المرأة العمل بجدية ومهنية وكفاءة عالية لكسب ثقة المجتمع، وكذلك للعمل على مساندة قضايا المرأة من خلال وجودها في أماكن صنع القرار وخاصة من خلال تمثيلها في البرلمان.

بحثت هذه الدراسة في دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، من الناحية المهنية البحتة، ومن هذا المنطلق تم الربط بين دور المرأة في المجالات التنموية المختلفة وبين عملية البناء المؤسسي، حيث أن دور المرأة في تنمية المجتمع يجب أن يكون من خلال العمل المؤسسي المنظم والقائم على أسس سليمة. وتبدأ عملية البناء المؤسسي بوضع الرؤيا والرسالة وتوفير التمويل واستقطاب المراد البشرية، إلى التخطيط ووضع الأهداف وتحقيقها. وتم في هذه الدراسة التعرف على واقع دور المرأة في البناء المؤسسي والإنجازات التي حققتها على المستوى الذاتي والمستوى المؤسسي، والأسباب التي دعته لأخذ دور في البناء المؤسسي، وأهم التحديات، وأهم آليات تطوير هذا الدور.

1.6.2. دور المرأة في المجتمع المدني:

لقد بحثت بعض النظريات سواء المتعلقة بالمجتمع المدني أو المرأة في العلاقة بين المرأة والمجتمع المدني، وتمحورت الدراسات حول فكرة اعتبار الأسرة جزء من المجتمع المدني أم لا، حيث اعتبر بعض المفكرين الأسرة جزء من المجتمع المدني، بينما اعتبرها آخرون خارج المجتمع المدني، فعلماء التنوير وعلماء مرحلة ما بعد التنوير في القرن الثامن عشر والتاسع عشر، مثل روسو وتوكفيل

اعتبروا أن العائلة والدولة تقابل المجتمع المدني، وفي تصورهم للحقوق الفردية نظروا إلى الحرية والمجتمع المدني من منطلق ذكوري مجرد.

وبالنسبة لهيغل فقد اعتبر المجتمع المدني والعائلة قطبي الهرم الذي يقع بينهما المجتمع المدني، فمن المنظور الاقتصادي، لا تدخل العائلة ضمن المجتمع المدني، كون العائلة وحدة تقوم على الولاءات. وفي المقابل هناك من اعتبر العائلة مكملة للمجتمع المدني، فهو يميزها عن الاقتصاد والدولة بينما يرى البعض أنه يجب اعتبار الأسرة ضمن المجتمع المدني كونها أولى مؤسساته، فالأسرة تقوم على مبادئ كالتضامن والهوية الجماعية والمساواة في المشاركة، وهذه تشكل مبادئ أساسية تقوم عليها مؤسسات المجتمع المدني، وبصورة عامة الحياة السياسية. هذا التصور للعائلة يتجاهل العلاقات السلطوية والهرمية السائدة داخل الأسرة، والتي هي في كثير من الأحيان تقوم على أساس النوع الاجتماعي والأجيال، وتتجاوز مشاكل العنف والاستغلال والاعتداء الجنسي داخل الأسرة. وفيما يتعلق بفلسفة الحقوق، يعتبر هيغل أن مكان المرأة في داخل العائلة، في الوقت الذي يأخذ الرجل مكانه في المجتمع المدني والدولة، ويعتقد مفكرين مثل لوك وروسو أن المرأة غير قادرة على تجاوز طبيعتها الجسدية لتحقيق المتطلبات العالمية للمجتمع المدني (هاويل، 2005).

وترى الباحثة أنه بالرغم من أهمية الأسرة في تنمية المجتمع كونها وحدة بناء المجتمع، إلا أنه لا يمكن اعتبارها من مؤسسات المجتمع المدني كون العلاقات داخل الأسرة هي علاقات دم ولا خيار فيها. وهذا الأمر يخرجها من دائرة تعريف المجتمع المدني، حيث أن المجتمع المدني يتسم بالتطوعية والإرادة الذاتية، فانتفاء الأفراد للمجتمع المدني يكون من منطلق حر وليس بشكل إجباري، فالأسرة تعتبر ضمن دائرة التنظيمات الإرثية التي تكون فيها الولاءات للعائلة أو الطائفة، وقد تكون أهداف هذه الجماعة لا تلبى حاجات هذا الفرد لكنه يقبل بها كونه منتمي لهذه الجماعة. أما وضع المرأة في الأسرة ومن منطلق ذكوري بحث كان يوكل إليها القيام بمهام المنزل من تربية الأولاد والاهتمام باقتصاد المنزل والعمل على تلبية حاجات الزوج، أما الزوج فأوكل إليه القيام بالمهام خارج الأسرة.

وبقيت المرأة تعاني من الحرمان من المشاركة في المجال العام سواء من خلال مؤسسات المجتمع المدني أو المؤسسات الرسمية وكان عليها تخطى العقبات التي كانت تقيد مشاركتها وفي أغلبها عقبات فرضتها الأسرة على المرأة نتيجة الأعراف السائدة في المجتمعات.

كما ترى النظرية النسوية أن المجتمع المدني يستبعد المرأة كما يستبعد مؤسسات الدولة، وبالنسبة لكثير من الحركات النسوية، فإن العلاقة بين الرجل والمرأة في العائلة تشكل الممارسات والسلوكيات

والقواعد، التي تقوم عليها مؤسسات الدولة والمجتمع المدني والسوق. ويرى آخرون أنه رغم أن الأسرة تشكل جزءا لا يتجزأ من المجتمع المدني، إلا أنهم يعتبرون العمل المنزلي قلب المجتمع المدني وليس منفصلا عنه. وأن المرأة أصبحت عضوا فاعلا في المجتمعات المدنية، مما يستدعي البحث أكثر في العلاقة بين الجندر (النوع الاجتماعي) والمجتمع المدني (هاويل، 2005).

إذا كانت المرأة عاجزة عن التعبير أو التفكير أو التمييز، فإنها في المحصلة النهائية لا تحدد موضعها، لا في الفضاء السياسي ولا الاقتصادي. كما يجب على مؤسسات المجتمع المدني أن تفتح أبوابا جديدة للمرأة في عالم المعرفة. ويعتبر العمل والتعليم وسيلتان من أجل اكتشاف طاقات المرأة الإبداعية، ولتغيير العلاقات الاجتماعية (أبا سعيد، 2008). حيث يمثل كل من التعليم والعمل، الأساس الذي يحول المرأة من طاقة مهدورة إلى كفاءة تستجيب لحاجة تنمية شاملة، فالتعليم يلعب دورا أساسيا في تغيير نمط البناء الاجتماعي، كما أنه يعد من أساسيات العصر الحديث وضرورة من ضروريات التغيير الاجتماعي، والتعليم من أهم العوامل التي تعمل على تنمية قدرات المرأة، فهو يعمق وعيها بمشكلات المجتمع، وتكون المرأة المتعلمة أكثر حضورا في الفضاء العام، وفي مواقع العمل المختلفة وفي المشاركة في الحياة العامة. كما يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على تغيير صورتها التقليدية، ومكن المرأة من الحضور بأعداد مهمة، كقوة ضاغطة في مختلف مجالات الحياة العامة، وهياها للقيام بأدوارها الجديدة، والمشاركة في أخذ القرارات المتعلقة بالحياة الأسرية وبالحياة العامة، وفسح لها المجال للتعبير عن آرائها واختيار نمط حياتها.

كما يعتبر العمل من أهم العوامل التي ساهمت في تنمية قدرات المرأة وتطويرها، وتغيير واقعها نحو وضع أحسن، وخاصة اندماجها في العملية التنموية، وأصبح لمشاركتها مردود ايجابي على الاقتصاد وما ينبثق عنه من تحسين لظروف المعيشة، وتحقيق الرفاه لكل الأفراد، ومؤشرا لخروجها من الفضاء الخاص إلى الفضاء العام، وخوض مختلف مجالات الحياة العامة (الرحموني، 2002). إن التحرر الاقتصادي شرط أولي لكل تحرر مادي أو معنوي، اجتماعي أو سياسي أو غير ذلك، من هنا تبرز أهمية العمل بالنسبة للمرأة المعزز بالشهادة العلمية كشرط أساسي لعملية تحرر المرأة في سياق العمل (الصوراني، 2002).

2.6.2. دور المرأة الفلسطينية في التنمية:

يكثر الحديث عن أهمية دور المرأة في عملية التنمية، فالمرأة نصف المجتمع، وأية تنمية بدون مشاركة المرأة هي تنمية محدودة، وقد تم التعارف عليها على أنها (تنمية عرجاء). وإن كان هناك

اتفاق ضمني على أهمية مشاركة المرأة في التنمية، فإن النظريات والتوجهات المختلفة لم تتعامل بنفس الطريقة مع كيفية مشاركة وإدماج المرأة في التنمية، وما يحدث في فلسطين يعكس بعض آثار التوجهات العالمية ويدل على أن المرأة الفلسطينية لم تبلغ بعد الدرجة الكافية من المشاركة. ولا بد من التأكيد على أن المرأة موجودة في صلب العملية التنموية، وهي تقوم بالدور الأكبر في عملية إعادة إنتاج القوى العاملة، على اعتبار أنها أم الأجيال المستقبلية، وهي ربة البيت وهي المسئول عن التغذية والصحة والشؤون الاجتماعية، وإدارة الشؤون المالية والأسرية والعلاقات الخارجية، فمشاركة المرأة في الجبهة المنزلية هي الأكثر فعالية وإنتاجية في المجتمع، ولو حسبت التكلفة المادية التي يحتاجها الفرد للتعويض عن الدور الذي تقوم به المرأة في المنزل لفوجئنا بمقدار هذه التكلفة (سعيد ونصيف، 1998).

هناك توجهان رئيسيان لرؤية دور المرأة في التنمية، أولاهما باستخدام التعريفات المختلفة للتنمية، والتي تبحث في مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي، وحصولهن على خدمات تعليم وصحة وخدمات اجتماعية، ومن ثم بحث مساهمتهم في المشاركة المجتمعية والسياسية، ودورهن في صياغة الخطط التنموية المجتمعية والعام يفترض هذا التوجه أن المرأة المتعلمة التي تحمل الشهادة العلمية هي الأقدر على الإسهام في التنمية، إلا أن هذا التوجه يغفل نوع التعليم الذي حصلت عليه المرأة، وهل يصب في خدمة أهداف التنمية وحاجات المجتمع أم لا، من هنا كان يفترض أن يتم التركيز على نوعية التعليم، وتوجيه المرأة نحو المجالات العلمية التي تلبي حاجات السوق، وتعمل على تمكينها وتمكينها .

أما التوجه الثاني فيبحث في واقع المجتمع، والمساهمة الفعلية للنساء، ويسعى إلى تعزيز الاعتراف بهذه المساهمة، فدور النساء في قطاع العمل غير الرسمي، ودورهن في دعم الاقتصاد المنزلي ورعاية الأسرة وتكليف الأسرة في مواجهات الاختلال القوية، الاقتصادية والاجتماعية، هي أدوار مهمة، وهي أساس التنمية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني اليوم. هذا التوجه يتطلب القبول بضرورة التغيير، واستخدام الإمكانيات المتاحة للتغيير، مع الأخذ بعين الاعتبار، أن التجربة الفلسطينية يمكنها المساهمة في الفكر التنموي العالمي، والمشاركة في وضع الاستراتيجيات التنموية، بدلا من أن تكون تابعا مسيرا من قبل الآخرين، ومقيدة بالتمويل وشروطه وبرامجه، التي تفرض على المجتمع الفلسطيني (قزاز، 2004).

وفي اعتقاد الباحثة أن التوجه الثاني اقرب لتحقيق طموحات المرأة، حيث يجعلها في صلب عملية التنمية، ليس فقط من خلال تمكينها بل أيضا من خلال إشراكها في وضع السياسات التي تمس

المجتمع، ومن خلال صياغة الدولة لسياسات في كافة المجالات وعلى كافة المستويات تهدف إلى إحداث تغيير شامل وهاذف يخدم المجتمع الفلسطيني بكافة أطرافه، بعيدا عن الاشتراطات الدولية.

يتصل مفهوم المشاركة بمفهومي التنمية والتمكين، وإن درجة المشاركة تحدد إلى درجة كبيرة توزيع القوة (power) في المجتمع، أي القدرة على إحداث تأثير في الآخر الذي قد يكون فردا أو جماعة أو مجتمعا، وتكتسب المشاركة أهميتها بالنسبة للمرأة وقضاياها، من حيث أنها آلية أساسية لتنمية الذات (المرأة ذاتها)، وتنمية الموضوع (المجتمع والواقع الاجتماعي)، وهما بعدان يرتبطان ارتباطا جدليا، فالشخصية المنفتحة، القوية والفاعلة والمزدهرة هي القادرة على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، كما أن النمو الاجتماعي يمكن أن يقاس بمدى الفرص التي يتيحها لتحقيق مشاركة القطاعات المختلفة وفعاليتها(مرصد، 2003). إن مفهوم التمكين يشير إلى تطوير مشاركة المرأة وتنمية قدراتها ووعيها ومعرفتها ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة، ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها ومن ثم الإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع في كافة المجالات (عوده، 1995).

لمزيد من الاستفادة من الظروف المتاحة لتمكين المرأة للمشاركة الفاعلة والفعالة، والاستفادة من التنمية الاجتماعية، لا بد من العمل على القضايا التالية التي تتناول مستوى الفرد ومستوى المجموعة، ومستوى السياسات والمؤسسات:

- قضية نظرة المرأة والمجتمع نفسه في تمكين المرأة، فلا يعني تحديد المرأة لاهتماماتها وخياراتها أنه قد تم تمكينها، فالأهم من ذلك هو أن تعتبر المرأة نفسها وان يعتبرها المجتمع مؤهلة ومخولة لاتخاذ القرار المتعلق باختيارها.
- أهمية العمل الجماعي ليس فقط بين النساء أنفسهن وتنظيماتهن، وإنما على صعيد النساء اللواتي يصلن إلى مواقع مؤثرة لكنهن لا يشكلن مجموعة تعمل معا باتجاه التغيير، وعلى صعيد المجتمع المدني بمجمله، فهذا هو الأسلوب الأمثل لانعكاس تمكين المرأة ليس فقط على القضايا الذاتية بل ليصبح عاملا مؤثرا في عملية التحول الاجتماعي المنشودة.
- لإظهار أثر تمكين المرأة الفعلي على عملية التنمية الشاملة، يجب إزالة العوائق المؤسسية، وإيجاد الحوافز لزيادة وصول الأفراد والمجموعات إلى المصادر والفرص التنموية. فمن خلال ذلك يمكن تغيير السياسات العامة للمؤسسات وتعديلها.

- إن تمكين المرأة يتطلب عملية تحول شاملة ليس في مؤسسات محدودة فقط، وإنما في تلك المؤسسات التي ما زالت تساند البنية الأبوية، فهناك قوى رافضة لمثل هذا التحول بعضها داخل دائرة صنع القرار (الصباغ، 2008).

لقد أثبتت التجارب العديدة على مستوى العالم وعلى المستوى المحلي أن التنمية لن تكون فعالة أو مستدامة إن لم تؤخذ مشاركة المرأة فيها بعين الاعتبار، وقد تنبعت العديد من البرامج على صعيد المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية إلى قضية إدماج المرأة في التنمية، وأسهمت في تحقيق الإجراءات والبرامج التي أثبتت نجاحاتها.

إن التحرر الحقيقي للمرأة هو التحرر من الاضطهاد الاجتماعي وذلك بمساواتها بالرجل في الحقوق، وفي اتخاذ القرار في كل الميادين وعلى كل المستويات، إن هذا هو التعبير عن حقيقة الارتباط الوثيق بين قضايا المرأة الفلسطينية وقضايا مجتمعتها في الاستقلال الوطني، والتقدم الاجتماعي والتنمية والعدالة الاجتماعية والديمقراطية (الصوراني، 2002).

كما أنه بالإمكان تحسين وضع المرأة العربية إذا ما قامت الجهات المعنية، الحكومات والمنظمات الدولية والأهلية، بإحداث التغيير المطلوب والهادف إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع، وذلك من خلال العمل على نشر مفاهيم المساواة والديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ورفع الوعي حول أدوار النوع الاجتماعي، والتي تتمثل في الدور الإيجابي الأسري، والدور الإنتاجي، والدور المجتمعي، والدور السياسي، وتعزيز ذلك بقوانين وإجراءات (كمال، 2002).

3.6.2. مشاركة المرأة الفلسطينية في التنظيمات غير الحكومية:

يتمثل النشاط الأهلي للنساء في أنماط متعددة، أكثرها شيوعاً الجمعيات الخيرية النسائية، وهي التي ترتبط بالفلسفة التقليدية للبر والإحسان، ويتكون بعضها من جمعيات خيرية "مختلطة" تساهم فيها نساء، والبعض الآخر جمعيات خيرية نسائية صرفة لا تعمل فيها إلا نساء، وهناك جمعيات واتحادات نسائية مرتبطة بأحزاب في السلطة، وهي تتحرك في إطار الحزب وتتسم بدرجة عالية من البيروقراطية، أما تلك التي ترتبط بأحزاب خارج السلطة، فإنها ترتبط بالحركة الوطنية وترتبط نظرتها للمرأة بموقفها الأيدولوجي (مرصد، 2003). إن دور المرأة ومشاركتها في التنظيمات الأهلية، لا ينفصل عن وضعها في المجتمع ككل، فمن الصعب أن تتطور أدوار المرأة في المجتمع بحيث تصبح

شريكا كاملا في المجتمع، إلا إذا سمحت مرحلة تطور البنى الاجتماعية والسياسية في هذا المجتمع بذلك (عبد العاطي، 2007).

4.6.2. مشاركة المرأة في المجال السياسي الحزبي:

تشير البيانات إلى أن النساء تشكل 5% من أعضاء اللجنة المركزية لفتح، وقد استطاعت امرأة واحدة هي زهيرة كمال الوصول إلى منصب أمين عام حركة فدا عام 2011. ومن أشكال المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية مشاركتها في الانتخابات، إما عن طريق الانتخاب أو من خلال الترشيح، فقد شاركت النساء في عام 1996 من خلال الانتخاب مع الرجل. وقد بلغ عدد المرشحات اللواتي ينتمين إلى الأحزاب والفصائل 9 نساء (4 فتح، 2 فدا، 2 حزب الشعب الفلسطيني، 1 جبهة التحرير العربية)، نجح منهن 5 نساء مقابل 83 رجلا هم أعضاء المجلس التشريعي، وقد تمت زيادة أعضاء المجلس عام 2005م، وتم اعتماد النظام المختلط الذي يجمع بين التمثيل النسبي ونظام الأغلبية مناصفة بينهما، وأقرت كوتا نسوية، على أن لا تكون الكوتا بحدها الأقصى أكثر من 20% بالقوائم وليس الدوائر. أما بالنسبة لانتخاب المجالس والبلديات وضع شرط لترشيح المرأة بحيث يتم وضع امرأة ضمن كل خمسة أسماء بالقائمة التي يزيد عدد أعضائها عن 13 عضواً، لكن تترك حرية اختيار مكان المرأة بالقائمة فقط بالقرى التي يزيد عدد أعضاء السكان عن 1000 نسمة (عبد الهادي، 2007). أما فيما يرتبط بمشاركة المرأة السياسية عن طريق الانتخاب والترشيح وعلاقة الأحزاب بذلك، فإنه يمكننا القول بأن المرأة الفلسطينية في الانتخابات التشريعية كانت ممثلة للحزب الذي تنتمي إليه (سعيد، 1996).

ومما سبق تأكيد على أن مشاركة المرأة السياسية بالترشيح أو الانتخاب، كانت لغاية لدى المرأة ولدى الحركة النسوية بشكل عام، من حيث تمكين النساء ووصولهن إلى مؤسسات القرار، لا سيما البرلمان الذي يعتبر شرطاً ضرورياً لاكتمال تمتعها بالمواطنة، وذلك لأن وجود تنوع في تركيبة البرلمان ليشتمل على ممثلين من كلا الجنسين، يساهم في جعل المرأة عنصراً مشاركاً في التعبير عن قضاياها وطرح مشكلاتها، وتطوير القوانين والتشريعات التي تعالج أوضاعها على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي. كما أن مشاركتها تعزز من إمكانية التوقيع على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة، وتساهم في توسيع قاعدة الشرعية لمؤسسات النظام السياسي، وفي نفس الوقت تزيد من واقعية وحقيقة تمثيلها للمجتمع، وينعكس ذلك في النهاية على مكانتها في المجتمع، ويعمل على تطوير مهاراتها ويعمق مفاهيم الانتماء الوطني والاعتزاز القومي لديها، في سبيل تحقيق أهداف النظام السياسي في التنمية الشاملة في المجتمع. كما وأن تمثيل القطاع النسائي في البرلمان يساهم في تغيير نظرة

الجمهور والرأي العام في المجتمعات المحافظة بصورة تدريجية لدور المرأة في الحياة العامة، كما أن مشاركة النساء في البرلمان تحفز من اهتمام المرأة بالأنشطة العامة في المجتمع وتهيئتها نفسها لممارستها (نزال، 2004).

لقد طرأ تطور على صعيد مشاركة المرأة في الحياة السياسية وصنع القرار، حيث أصبحت المرأة تحتل مناصب عليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، فهناك خمس وزيرات من أصل 22 وزارة، وتم تعيين امرأة في عضوية اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية عام 2009، كذلك تم تعيين أول امرأة تشغل منصب محافظ رام الله والبيرة مما يعكس قدرة ونجاح المرأة في إدارة المؤسسات بفاعلية ومهنية عالية (عوض، 2011).

5.6.2. مشاركة المرأة في المؤسسات السياسية:

مشاركة المرأة بالمؤسسات السياسية بشقيها الرسمي وغير الرسمي، يتيح للمرأة تقبل وجودها في مواقع القرار، وإمكانية حصولها على هذه المناصب من جهة أخرى، وهذه المؤسسات السياسية الرسمية تشمل المرأة في منظمة التحرير الفلسطينية والحكم المحلي، أما بالنسبة للمؤسسات السياسية بشقيها غير الرسمي فتشمل الفصائل والأحزاب السياسية، النقابات العمالية، المنظمات غير الحكومية وعملها في إطار الوظائف العامة (عبد العاطي، 2007).

6.6.2. مشاركة المرأة في النقابات العمالية:

المجتمع المدني أفرز العديد من المؤسسات الحديثة ومنها التنظيمات النقابية، التي تؤثر على سلوك ومفاهيم قطاعات واسعة وفعالة من المجتمع، فهذه التنظيمات النقابية تعتبر مؤسسات جماهيرية، وبذلك يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تشكيل الوعي المجتمعي تجاه قضايا النساء، من خلال امتدادها إلى قطاعات واسعة من الجماهير، إلا أن المشكلة تكمن في عدم توفر الشروط الملائمة للنقابات حتى تقوم بمسؤولياتها ودورها التغييري في المجتمعات العربية عامة، والمجتمع الفلسطيني خاصة، مما يضعف بنيتها وتماسكها وفعاليتها، ليمتد ذلك إلى بنيان المجتمع المدني ككل.

ومن الأسباب التي أدت إلى نقصان نسبة النساء في التمثيل النقابي وعزوفها عن المشاركة في العمل النقابي:

- سياسات التمييز تجاه المرأة الفلسطينية من قبل المؤسسات والنقابات المهنية والعمالية، وهو ما يعني أنه يترتب على المرأة أن تبذل جهود مضاعفة مع النقابات والأحزاب والتنظيمات السياسية، من أجل التعاون فيما بينهم، للضغط باتجاه قانون الانتخابات المنشود كشركاء تجمعهم رؤيا واحدة في هذا المضمار.
 - وضع الحركة النقابية بشكل عام، حيث يعترها الانقسام والانشقاقات والصراعات الداخلية والخلافات التنظيمية، مما انعكس سلباً على المشاركة العمالية بشكل عام ومشاركة المرأة خاصة.
 - تغييب الحقوق المطلوبة لصالح النشاط السياسي، خاصة أنه تم إحقاق العمل النقابي بأهداف الفصائل السياسية، وبسبب ذلك عُمل على تغليب التواجد الذكوري في النقابات العمالية على التواجد الأنثوي خاصة في مراكز القرار.
 - أسباب مجتمعية تتعلق بنظرة المجتمع والعادات والتقاليد الموروثة، التي تمنع النساء وتحد من مدى مشاركتهن في النقابات العمالية، ويرجع ذلك لانشغال المرأة بالأسرة وعدم مقدرتها على مجارة العمل، فالمسؤولية الملقاة على عاتق المرأة العاملة مزدوجة.
 - أسباب تعود للمرأة الفلسطينية نفسها في عدم اقتناعها وتشكيكها في قدرة النقابات العمالية على خدمة مصالحها والدفاع عنها من جهة، ومن جهة أخرى تلام المؤسسات النسوية من أطر وجمعيات واتحادات، لأنها على الرغم من توجهها في برامجها للمرأة العاملة والمهنية، إلا أن هذا التوجه بقي إلى حد بعيد في إطاره النظري، دون تجسيد هذا الدور بالأنشطة والآليات (عبد العاطي، 2007)
 - غياب الحياة الديمقراطية عن الأجسام النقابية، ممثلة بإجراء انتخابات دورية لتجديد الهيئات القيادية، مع ما يسبقها من تحضيرات تنظيمية كحملات التنسيب والمؤتمرات القاعدية، جعل من الهيئات القيادية للنقابة هيئات دائمة لأصحابها وكأنها قطاع خاص وملكية فردية، مما قلل فرص النساء وأقصاهن بشكل عام عن العمل النقابي، ووقف عائقاً أمام تجديد فئات نسوية أو شابة (الريماوي كما ورد في عواد، 2008).
- وفي عام 1995 تم استحداث دائرة شؤون المرأة العاملة في "الاتحاد العام لنقابات فلسطين" لتعنى بقضايا وهموم المرأة العاملة الفلسطينية، من خلال تطوير مشاركتها في الحركة النقابية والعمل على رفع كفاءتها ومهاراتها، لتأهيلها في المشاركة في قيادة الحركة النقابية، وفي وضع سياساتها، بحيث لا تغفل حقوق النساء العاملات ولا تستبعد وجودهن كفاعلات ومشاركات حقيقيات. ولا تزال نسبة مشاركة المرأة في النقابات الفلسطينية متدنية وتقدر بحوالي 2% من النساء مقابل 7% من الرجال. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009).

7.2 البناء المؤسسي

يحدث التباس أحيانا بين مفهومي المؤسسة والمأسسة، والتي يقصد بها البناء المؤسسي، فالمؤسسة عبارة عن كل تجمع وكيان بشري تأسس لخدمة وتحقيق أهداف، أما البناء المؤسسي يحدد جودة المؤسسة من حيث بنائها والتزامها بمعايير البناء المؤسسي.

1.7.2. مفهوم العمل المؤسسي:

العمل المؤسسي شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس، أو ما يطلق عليه العمل التعاوني، والميل بقبول العمل الجماعي وممارسته، شكلاً ومضموناً، نصاً وروحاً، وأداء العمل بشكل منسق، قائم على أسس ومبادئ وأركان، وقيم تنظيمية محددة (العدلوني، 2002). ويمكن تعريفه بأنه: التجمع المنظم بلوائح يوزع العمل فيه على إدارات متخصصة، ولجان وفرق عمل، بحيث تكون مرجعية القرارات فيه لمجلس الإدارة، أو الإدارات في دائرة اختصاصها، أي أنها تنبثق من مبدأ الشورى، الذي هو أهم مبدأ في العمل المؤسسي. ويعرف أيضاً بأنه: كل تجمع منظم يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية العمل لبلوغ أهداف محددة، ويقوم بتوزيع العمل على لجان كبيرة، وفرق عمل، وإدارات متخصصة، علمية ودعوية واجتماعية، بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرارات، في دائرة اختصاصها (عطية، 2007).

ولكل مؤسسة مبادئ تقوم عليها، وهياكل لتنظيم عملها وتكامله، ووسائل وأدوات عمل لتأدية الوظائف وإنجازها، وتفاعل هذا الكل في إطار الانسجام والتكامل من أجل تحقيق مبررات وجود المؤسسة. والأمر الثاني في حياة المؤسسة هو مدى تنظيم وانسيابية العمل بين هياكلها ولجانها وأفرادها، من خلال تقسيم العمل، واللوائح والقوانين المنظمة والقواعد المهنية، والقيم السائدة أثناء العملية التفاعلية بين أجزاء وهياكل المؤسسة، وهذا ما يسمى بالمأسسة أو العمل المؤسسي.

إن المأسسة أو العمل المؤسسي، هو ذلك العمل المنظم الذي يحتكم لمرجعية أو منظومة قيم، ويسعى لتحقيق الأهداف ويخضع لقوانين ولوائح، ويوزع في إطاره العمل على هيئات أو لجان أو فرق عمل، أو مصالح متخصصة، مخول لها العمل وفق صلاحياتها، تكون فيه المسؤوليات والصلاحيات واضحة محددة، مما يحقق انسيابية العمل وفعاليته، وتكون مرجعية القرار هي الأخرى واضحة ومحددة، غالباً ما تكون لمجالس الإدارة أو مجالس الشورى حسب خصوصية وطبيعة كل مؤسسة،

فلا يمكن لأي قرار خاصة المصيرية منها إلا أن ينبثق من قواعد الشورى، ضمن دائرة اختصاص كل هيئة أو مؤسسة (عطية، 2007).

2.7.2. عناصر وصفات مهمة للبدء في العمل المؤسسي:

إن العمل المؤسسي ذو أهمية بالغة، لأنه ينقل العمل، من الفردية إلى الجماعية، ومن العفوية إلى التخطيط، ومن الغموض إلى الوضوح، ومن محدودية الموارد، إلى تعددية الموارد، ومن التأثير المحدود، إلى التأثير الواسع، ومن الوضع العرفي، إلى الوضع القانوني. ولا بد أن تتوفر مجموعة من الصفات والعناصر لأي جهة تريد أن تبدأ بالعمل المؤسسي، من أهمها:

- وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة، فلا بد قبل قيام أية مؤسسة الإجابة عن سؤال جوهري وهو: ما هي الغاية من بناء المؤسسة، كما يجب تحديد الأهداف التي ستسعى المؤسسة إلى إنجازها، ووضع مقاييس للأداء لمقارنة واقع قبل البناء مع الواقع بعد قيام المؤسسة لتبين مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها وغاياتها.
- مشروعية المؤسسة، والحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل وفق شروطه.
- وجود قيادة مؤهلة ومحترمة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل.
- توفر رأس المال الكافي، من مصادر تمويل ذاتية ومنتوعة ومستمرة مع الحفاظ على الاستقلالية بالتصرف، ووجود نظام مالي ومحاسبي دقيق.
- إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة، في نظر العاملين بها والمتعاملين معها وفي نظر منافسيها.
- قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي، وتحقيق أهدافها، والتغلب على الصعوبات، وإجبار الآخرين على مسايرتها.
- جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين.
- وجود لوائح وأنظمة عمل محددة وواضحة ومتفق عليها وموثقة ومدونة ومعروفة لكل الجهات المعنية والمتعاملة معها، ومتناسبة مع أهداف المؤسسة.
- وجود خطط وبرامج محددة وواضحة ومدروسة ومتفق عليها وموثقة ومكتوبة ومعروفة للجهات المعنية التي ستتعامل معها.
- وجود نظام للرقابة والمتابعة والتقييم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط والتنفيذ (العدلوني، 2002).

8.2 المجتمع المدني

ظهر مفهوم المجتمع المدني في الغرب نتيجة مطالبة الشعوب بالمساواة والحرية والديمقراطية، وقد دخلت منظمات المجتمع المدني في بعض الأحيان في صراع مع الدولة، إلا أنه يجب الاعتراف بأهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات المجتمع المدني كدور مكمل لدور الدولة. لقد انتشرت مؤسسات المجتمع المدني المختلفة في البلدان العربية بشكل واسع مما يحتم التعرف على المفهوم ومدى قابلية تطبيقه في البلدان العربية وخاصة فلسطين.

1.8.2 المفهوم:

المجتمع المدني من حيث المبدأ هو نسيج متشابك من العلاقات التي تقوم بين أفرادها من جهة، وبين الدولة من جهة أخرى، وهي علاقات تقوم على تبادل المصالح والمنافع، والتعاقد والتراضي والتفاهم والاختلاف والحقوق والواجبات والمسؤوليات، ومحاسبة الدولة في كافة الأوقات التي يستدعي محاسبتها. وليكون هذا النسيج ذا جدوى، يجب أن يتجسد في مؤسسات طوعية اجتماعية واقتصادية وثقافية وحقوقية متعددة، تشكل في مجموعها القاعدة الأساسية، التي تركز عليها مشروعية الدولة من جهة، ووسيلة محاسبتها من جهة أخرى.

تزداد أهمية المجتمع المدني ونضج مؤسساته، لما يقوم به من دور في تنظيم وتفعيل مشاركة الناس في تقرير مصيرهم ومواجهة السياسات التي تؤثر في معيشتهم، وما يقوم به من دور في نشر ثقافة خلق المبادرة الذاتية، ثقافة بناء المؤسسات، ثقافة الإعلاء من شأن المواطن، والتأكيد على إرادة المواطنين في الفعل التاريخي وجذبهم إلى ساحة الفعل التاريخي والمساهمة بفعالية في تحقيق التحولات الكبرى للمجتمعات حتى لا تترك حكرا على النخب الحاكمة (الملتقى المدني، 2006).

وينظر المفكر الإيطالي انطونيو غرامشي إلى المجتمع المدني باعتباره جزءا من البنية الفوقية، وهذه البنية تنقسم بدورها إلى مجتمع مدني ومجتمع سياسي، وظيفة الأولى الهيمنة عن طريق الثقافة والايديولوجيا، ووظيفة الثاني "الدولة" السيطرة والإكراه. على هذا فإن المجتمع المدني في فكر غرامشي هو عبارة عن تلك المساحة التي تشغلها الأنشطة والمبادرات الفردية والجماعية "الأهلية"، التي تقع بين المؤسسات والأجهزة ذات الطبيعة الاقتصادية البحتة من ناحية، وأجهزة الدولة الرسمية ومؤسساتها من ناحية أخرى (الصبيحي، ب.ت.).

ويعرف المجتمع المدني على أنه "مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة، التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف". وتشمل تنظيمات المجتمع المدني كلا من الجمعيات والروابط والنقابات والأحزاب والأندية والتعاونيات. كما يحدد المجتمع المدني على نحو إجرائي بأنه:

"جملة المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعمل بصورة تطوعية في ميادينها المختلفة، في استقلال نسبي عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض متعددة منها: أغراض سياسية كالمشاركة في صنع القرار على المستوى الوطني، ومثال على ذلك الأحزاب السياسية، ومنها أغراض نقابية كالدفاع عن المصالح الاقتصادية لأعضاء النقابة، ومنها أغراض معنية كما هو الحال في النقابات المهنية للارتقاء بمستوى المهنة والدفاع عن مصالح أعضائها، ومنها أغراض ثقافية كما في اتحادات الكتاب والمثقفين، والجمعيات الثقافية التي تهدف إلى نشر الوعي وفقا لاتجاهات أعضاء كل جمعية، ومنها أغراض اجتماعية للإسهام في العمل الاجتماعي لتحقيق التنمية" (الصادق، 2004 ص67).

2.8.2. عناصر المفهوم:

يتضمن المجتمع المدني كمفهوم مجموعة من العناصر المترابطة والمتداخلة، التي تعبر عن حقائق المفهوم وجوهره تتمثل فيما يلي:

- التطوعية والإرادة الذاتية: ينطوي على مفهوم المجتمع المدني الجوهر الفلسفي للعمل التطوعي، وهو فكرة المبادرة الذاتية للفرد من منطلق قناعاته وإيمانه بقدرته على التأثير في محيطه الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي، لذلك فإن أنماط العلاقات في المجتمع المدني تتم من خلال مجموعة من المؤسسات التطوعية التي ينضم إليها الأفراد بملء إرادتهم الحرة وإيماننا منهم بقدراتهم وقدرة هذه المؤسسات على حماية مصالحهم والتعبير عنها، وبذلك فإن قيم ومبادئ مثل المبادرة والحرية والإرادة والتعددية والعقلانية، تعتبر من المقومات والمرتكزات الأساسية لبناء وتفعيل المجتمع المدني ومؤسساته (الصادق، 2004).

اعتبرت المنظمات الطوعية الشكل الأكثر تقليديا للمجتمع المدني، حيث أن فكرة التطوع تلائم مفهوم المجتمع المدني، ففي المنظمات الطوعية لا يمكن إجبار الناس على عمل شيء لأن لهم الخيار للتحني، كما أن عضوية المنظمات الطوعية توحى أيضا بمفهوم الديمقراطية والمساواة، حيث أن جميع الأعضاء من ناحية مبدئية لهم نفس الحقوق في المشاركة في اتخاذ القرارات، من هذا المنطلق

فإن المنظمات الطوعية تدمج بين الحرية والمساواة، وتقدم شروطا مسبقة للحوار الديمقراطي (الكسندر، 1998).

ومع ذلك هناك حدود للحرية والمساواة في المنظمات الطوعية، أحد هذه الحدود هي قضية العضوية في المنظمة، لا يقرر الشخص بنفسه أن يكون عضوا في منظمة، حيث أن الأعضاء الآخرين هم الذين يقررون قبول أو رفض عضويته، وعلى الشخص أن يتحلى ببعض القيم والأيدلوجيات، والأفكار وإلا سوف ترفض عضويته، وهناك بعض السيطرة على المنظمات الطوعية كما في بعض الأحزاب، حيث أن متطلبات التوافق الأيدلوجي مطلوبة بشكل كبير. ويتشكل المجتمع المدني من العديد من المنظمات الطوعية، إلا أن بعض المنظمات الطوعية تعتمد على الدولة في نشاطاتها مثل المنظمات النسوية، التي تضغط على الدولة لاتخاذ إجراءات بخصوص الإجهاض والمساواة في الأجور، وكذلك منظمات البيئة التي تضغط لحماية البيئة. ورغم انتماء هذه المنظمات للمجتمع المدني، إلا أنه لا يمكن فهمها بدون الأخذ بعين الاعتبار علاقتها واعتمادها على الدولة. ويمكن أن يكون هذا أحد الأسباب التي دعت أنصار المجتمع المدني، اعتبار الحركات الاجتماعية الجديدة، هي الأشكال الأساسية للمجتمع المدني وليس المنظمات الطوعية، فبعكس المنظمات الطوعية لا تضع الحركات الاجتماعية محددات لمواصفات العضوية، وهي أكثر مرونة وتوصف عادة بأنها تلقائية، وهي بذلك تتلاءم أكثر مع مفهوم المجتمع المدني (الكسندر، 1998).

- التكوين المؤسسي القائم على معايير الإنجاز: تعبر الأبنية والتكوينات الاجتماعية التي يقيمها ويؤسسها الأفراد طوعا وإرادتهم الحرة، عن فكرة التكوين المؤسسي، الذي يعطي لأي مجموعة يربط بين أفرادها مجموعة من الأفكار المتجانسة صفة الهيكل التنظيمي، يسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة سواء للمجتمع ككل أم للجمع المؤسسي، وذلك عبر إتباع الأساليب السلمية ومراعاة حدود النظام والقواعد القانونية المحددة للسلوك، وتتطلب العضوية في هذه المؤسسات، تضحية من قبل العضو ببعض الموارد المتاحة، كما أن الترقى وتولي المسؤولية في الهياكل التنظيمية، يكون مرتبطا بأداء العضو وإنجازاته في سعيه لتحقيق أهداف المؤسسة بالالتزام بشروط العضوية وحقوقها وواجباتها، والمشاركة في النشاط العام والتعبير عن الرأي والاستماع للرأي الآخر، والتصويت على القرارات والمشاركة في الانتخابات وقبول النتائج مهما كانت (الصادق، 2004). وكلما ازداد عدد الوحدات الفرعية وتنوعها، ازدادت قدرة المؤسسة على ضمان ولاءات أعضائها والحفاظ عليها، كما أن المؤسسة التي يكون لها أهداف عديدة تكون أكثر قدرة على تكييف نفسها، أفضل من المؤسسة التي يكون لها هدف واحد (الصبيحي، ب.ت.).

• الغاية أو الدور: يسعى المجتمع المدني بوصفه تكوينات مؤسسية تطوعية منظمة ومتعددة، إلى تحقيق مصالح أو غايات مشتركة، سواء كانت تتعلق بأعضائها، أو تلك التي تهم المجتمع بأسره، فالأحزاب السياسية تسعى إلى الوصول إلى السلطة أو المشاركة في صنع القرارات على المستوى القومي، والنقابات العمالية والمهنية هي التي تدافع عن مصالح أعضائها الاقتصادية. أما اتحادات الكتاب والجمعيات الثقافية فتعمل على نشر الثقافة والمعرفة العلمية، كما تساهم الجمعيات الخيرية والاجتماعية في تحقيق التنمية الاجتماعية، وهناك مؤسسات تدافع عن قضايا معينة منها مؤسسات حقوق الإنسان وحقوق المرأة والطفل. إن هذا التنوع يقتضي أن تقوم هذه المؤسسات بدورها من منطلق القدرة على تجاوز الخلافات والانقسامات الأيديولوجية والسياسية والثقافية، فيعترف بالتنوع والاختلاف والتسامح مع الآراء والتيارات المختلفة، ويسعى إلى الحوار السلمي والتوافق لمصالح المجتمع ككل. إن أهمية المجتمع المدني بتناقضاته وتعددته، حيث تكون دينامية الإبداع والخلق والتغيير في المجتمعات، وهذا يعني أن المجتمع المدني لا يتسم بالضرورة بالتجانس، بل قد يكون ساحة للتنافس والاختلاف بين القوى المختلفة، إلا أن العلاقات القائمة على التنافس والتعاون والتي تكون على حساب العلاقات القائمة على أساس الصراع بين قوى المجتمع المدني وفئاته، تعتبر مؤشرا على حيوية هذا المجتمع بالمعنى الإيجابي والعكس صحيح (الصبيحي، ب. ت.).

• استقلالية المجتمع المدني: يجب أن تتمتع مؤسسات المجتمع المدني بالاستقلالية، حتى تستطيع تأدية أدوارها وتحقيق أهدافها، ويتجسد مفهوم الاستقلالية لمؤسسات المجتمع المدني، في كافة النواحي المالية والإدارية والتنظيمية، بحيث يكون الأفراد قادرين على تنظيم نشاطاتهم بعيدا عن تدخل الدولة، مما يقلل من تبعية هذه التنظيمات للدولة وسيطرتها عليه، ومن هنا تقوم مؤسسات المجتمع المدني بدور الوسيط بين المواطن وبين الدولة، فتنظر الدولة للفرد على أنه عضو في جماعة وليس كائنا منفردا بذاته. ومن هنا تعتبر كافة الموارد التي تمتلكها مؤسسات المجتمع المدني سواء المادية أو المعنوية، من أهم متطلبات قيامه بدوره السياسي والاجتماعي، وإدارة علاقته بالدولة بما يضمن استقلاليته عن سلطة الدولة وأجهزتها (الصادق، 2004). وما يعزز استقلالية المؤسسات ويقطع الاختراق الداخلي والخارجي لها ما يلي:

- إيجاد أسس اتصال بين مؤسسات المجتمع.
- قيام تكافل بينها من خلال قواعد للتضامن والتماسك كألوية ضمن مكونات حركاتها.
- ضرورة تأسيس قواعد ممارسة داخلية ترفض تكافح الفساد أو الانحراف أو الاستبداد، لأن فساد التكوينات الداخلية سوف يؤدي إلى إضعافها وبالتالي إمكانية اختراقها (الصبيحي، ب. ت.).

3.8.2. المجتمع المدني الفلسطيني:

إن أي عملية تنموية لا بد وأن تستند إلى مؤسسات سواء كانت تابعة للقطاع الخاص أو العام أو الأهلي، وقد بينت تجربة التنمية أن عوامل النجاح في تحقيق أهداف التنمية لا تتوقف على الثروات والجغرافيا وعدد السكان، وإنما تعتمد بالأساس على سلامة الرؤية التنموية وصلاح الحكم وحسن الإدارة التنموية ونزاهتها، ويلاحظ أن جميع الدول التي أخفقت في توفير هذه العوامل لم تنجح في تحقيق أهدافها التنموية، بغض النظر عن فقرها أو غناها بالثروات الطبيعية أو عدد سكانها أو مساحتها أو موقعها الجغرافي، بينما نجد الدول التي تمكنت من بناء الحكم الصالح والإدارة التنموية الكفوءة، هي التي وضعت رؤيتها التنموية بالاستناد إلى التحليل العلمي لبيئتها التنموية ومواطن قوتها وتميزها، وبمشاركة واسعة من شركاء التنمية فيها، وخاصة مؤسسات العمل الأهلي والمنظمات التنموية غير الحكومية.

لقد استطاع المجتمع الفلسطيني تشكيل الهيئات والمؤسسات والتجمعات المدنية التي مكنته من التعبير عن نفسه وأهدافه، كما استطاع المجتمع الفلسطيني في الضفة والقطاع تشكيل شبكات اجتماعية وسياسية عديدة ومتنوعة بمختلف المجالات من التعليم العالي إلى الخدمات الصحية والاجتماعية وصولاً إلى التعبير السياسي. تلك المؤسسات فتحت المجالات أمام الأفراد للمساهمة والانخراط في العمل الاجتماعي الجماعي، كما ساهمت وبشكل مباشر في تنمية قطاعات المجتمع الفلسطيني المختلفة (ي. إبراهيم، 2005).

تنقسم الأراضي الفلسطينية إلى منطقتين هما الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد خضعت الضفة الغربية قبل الاحتلال الإسرائيلي عام 1967 لحكم الأردن، كما خضع قطاع غزة للحكم المصري، وبعد الاحتلال الإسرائيلي بقيت هاتان المنطقتان متميزتان عن بعضهما البعض، مما أثر في بلورة مجتمع مدني واحد في فلسطين.

وبحسب زياد عمرو فإنه يرى أن هناك مجتمعا مدنيا في فلسطين رغم هشاشته، إلا انه يتمتع بخصائص المجتمع المدني، كما يعتبر أن المجتمع المدني الفلسطيني يوجد في الضفة الغربية وغزة ولا يتواجد في الشتات. أما عن مميزات المجتمع المدني الفلسطيني، فيرى زياد عمرو أنه يمتاز عن غيره في المجتمعات العربية في أنه نشأ وتطور ومارس نشاطاته بعد عام 1967، في ظل غياب بنية أو سلطة لدولة وطنية أو كيان مستقل. وقد كان هناك مصادر ثلاثة للسلطة، تمثلت بالحكم العسكري الإسرائيلي والتنظيمات والأحزاب السياسية الفلسطينية المتواجدة في الضفة والقطاع، وقيادة منظمة

التحرير الفلسطينية ومؤسساتها وهيئاتها المتواجدة في الخارج، حيث شكلت المرجعية السلطوية المعنوية العليا للفلسطينيين في الأراضي المحتلة، وقامت التنظيمات المحلية التابعة للمنظمة بدور الوسيط بين قيادة المنظمة والمجتمع الفلسطيني، وبعد انتفاضة عام 1987 تصاعد نفوذ الحركة الإسلامية وأصبحت تنافس قيادة منظمة التحرير الفلسطينية على المكانة المرجعية للشعب الفلسطيني. السمة الثانية التي تميز المجتمع المدني الفلسطيني، فهي حالة الاختلاط النظري الناجمة عن عدم التمييز بين أشكال النضال الوطني التحرري، والسعي لبناء الدولة الوطنية من ناحية وعلى أشكال التنظيم الذاتي المرتبط بنشاطات وخصائص المجتمع المدني من ناحية أخرى (أبو عمرو، 1995).

وينفي (علي الجرباوي) وجود مجتمع مدني فلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، وهو بذلك يخالف زياد عمرو، أما عزمي بشاره فهو ينفي وجود مجتمع مدني في الوطن العربي ككل، كما يشير الواقع إلى أن منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية تعمل باستقلال عن نظيراتها في غزة، والبعض يشير إلى أن المجتمع المدني الفلسطيني لا يشمل الفلسطينيين في الشتات. ويزداد استخدام مفهوم المجتمع المدني تعقيدا بسبب غياب الدولة الوطنية، وحدثة السلطة الوطنية والشروط المفروضة عليها.

ويرى جقمان أنه لا يمكن أن يقوم مجتمع مدني دون أن تكون هناك بنية ديمقراطية، ففي غياب ضمانات للديمقراطية تكون الدولة عرضة لأن تلغي المجتمع المدني ويبقى مجالان فقط هما الدولة والمجال الخاص. وفيما يتعلق بآفاق تطور المجتمع المدني الفلسطيني، يجب العمل على مراجعة جوانب التنمية السياسية والاجتماعية للمجتمع الفلسطيني خاصة تحت الاحتلال. وتعتبر التعددية السياسية إحدى معالم الحياة السياسية الفلسطينية منذ ما يقرب من ثلاثة عقود، وقد سهلت هذه الميزة على الأحزاب السياسية الفلسطينية، أن توسع من تأثيرها عبر إنشاء مؤسسات تابعة لها، وتتضمن هذه المؤسسات مؤسسات المرأة، نقابات العمال، اتحادات الطلبة وجماعات العمل الطوعية. واتسع التأثير بشكل أكبر بتشكيل المنظمات غير الحكومية التي تقدم خدمات في مجال التعليم الصحة والرعاية الاجتماعية، وأصبح لكل حزب مؤسسته الخاصة، لكن بالإضافة لذلك ازدادت المؤسسات غير الحكومية المستقلة، وأصبح مجال المجتمع المدني ظاهرة واضحة في المجتمع الفلسطيني خلال العقدين الماضيين، وحدث هذا التطور في ظل غياب مؤسسات الدولة الوطنية، وربما بسبب غياب السلطة المركزية على الأرض. أما نقطة التحول الحاسمة بدأت مع قيام السلطة الفلسطينية نتيجة لاتفاقية أوسلو واتفاقية القاهرة (جقمان، 1995). ويضيف جقمان، إن المجتمع الفلسطيني في المرحلة الحالية يشابه من ناحية تطوره ولو في جانب واحد على الأقل مع المجتمعات الأوروبية في القرن التاسع عشر، حيث أن المجتمع المدني في فلسطين يمكن أن يتشكل نتيجة عمل وصراع الجماعات

المنظمة والقوى الاجتماعية في المجتمع. إلا أنه يرى أن عدم الاستقرار السياسي في فلسطين يحول دون تحقيق هذه الجماعات والقوى لحقوقها. كما يشير إلى أن هناك علاقة بين الديمقراطية وتنمية المجتمع المدني، حيث أنه بدون ضمانات دستورية وقانونية، وبدون فصل السلطات، واستقلال القضاء وتطبيق القانون والتعددية وتداول الحكم، فإن اتساع مجال المجتمع المدني سيبقى هشاً. وهذه الإشكالية تكمن في شقين: الأولى داخلية وتتعلق بالسلطة الفلسطينية وعلاقتها بالمجتمع، والثانية تتعلق بالاتفاقيات والضغوط التي تمارسها إسرائيل على السلطة الفلسطينية، والتي تضر بالعملية الديمقراطية. ويرى أن المعارضة السياسية يجب أن تكون من خلال العمل القانوني للأحزاب السياسية، وليس من قبل المنظمات غير الربحية (جقمان، 1995).

4.8.2 منظمات المجتمع المدني الفلسطيني:

يتشكل المجتمع المدني الفلسطيني بحسب زياد أبو عمرو من عدد من المنظمات كالأحزاب السياسية، والنقابات العمالية، والاتحادات الطلابية، والمنظمات النسائية، والجمعيات المهنية، والمنظمات الطوعية والإرثية.

- الأحزاب السياسية: تمتاز نشأة الأحزاب السياسية الفلسطينية بارتباطها بالنضال الفلسطيني المسلح بالدرجة الأولى، وكانت نشأة معظمها خارج فلسطين، كما كانت تعتمد السرية في نشر أفكارها ومبادئها، وتقسّم إلى قسمين هما:

➤ الأحزاب والحركات الوطنية الفلسطينية: وتضم كل الأحزاب الوطنية التي اعتمدت الفكر الديمقراطي الحر كنمط حزبي وتنظيم أساسي، وتشمل حركة فتح، وحزب الشعب والجبهتان الشعبية والديمقراطية، وحزب البعث بأقسامه الفلسطينية والعربية والوحدويون والناصريون والمستقلون، وأحزاب الطريق الثالث.

➤ أحزاب التيار الديني: وتضم حماس والجهاد الإسلامي وحزب التحرير والسلفيين. لقد ارتبطت الأحزاب الفلسطينية بحركات التحرر العالمية وخاصة أحزاب اليسار، واستطاعت حركة فتح أن تؤسس الهيكل الأول لحركات التحرر الوطنية، وهو هيكل منظمة التحرير الفلسطينية، إلا أن تلك المنظمة فقدت دورها الريادي بعد توقيع اتفاقية أوسلو، حيث لم تقم المنظمة بوضع قاعدة تأسيس الدولة الفلسطينية كنظام مركزي يقوم على التعددية، كما أن بعض الأحزاب الوطنية اصطدمت بالواقع العملي بعد العودة، وبممارسات الاحتلال التي أعاققت مسيرة

الأحزاب الوطنية وأفشلت خططها، تتميز العلاقة بين الاتجاهين الوطني والإسلامي بالتنافس الشديد الذي وصل إلى حد المواجهة.

لم تتمكن أحزاب التيار الوطني الفلسطينية من وضع خطة شاملة لحاجة المجتمع الفلسطيني لمنظمات المجتمع المدني، فقد سادت عشوائية الجمعيات والمؤسسات والمراكز الأهلية، كما لم يفلح التيار الوطني في وضع آلية مشتركة للعمل النقابي وظل يعتمد سياسة المحاصصة التقليدية (شومر، 2007).

- النقابات العمالية: تشكلت النقابات العمالية في فلسطين في بداية العشرينيات من قبل الشيوعيين، ويعتبر عام 1925 بداية مرحلة جديدة للحركة العمالية في فلسطين، حيث ظهرت الحركة النقابية العربية الخالصة ذات الاتجاه الإصلاحية، وكانت النقابات العمالية أحدى وسائل التعبئة الجماهيرية ضد الانتداب البريطاني، وبسبب نكبة 48 ازدادت الهجرة والنزوح إلى خارج فلسطين، وتشتت الإطار الموحد الاجتماعي للشعب الفلسطيني، وانعكس ذلك على مكونات العمل السياسي، ونتج عنه تعددية كبيرة للفصائل، أثرت بدورها على بيئة الحركة النقابية مما أدى إلى حالة الانقسام، وعزز هذا تمترس بعض قادة الحركة النقابية في مواقعهم، بحيث اعتمدوا سياسة التعيينات ولم يتم تحديد الهيئات القيادية على قاعدة انتخابية حرة وديمقراطية. حاولت الحركة العمالية إعادة تنظيم نفسها إلا أنها تعرضت للمضايقات من قبل الاحتلال الإسرائيلي. لقد شاركت الحركة النقابية في الضفة الغربية وقطاع غزة في انتفاضة عام 87 وقاطعت العمل في سوق العمل الإسرائيلية، وتعرضت النقابات العمالية للمضايقات من قبل الاحتلال الإسرائيلي، ومنها إغلاق مكاتب النقابات، مما أدى إلى عدم قدرتها على بلورة برامج عمل تستجيب لاحتياجات العمال (مدير مديرية عمل سلفيت، نيسان 2010، اتصال شخصي).

- الاتحادات الطلابية: شكل الطلاب منذ بداية الاحتلال القطاع الاجتماعي الكبير، الذي أخذ على عاتقه دورا طليعيا في التصدي للاحتلال، فحملوا على عاتقهم هموم المجتمع ككل، واختفت طموحاتهم الخاصة كفئة شبابية، وفي هذا السياق شكل الطلاب نخبة سياسية شابة، وكان للمنظمات الفلسطينية دور في تنظيم وتوجيه هذه الطاقات في إطار وطني وتقديم بناء.

اتسع الدور الوطني للحركة الطلابية بشكل سريع مع ازدياد عدد الجامعات وازدياد عدد الطلبة الجامعيين، وطرأت تغييرات على البنية الاجتماعية للحركة الطلابية وازداد وزنها في مجال العمل السياسي، وفي هذا المناخ الخصب برزت الأطر الطلابية المختلفة كامتداد للمنظمات والفصائل

الفلسطينية العاملة في الأراضي المحتلة، وعلى هذه الأرضية توحد العمل الطلابي المؤطر على أسس سياسية وطنية. وخلال الانتفاضة حدثت تغييرات على ملامح الحركة الطلابية حيث كان الشباب وقودها السياسي، وقد أغنت هذه التجربة الحركة الطلابية.

وبعد دخول القضية الفلسطينية المنعطف السياسي التاريخي بعد اتفاقية أوسلو شهدت معظم الأحزاب والتنظيمات السياسية الفلسطينية أزمات تنظيمية وأيدلوجية تم نقلها بشكل غير مباشر إلى الجسم الطلابي، مما أدى إلى بروز مظاهر اللامبالاة والانقسام في أوساط الطليعة الطلابية، مما ساهم أيضا في شل الحركة الطلابية وبرز مظاهر الترهل في بنيتها التنظيمية (المالكي، 2000).

● المنظمات النسائية: يعود تأسيس المنظمات النسائية في فلسطين إلى بداية هذا القرن، عندما قامت مجموعة من النساء الفلسطينيات أغلبهن مسيحيات ينتمين إلى الطبقة الغنية، بتأسيس أول منظمة نسائية فلسطينية، وكان طابع عمل هذه المنظمة خيري، كما لم يكن لهذه المنظمة بناء تنظيمي محدد. بعد حرب 48 وتشريد الشعب الفلسطيني تحول العمل النسوي إلى عمل وطني، حزبي سياسي، وشملت هذه الشريحة من النساء من الطبقة العليا ومن الطالبات، وقد تميز العمل في تلك الفترة على نشاطات التحرر الوطني وليس على القضايا الاجتماعية. وفي عام 1965 تم تأسيس الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية كإحدى مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية، إلا أن اتساع مشاركة المرأة في العمل الوطني لم يحرر المرأة من الدور التقليدي الذي لعبته المرأة. إلا أن الاتحاد النسائي لم يفلح عام 1967 في بلورة جدول أعمال واضح للتعامل مع القضايا التي تهم المرأة الفلسطينية، وكان هناك تقدم في مجال العمل النضالي التحرري. وفي أواخر السبعينيات منحت المرأة حق الانتخاب، وبسبب افتتاح العديد من الجامعات والكليات أفسح المجال للمرأة للانتساب لهذه الجامعات والكليات.

في أعقاب الانتفاضة عام 1987 جاء تأسيس الاتحادات النسائية التابعة للفصائل الوطنية ليشكل نقطة تحول في عمل المنظمات النسائية، فلم يعد عمل هذه التنظيمات يقتصر على التحرر الوطني أو الأعمال الخيرية بل أصبح يمتد إلى ميادين التنظيم الاجتماعي. يتصدر قيادة التنظيمات النسوية نساء ناشطات ينتمين إلى التنظيمات والأحزاب السياسية الفلسطينية، ولهذا الأمر سلبياته، حيث أنه في كثير من الأحيان يصعب التوفيق بين جدول الأعمال التنظيمي وجدول الأعمال النقابي أو الاجتماعي. وتعاني التنظيمات النسوية من الفئوية السياسية، مما أثر على إمكانية تحقيق اندماج في اتحاد واحد هو الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، حيث يعاني هذه الاتحاد بسبب الانقسامات السياسية من الضعف (أبو عمرو، 1995).

• الجمعيات المهنية: بعد عام 1982 أصبح التركيز الفلسطيني ينصب على العمل الجماهيري المنظم، وبناء المؤسسات الوطنية، حيث كان للجمعيات المهنية التي انتظم في إطارها الأطباء والمهندسون، والصحفيون وغيرهم من المهنيين الذين كان لهم دور سياسي بالإضافة إلى الدور التخصصي الذي تنفرد به في خدمة المجتمع من ناحية، وسعيها في المحافظة على مصالحها. وكباقي تنظيمات المجتمع المدني الفلسطيني، سيطر العمل التحرري النضالي على جدول أعمال هذه التنظيمات، وكذلك الولاءات الفئوية. لقد التزمت هذه التنظيمات بالنهج الديمقراطي أكثر من غيرها من المؤسسات، حيث تقوم بانتخابات دورية لانتقاء قياداتها. كما امتازت الجمعيات المهنية ذات العضوية المحددة، بالمشاركة النوعية المتمثلة في الإسهامات الفكرية، والقيادية لمنظمات المجتمع المدني، وللعمل الوطني والسياسي بشكل عام (أبو عمرو، 1995).

• المنظمات الطوعية: تنقسم المنظمات الطوعية في فلسطين إلى مجموعتين، إحداهما تتكون من منظمات وطنية فلسطينية، بينما تتكون الثانية من هيئات أجنبية تعمل في المجتمع الفلسطيني، من خلال تقديم المساعدات المادية أو المهنية. ولا تتدرج الهيئات الأجنبية في إطار المجتمع المدني الفلسطيني لكنها تؤثر بها. تشكلت التنظيمات الطوعية من جمعيات نشطت في المجالات الصحية والزراعية والاجتماعية في الضفة الغربية وقطاع غزة. وشكلت المنظمات الطوعية في معظم الأحوال امتدادا للتنظيمات والأحزاب السياسية، التي أنشأتها لتقديم خدمة للمجتمع، إلا انه في مضمونها كانت قاعدة دعم وقوة للحزب الذي تنتمي إليه. لقد عجزت التنظيمات الطوعية على الاعتماد على نفسها ماليا، مما أضعف روح العمل الطوعي فيها (أبو عمرو، 1995).

• الجمعيات الإرثية: يوجد في المجتمع الفلسطيني جمعيات تقوم على أسس عرقية أو دينية أو لغوية أو على قرابة الدم، حيث أن العضوية فيها لا تكتسب بل تأتي بالتوارث، وتعتبر الجمعيات الإرثية القائمة على صلة القرابة كالعائلة أو العشيرة، هي الأكثر انتشارا في المجتمع الفلسطيني، وهناك تداخلات في الولاءات لدى الفرد الواحد، حيث أن الفرد يكون ولاءه للحزب أولا ثم للعائلة أو العكس. إن ضعف وتراجع عملية التحول الاجتماعي وعملية التحرر الوطني عززت من دور الولاءات التقليدية بشكل عام. وتنشط الجمعيات الإرثية كغيرها من منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في المجال العام، فقد لعبت العلاقات التقليدية دورا ايجابيا في تعزيز علاقات التضامن والتكافل الاجتماعي، خاصة في ظل الظروف القاهرة التي سادت في زمن الاحتلال. لكن وبرغم الدور الذي تلعبه هذه الجمعيات الإرثية في المجال العام، إلا أنها تشكل عقبة في تطور المجتمع الفلسطيني إلى مجتمع عصري، كما يعرقل العملية الديمقراطية، من هنا وجب السعي للعمل على استيعاب هذه الجمعيات في إطار عملية التحول إلى المجتمع المدني الحديث (أبو عمرو، 1995).

لقد شمل زياد أبو عمرو المنظمات الإرثية كإحدى مكونات المجتمع المدني الفلسطيني، مما يتعارض مع رأي الجرباوي، حيث أشار إلى أن أبو عمرو يعتبر المجتمع المدني الفلسطيني حقيقة واقعة، مما يقوده إلى مغالطتين هما: الأولى تركيزه على عناصر المجتمع المدني وتجاهل مقومات هذا المجتمع في الوضع الفلسطيني، معرفا المقومات بالبيئة المدنية والثقافة السياسية المشاركة، وعناصر الدولة الديمقراطية، أما المغالطة الثانية، فتتمثل في اعتماد تعريف فضفاض لمفهوم المجتمع المدني يشمل الأحزاب والقوى السياسية، إضافة إلى المنظمات الإرثية. ويرى الجرباوي أنه حتى لو وقفت المنظمات الإرثية حاجزا بين الفرد والدولة، فإنها لن تعزز النظام الديمقراطي الذي يتطلب منظمات مدنية عن طريق تغيير أساس العلاقات بين أفرادها من منظومة الإرثية إلى الأنموذج الطوعي. ويضيف الجرباوي إلى أن منظمات المجتمع المدني الفلسطيني تتميز بمواصفات الجمعيات الإرثية، بل هي امتداد طبيعي لهذه المنظمات. ويميز الجرباوي بين التنظيمات السياسية الطوعية وبين التنظيمات المدنية، من منطلق أن الأحزاب السياسية هدفها الاستحواذ على السلطة (هلال، 2006).

أما عزمي بشاره فيختلف مع الجرباوي، ويعتبر أن المنظمات غير الحكومية ليست هي المجتمع المدني، وأن الأحزاب السياسية هي الطليعة الأكثر أهمية في عملية الديمقراطية، ويتفق مع أبو عمرو على أن الأحزاب السياسية، تشكل جزء من المجتمع المدني، لكنه يحصر هذا التعريف في دول العالم الثالث والدول غير الديمقراطية، انطلاقا من أن هناك تمييزا بين مفهوم المجتمع المدني قبل الديمقراطية وبعد تأسيسها. أما جقمان فيعتبر المجتمع المدني الفلسطيني، مجموع التنظيمات المجتمعية من مؤسسات وجمعيات وهيئات ومجالس ونقابات، لها تعبير تنظيمي في المجتمع، أي "مجموع التنظيمات المجتمعية التي لها مصلحة فعلية في التحول الديمقراطي في المجتمع" (هلال، 2006).

وترى الباحثة أن قيام المجتمع المدني لا يتم إلا بتوفير قاعدة ديمقراطية تسمح بالتعددية وترفض سيادة الحزب الواحد التي برهن على فشلها العديد من تجارب الشعوب مثل سقوط النظام الاشتراكي في روسيا. وتم التأكيد على هذا الفشل من خلال ثورة الشعوب العربية وتغلبها على السلطة في كل من تونس ومصر عام 2011. إن ظاهرة الحزب الواحد التي تسود في الدول العربية ومنع الحريات واحتكار السلطة الحاكمة لموارد الشعب لا يمكن أن تكون بيئة مناسبة لإشراك المجتمع المدني في صنع القرار، لأن هذا يشكل خطرا على مصالحها، لذلك وكما أشار جقمان فإنه لا يمكن قيام مجتمع مدني دون بنية ديمقراطية. كما أن فقدان السيادة على الأرض وعدم الاستقرار السياسي يشكل عائقا كبيرا في خلق مجتمع مدني قائم على أسس سليمة.

إن المؤسسات غير الحكومية المتواجدة في فلسطين لا تتمتع بكافة مقومات المجتمع المدني كونها لا تتمتع بالاستقلالية وتخضع لقوانين ومعوقات تحد من عملها، حيث أن قانون الجمعيات الأهلية الفلسطيني رقم (1) لعام 2000 يفرض شروطاً قاسية على هذه المؤسسات، ويعمد أحياناً إلى إغلاق هذه المؤسسات مبرراً ذلك بالفساد المالي، إلا أن الأسباب الحقيقية هي سياسية في الدرجة الأولى وتتبع من مبدأ سيادة الحزب الواحد ومنع التعددية والمشاركة والحريات.

5.8.2. البناء التنظيمي للمنظمات الأهلية الفلسطينية:

تتعدد أشكال البناء التنظيمي داخل منظمات العمل الأهلي الفلسطيني، بحسب مجال العمل والاختصاص ومنهج عملها، وحسب فترة تأسيس الجمعية أو الهيئة الأهلية، وقد حدد قانون الجمعيات والهيئات الأهلية الفلسطينية شكل تلك البنى ووضع المعايير والشروط الملائمة لتكوينها الداخلي، ويحددها زياد عمرو بالأنماط التالية: الجمعية العمومية إضافة إلى مجالس الإدارة وفقاً للقانون، وهذا يشمل الكم الواسع من المنظمات الأهلية، وبشكل خاص الجمعيات الخيرية والنوادي الرياضية، والنمط الثاني يتشكل من جمعية عمومية، ومجلس أمناء بدلاً من تسميته مجلس إدارة، أما النمط الثالث فيتشكل من جمعية عمومية ومجلس أمناء إضافة إلى هيئة إدارية وهذا يشمل مؤسسات التنمية والأبحاث بأنواعها (أبو عمرو، 1995).

6.8.2. مجلس الإدارة:

يحدد قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطيني رقم (1) للعام 2000 اختصاصات مجلس الإدارة والمهام والصلاحيات الممنوحة وطريقة الانتخاب له وفق النظام الأساسي للجمعية وعدد أعضاء مجلس الإدارة وفق المادة (16):

- يكون لكل جمعية أو هيئة مجلس إدارة يتكون من عدد لا يقل عن سبعة أعضاء، ولا يزيد عن 13.
- لا يجوز أن يضم مجلس الإدارة عضوين أو أكثر تجمع بينهما صلة قرابة من الدرجتين الأولى والثانية.
- كما ومنعت المادة (20) الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل في الجمعية بأجر، بهدف الحد من تضارب المصالح داخل الجمعية.

أما عن اختصاصات مجالس الإدارة فقد تم توضيحها في القانون من خلال المادة رقم (18) كالتالي:

- إدارة شؤون الجمعية أو الهيئة أو إعداد اللوائح والأنظمة والتعليمات اللازمة.
- تعيين موظفي الجمعية أو الهيئة وتحديد اختصاصاتهم أو إنهاء خدماتهم وفقا لأحكام القانون.
- تكوين اللجان التي يراها لازمة لتحسين العمل وتحديد اختصاص كل منها.
- إعداد الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية ومشروع الموازنة للسنة الجديدة.
- تقديم التقارير السنوية الإدارية والمالية وأية خطط ومشاريع مستقبلية على الجمعية العمومية.
- دعوة الجمعية العمومية لجلسة عادية أو غير عادية للاجتماع وتنفيذ قراراتها طبقا لأحكام القانون.
- متابعة أية ملاحظات واردة من الدائرة أو الوزارة أو الجهات الرسمية المختصة فيما يتعلق بنشاط الجمعية أو الهيئة والرد عليها (قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطينية رقم (1) لعام 2000).

9.2 الدراسات السابقة

لقد اطّلت الباحثة على العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تتعلق بالمشاركة والدور الذي تقوم به المرأة في كافة المجالات التنموية، وأهمية هذا الدور على الصعيد الرسمي وغير الرسمي وعبر المؤسسات المختلفة، وقد بحثت العديد من الدراسات بالدور الجديد نسبيا الذي أصبحت تلعبه المرأة في الوطن العربي بشكل عام وفي فلسطين بشكل خاص، حيث حققت المرأة تقدما ملحوظا في مجال المشاركة في الحياة السياسية، وأصبحت مشاركة في صنع القرار والسياسات على مستوى المؤسسات المدنية أو الحكومية. لقد استعرضت هذه الدراسة الدراسات السابقة ذات العلاقة، بهدف تحقيق الاستفادة العلمية منها وبهدف استكمال ما لم تنطرق له هذه الدراسات، حيث أن هذه الدراسة عملت بشكل موسع على تحديد الدور الذي قامت وتقوم به المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بكافة مكوناته، وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات:

1.9.2 الدراسات الفلسطينية:

دراسة عاصي (2008): بعنوان المرأة الفلسطينية والسياسة، الدور.. والواقع.. والعوائق بالأرقام والتحليل. هدف هذا البحث إلى معرفة الواقع السياسي للمرأة الفلسطينية، من حيث الدور الذي تقوم به وتمثيلها في المؤسسات السياسية الرسمية وغير الرسمية. بينت الدراسة أن المرأة تشارك بنسبة 7.5% في مؤسسة المجلس الوطني الفلسطيني، أي أن هناك 56 عضوا من النساء، من أصل 744 عضوا، أما المجلس المركزي فهناك 5 نساء من أصل 124 عضوا، أما اللجنة التنفيذية فيبلغ عدد النساء فيها

صفر. ضم طاقم المفاوضات إلى مدريد 66 امرأة من أصل 366 مشاركا، وبعد إجراء الانتخابات عام 1996 فازت 5 نساء في المجلس التشريعي، بنسبة 5.6% من مجموع الفائزين والفائزات، وارتفع عدد النساء في المجلس التشريعي إلى 17 امرأة بمعدل 12.8% خلال انتخابات 2006. وعلى صعيد اللجنة التنفيذية في السلطة الفلسطينية، فهناك وزيرتان من أصل 24 وزيرا في الحكومة الفلسطينية التاسعة، ووزيرة واحدة في الحكومة التي شكلت بتاريخ آذار 2006. شكلت النساء 0.5% من نسبة المعينين في المجالس البلدية، والقروية، ولجان المشاريع، وذلك في عام 1997، وارتفعت النسبة في عام 2000 إلى 1.8% إلى أن وصلت إلى معدل 18% في عام 2004 و2005 بعد إجراء أربع مراحل من الانتخابات المحلية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وذلك بفضل الكوتا. وعلى صعيد الحياة السياسية العامة فقد بينت الدراسة أن وضع المرأة أفضل نسبيا من وضعها في صنع القرار. وبينت الدراسة أنه من أهم المعوقات التي أعاقت وصول المرأة المواقع العليا في صناعة القرار: قانون الانتخابات العام، حيث عزز القانون العشائرية والعائلية على حساب التعددية، حيث يعتبر الفقر والبطالة بين النساء من أهم الأسباب التي تعيق دخول المرأة إلى المعترك السياسي. ومن أهم توصيات هذه الدراسة ما يلي: ضرورة الاهتمام ببرامج التوعية، ومساندة المرشحات والتواصل في تدريب المرشحات والقيادات النسائية على مهارات الانتخاب والممارسة البرلمانية ممثلة في المجالس المحلية. كذلك اعتماد الكوتا من قبل المجلس التشريعي وتطبيقها كإجراء مؤقت، يتوقف على مدى نجاح تغيير وضع المرأة في المجتمع. ودعوة المؤسسات الحكومية والأهلية للنظر للمرأة كما تنظر للرجل عند التعيين والترقيات.

دراسة القط (2007): بعنوان العلاقة بين الوضع الإداري للمرأة الفلسطينية في مؤسسات المجتمع المدني والتنمية الاجتماعية في محافظة الخليل. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة مابين الوضع الإداري للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني والتنمية الاجتماعية، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة والمقابلة الشخصية لجمع البيانات من عينة الدراسة. تألف مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة الخليل بمختلف تصنيفاتها ومجالات عملها، أما أفراد عينة الدراسة فقد كانوا من العاملين في مؤسسات المجتمع المدني مع التركيز على الموظفين الإداريين، وأخذت عينة عشوائية طبقية. أظهرت النتائج محدودة في مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار في مؤسسات المجتمع المدني، مما يؤثر سلبا على عملية التنمية الاجتماعية في محافظة الخليل، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في الاتجاه الكلي لتصورات العاملين في مؤسسات المجتمع المدني، حول الوضع الإداري للمرأة الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الفئة العمرية، الحاجة الاجتماعية، منطقة السكن، المؤهل العلمي، عدد أفراد الأسرة). بالإضافة إلى المتغيرات المتعلقة بالمؤسسة (طبيعة المهنة، مجال تخصص المؤسسة، والفئة المستهدفة، وعدد أعضاء الهيئة الإدارية). توجد فروق ذات

دلالة إحصائية لتصورات العاملين في مؤسسات المجتمع المدني حول الوضع الإداري للمرأة وإسهاماتها في التنمية الاجتماعية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس. وبشكل عام أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين وضع المرأة الإداري ووصولها إلى مراكز صنع القرار وبين مساهمة المرأة ومشاركتها فعليا في عملية التنمية الاجتماعية. ومن أهم التوصيات التي خلصت لها الدراسة، تحسين وضع المرأة والنهوض بواقعها الإداري ورفع مساهمتها في التنمية الاجتماعية، كذلك ضرورة مساعدة المرأة على تحقيق استقلالها الاقتصادي ودعم مشاركتها في الحياة السياسية.

دراسة يونس (2007): بعنوان المنظمات النسوية في شمال الضفة الغربية (واقع وطموح). هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم النشاطات والبرامج التي تنفذها المنظمات النسوية للفئات المستفيدة، مع إبراز أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه عملها. تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة المتمثل بجميع المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية، خلال الفترة الزمنية 1994 - 2005، وتم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة في جمع البيانات والمعلومات الأولية. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: وجود اختلاف في نشاطات وبرامج المنظمات النسوية، التي تقدمها للفئة المستهدفة، كالبرامج التثقيفية (25.5%) والبرامج التدريبية (23%) والنشاطات النسائية (21%) ونشاطات الطفولة (20%) والاهتمام بأهدافها التي قامت على أساسها. ولكن هناك بعض القصور في عملها نتيجة الصعوبات السياسية والاجتماعية، كما بينت الدراسة غياب التنسيق بين المنظمات النسوية واعتماد المنظمات على التمويل الخارجي، وما يرتبط بمحددات واشتراطات مسبقة. ومن أهم التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسة، ضرورة اعتماد المنظمات النسوية على التمويل الذاتي، من خلال دعمها لمشاريع إنتاجية مدرة للدخل، وتفعيل التنسيق ما بين المنظمات النسوية.

دراسة زغير (2006): بعنوان النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية. سلطت الدراسة الضوء على واقع المرأة في المؤسسات الأهلية، في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتحليل علاقات النوع الاجتماعي، واستندت الباحثة للمنهج النوعي والكمي حيث اشتملت الدراسة على مراجعة المصادر الثانوية المتعلقة بموضوع الدراسة، وجمع المعلومات بواسطة استمارة، تم اختيار عينة طبقية، وتكون مجتمع الدراسة من 25 مؤسسة أهلية، لا يقل عدد موظفيها عن 20.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهمات الوظيفية للمرأة والرجل في نفس الوظيفة، تزداد اتساعا في الوظائف الإشرافية، بينما تقل في الوظائف الإدارية. كما بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والمحتوى الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي، حيث

وجد تطابق بين المؤهل والمحتوى الوظيفي للرجل والمرأة في هذه المؤسسات. لم تكشف الدراسة عن وجود فجوات ذات دلالة إحصائية في متوسط الأجور في الإدارتين الوسطى والعليا، كما بينت الدراسة وجود فروق في نطاق الإشراف بين المرأة والرجل، حيث أن عدد المرؤوسين بغض النظر عن جنسهم تحت إدارة رجل أكبر من عددهم تحت إدارة امرأة. أما بالنسبة للتقدم الوظيفي، أظهرت الدراسة تمكن النساء من الوصول إلى الإدارة العليا، ونفت وجود فروق جوهرية في عدد أفراد الإدارة العليا على الرغم من وجود فجوة بين عدد النساء والرجال في هذا المستوى. وأوصت الدراسة بمزيد من البحث في مجال فحص علاقات النوع الاجتماعي في الإدارة العليا، والعوائق المؤسساتية التي تمنع وصول النساء إليها.

دراسة نزال (2007): بعنوان العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم العوامل السياسية والاجتماعية، المعيقة والمحفزة للدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة. اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة تعتمد على المؤسسة، مكونة من 60 من القياديات لتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وتم إجراء 8 مقابلات معمقة يمثلن مختلف التوجهات السياسية. وتم إنجاز هذه الدراسة خلال العام 2006، حيث اهتمت الدراسة بواقع الدور القيادي للنساء ما بعد قيام السلطة الفلسطينية. وتم في هذه الدراسة المزوجة بين المنهجين الكمي والكيفي، حيث تم استخدام الاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات.

بينت الدراسة أن العوامل المحفزة للدور القيادي للمرأة تلعب دورا في التقليل من حدة المعوقات الاجتماعية والثقافية، وهي العوامل المرتبطة بالتوجهات السياسية لتحسين المشاركة السياسية للمرأة. كما بينت الدراسة أن المعوقات الاجتماعية مرتبطة بنمط المجتمع الذكوري، وتقسيم الأدوار في المجتمع، بما يحصر نشاط المرأة في واجبات البيت، لا تزال تشكل التحدي الأكبر أمام توجهات المرأة نحو القيادة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق في تأثيرات المحفزات الداخلية على القياديات، تعود للمؤسسة التي يعملن بها، حيث استجابت القياديات لهذه العوامل، أكثر من القياديات في المؤسسات الأهلية، كما تبين وجود فروق تتعلق بالمحفزات الخارجية يعود للانتماء السياسي، وانحصرت الفروق ما بين القياديات من حركة فتح والقياديات من حركة حماس، فقد استجابت المنتميات لفتح بشكل أكبر للمحفزات الخارجية من المنتميات لحركة حماس، وتبين أن هناك فروق تعود للانتماء السياسي تتعلق بتأثير المعوقات الاجتماعية على القياديات، حيث تقاربت استجابات المنتميات لفتح وحماس، بدرجة استجابة أعلى من المستقلات واليساريات، كما تبين وجود فروق تأثير المعوقات الاجتماعية تتعلق بعدد الدورات التي حصلت عليها القيادية، حيث استجابت الحاصلات على دورات أكثر للمعوقات

الاجتماعية، بشكل أكبر من الحاصلات على دورات أقل. أوصى الباحث بخطة وطنية شاملة، تستهدف إشراك النساء في الحكم بالكامل من أجل حكم أفضل والتغيير في الأنماط الاجتماعية والثقافية التقليدية، وزيادة التنسيق ما بين فعاليات الحركة النسوية، لتحدي المعوقات وتوسيع البرامج لتشمل القاعدة النسائية العريضة.

دراسة عيد (2008): بعنوان واقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقديرات مديري/ات وموظفي/ات المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم، لواقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات في مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات الأهلية المشاركة فيها المرأة في محافظتي الخليل وبيت لحم. وتم اختيار العينة بأسلوب العينة العشوائية الطبقية. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لواقع مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مجال الوظيفة وموقع المؤسسة، في حين أظهرت الدراسة وجود فروق تعزى لمتغير الجنس. وكان من أهم التوصيات التي خلصت لها الدراسة، ضرورة توعية المرأة بحقوقها وواجباتها نحو طبيعة مشاركتها في المؤسسات الأهلية، وزيادة إشراكها في الأنشطة التدريبية والمهنية لزيادة تبني قضاياها العامة والدفاع عنه.

دراسة قسراوي (2008): بعنوان مبادئ وتطبيقات الحكم الصالح في المنظمات غير الحكومية التنموية الفلسطينية العاملة في المحافظات الشمالية والجنوبية. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى نظام الحكم والإدارة في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في التنمية، من خلال التعرف على الدور الذي تمارسه الهيئات المرجعية ومجالس الإدارة، في تطبيق مبادئ الحكم الصالح في إدارتها، ونفذت هذه الدراسة في الفترة الواقعة بين شهري أيار 2007 وأذار 2008، ومثل مجتمع الدراسة الجمعيات والمنظمات الأهلية غير الحكومية الفلسطينية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع المعلومات قامت باستخدام الاستبانة ومراجعة الأدبيات السابقة. من أهم ما توصلت إليه الدراسة: حدوث تغيرات مهمة على أدوار واستراتيجيات المنظمات الأهلية، بعد قيام السلطة الفلسطينية، وبروز دورها التنموي. الحالة التي نراها في جمعيات وهيئات العمل الأهلي، لا تعطي الفرص لأعضاء آخرين في الهيئة المرجعية من المشاركة في إدارة الجمعية، وأدى ضعف الهيئات المرجعية نتيجة عدم ممارستها لدورها إلى ازدياد قوة الإدارة التنفيذية، على حساب مجالس الإدارة والهيئات المرجعية، وعدم وضوح الرؤية عند مجالس الإدارة حول دورهم في إدارة الجمعيات، جعل هذا الدور يتضارب مع دور الهيئات المرجعية. وبينت الدراسة عدم جدية الجمعيات والهيئات في تطبيق قيم المساءلة

والشفافية والنزاهة. وقد أوصت الباحثة بضرورة أن تعيد الجمعيات صياغة خططها الإستراتيجية، بما ينسجم مع الوثيقة البرنامجية للجمعيات، وأن تتفق في ذات الوقت مع أولويات التنمية واحتياجات المجتمع الفلسطيني ومصالحه الوطنية.

2.9.2. الدراسات العربية:

دراسة تميم (1998): بعنوان المرأة السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب تطور دور المرأة في بعض المجتمعات بخطى أسرع من غيرها من المجتمعات، والتعرف على دور بعض العادات والتقاليد في تخلف المرأة عن ممارسة دورها الحقيقي في المجتمع. وقد اعتمدت الباحثة المنهج التاريخي والمنهج التحليلي والتجريد العلمي للإجابة على هذه التساؤلات. حيث تم استخدام عدد من التحاليل الإحصائية والديمغرافية المناسبة لفصول الدراسة التي قسمتها إلى ثلاثة فصول، يبحث الفصل الأول والثاني في دور المرأة في تطور المجتمعات، وخصائص السكان والقوى العاملة النسائية في سورية، والتركيب التعليمي، وتناولت في الفصل الثالث دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأثرها في زيادة الدخل ورفع الإنتاج.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تفاوت وضع المرأة باختلاف الأمم عبر أزمنة مختلفة، والعوامل الاجتماعية والدينية والعادات والتقاليد، ازدياد مشاركة المرأة السورية في الزراعة والصناعة، وشغلت المرأة السورية مناصب دبلوماسية وسياسية وشاركت في المجال القضائي. كما أن طبيعة العلاقات الهيكلية تعطي الرجل الأولوية في الحصول على فرص العمل وملكية وسائل الإنتاج. ومن أهم التوصيات: نشر التوعية لتصحيح المعتقدات والتأكيد على المفاهيم المؤيدة للمساواة بين الجنسين، ومحاربة الأمية، والعمل على رفع إلزامية التعليم على الإناث حتى المرحلة الثانوية، ورفع نسب القيد في المراحل التعليمية العليا مما يساعد على زيادة مساهمة المرأة في سلطة اتخاذ القرار، وتوعية المرأة الريفية، المساواة بين المرأة والرجل في قوانين العمل وتشريعاته، وتعديل سياسات العمل بما ييسر إعادة هيكلة أنماط العمل من أجل تشجيع تقسيم العمل داخل الأسرة. تشجيع الاتحادات والجمعيات النسوية من قبل الدولة على القيام بحملات توعية نسائية، ووضع معايير واضحة لمناصب صنع القرار على أن يؤخذ بعين الاعتبار التمثيل المتوازن بين الجنسين، ومد يد العون للمرأة لتصل إلى حقوقها كاملة دون نقصان، ليتسنى لها المساهمة في النشاط الاقتصادي، واتساع فرص العمل أمامها.

دراسة الدبعي (2004): بعنوان المرأة والمجتمع المدني في اليمن، دراسة ميدانية لمشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مشاركة المرأة في مؤسسات

المجتمع المدني في مدينة تعز، من خلال التعرف على نشأة مؤسسات المجتمع المدني وتطورها في اليمن وفي تعز خاصة، عددها ومكان تواجدها، وأنواعها ونسبة مشاركة المرأة في هذه المؤسسات وهل توجد فروق معنوية بين مشاركة المرأة وبين خصائصها النوعية إلى جانب معرفة العناصر المساعدة والمعيقة. تم استخدام المنهج التاريخي في هذه الدراسة، وكذلك منهج المسح بالعينة، وتم استخدام الاستبيان والمقابلة الشخصية وتحليل الوثائق والسجلات. من أهم النتائج أولاً: تعد غالبية النساء المشاركات في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز من ذوات الأعمار الأصغر سناً، والحاصلات على المستوى التعليمي الجامعي بنسبة عالية يعملن في مجال التربية والتعليم أو في جمعيات خيرية أو نسائية، والأكثرية يقعن ضمن فئات الدخل الشهري المنخفض. ثانياً: تدني مشاركة النساء في الجمعيات الأهلية عامة، والهيئات الإدارية خاصة في تعز. ثالثاً: نصف العضوات في مؤسسات المجتمع المدني لا يشاركن مشاركة حقيقية أو فاعلة في الفعاليات والأنشطة لهذه المستويات. رابعاً: يوجد ضعف وقصور في آليات التواصل بين مؤسسات المجتمع المدني في تعز، وبين أعضائها النساء. أوصت الباحثة بأهمية تواجد المرأة في عضوية مؤسسات المجتمع المدني انطلاقاً من الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات ودورها في التغيير والذي من خلالها تستطيع المرأة أن تعمل وتشكل قوى ضاغطة حول قضاياها وحقوقها وتسهم في تغيير وعي المجتمع السلبي تجاه المرأة.

3.9.2. الدراسات الأجنبية:

دراسة روكني وبولاديان (2009): بعنوان وجهة نظر المرأة العربية حول مشاركتها في التنمية الاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي أدت إلى تعزيز أو إعاقة المرأة في النشاطات الاجتماعية، الثقافية والقانونية في مجتمعها، والتعرف على هناك علاقة بين مشاركة المرأة في تنمية مجتمعها وبين مستوى تعليمها، مجال التعلم، سنوات العمل، الخبرة، الحالة الاجتماعية، والعمر.

من نتائج الدراسة: بينت الدراسة أن من العوامل التي تؤثر على المشاركة الفاعلة للمرأة هي: الاعتبار القانونية، التعليم، محددات اجتماعية، ومحددات ثقافية. عدد النساء اللواتي أجبن على الاستبيان كان (331) امرأة، تراوحت أعمارهن بين 18-62 عاماً، ومتوسط سنوات الخبرة 1-34. كما بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم ومستوى المشاركة، وبين مشاركة المرأة بالنشاط الاجتماعي وبين الحالة الاجتماعية، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضع المرأة الزوجة وبين مشاركتها في النشاط الاجتماعي. أما فيما يتعلق بالعلاقة بين مشاركة المرأة

في النشاط الاجتماعي وبين مجال التعليم، بينت الدراسة أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجال التعليم ومشاركة المرأة في النشاط الاجتماعي. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المرأة في النشاط الاجتماعي وعمرها. أما أهم العوامل التي تشجع المرأة على المشاركة فهي على المستوى الفردي، تشمل الثقة بالنفس، الإرادة القوية، والمثابرة، وامتلاك أهداف محددة، وخطة منظمة، ووضوح لأولويات الأهداف والتحلي بروح معنوية عالية، وتمتعها بمستوى عال من التعليم. أما على مستوى العائلة، تتضمن الدعم الكبير من الزوج، تقبل الأسرة للقيام بالأعمال المنزلية بحيث يتاح المجال للمرأة للمشاركة في النشاطات المجتمعية، أما على مستوى المجتمع، فإن وجود تسهيلات في مكان العمل مثل الحضانات، وتطبيق المساواة في فرص العمل وفي تقلد مراكز قيادية في الإدارة، هذه الأمور تقنع الرجل بقبول مشاركة المرأة في قضايا تنمية المجتمع. وبخصوص العوامل التي تمنع المرأة من المشاركة في القضايا الاجتماعية فهي: تمييز النوع الاجتماعي في العمل، الأجور والمزايا على أساس الجنس، تمييز على مستوى الوظيفة نفسها والمسؤوليات، تمييز في الحقوق القانونية، وهناك معوقات ثقافية تتعلق بالمجتمع تمنع المرأة من المشاركة في نشاطات المجتمع، وهناك معوقات على المستوى الشخصي والمشاركة الفردية.

دراسة داميسا وسامندي ويوهنا (2007): بعنوان دور المرأة في الإنتاج الزراعي. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات مشاركة المرأة في الإنتاج الزراعي، وتم إجراء الدراسة في ستة قرى في نيجيريا، باستخدام المقابلة والإستبانة لجمع بيانات حول مساهمة المرأة في الزراعة، تم استخدام النموذج الاحتمالي (probit model) لدراسة العلاقة بين السمات الاجتماعية-الاقتصادية، ومستوى مشاركة المرأة في الزراعة. بينت الدراسة أن هناك دلالة إحصائية للمتغيرات التالية: مستوى الدخل، الإدراك، مساهمة المرأة في الزراعة وحق التثبيت في العمل، ولا يوجد دلالة إحصائية لمستوى دخل المرأة المزارعة، مما يعني وجود علاقة عكسية بين دخل المرأة المزارعة ومستوى مشاركتها في الإنتاج الزراعي. هناك دلالة إحصائية بين حق التثبيت في العمل وبين مساهمة المرأة في الزراعة، حيث أن المزارعين المثبتين في العمل والأكثر إدراكا هم الأكثر مساهمة في الزراعة. وهناك علاقة بين التعليم وعمل المرأة في الزراعة، فالمرأة الأكثر تعلما تبحث عن وظيفة أفضل. وبينت الدراسة أن المرأة لم تتواصل مع مرشدين وهذا يدل على أن المرأة تم استثناءها من السياسات الزراعة الهامة. وجدت الدراسة أنه رغم المعوقات التي تواجهها المرأة إلا أن مستوى مشاركتها في الإنتاج الزراعي مرتفع، ويعتبر هذا مؤشرا على مدى انتمائها للزراعة. وأوصت الدراسة بأهمية تقديم خدمات إرشادية للمرأة وتسهيل وصولها إلى المعلومات والتكنولوجيا الزراعية، لأن هذا من شأنه أن يحسن من مساهمة المرأة المزارعة في الزراعة.

10.2 التعليق على الدراسات السابقة

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، العديد من الجوانب أهمها: ركزت الدراسات السابقة على واقع المرأة السياسي والتموي، وأهمية الدور الذي تلعبه المرأة في صنع القرار، والأدوار التي قامت بها في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وأهم المعوقات التي واجهتها، كما ركزت على أهمية تحسين وضع المرأة والنهوض بواقعها الإداري ورفع مساهمتها، ودعم مشاركتها في العمل السياسي. أما هذه الدراسة فقد تطرقت لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، من موقع أهمية دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية المجتمع، وكونها تشكل المجال بين الدولة والعائلة، حيث تقوم مؤسسات المجتمع المدني بدور مكمل لدور الدولة، والمرأة في هذا المجال لم يقتصر دورها وكما هو مألوف على الجوانب المتعلقة بشؤون المرأة بل بينت هذه الدراسة مدى الدور الذي قامت وتقوم به المرأة الفلسطينية في كافة مؤسسات المجتمع المدني النسوية والخيرية والنقابية والقانونية والأحزاب السياسية وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني المتعارف عليها ومدى التزامها بمعايير بناء المؤسسات، إن الكشف عن واقع دور المرأة في البناء المؤسسي يعتبر ذو أهمية قصوى في تطوير دور المرأة وبالتالي تقدم المجتمع، ومن شأنه إتاحة الفرصة للتعرف على نقاط الضعف ونقاط القوة التي رافقت هذا الدور. لقد ناضلت المرأة من أجل الحصول على حقها في الوصول إلى مراكز صنع القرار، وضغطت بكافة الوسائل لتغيير نظرة المجتمع الدونية للمرأة وسعت لتغيير النمط السائد في توزيع أدوار المرأة والرجل في المجتمع. كما أن انخراط المرأة في العمل المؤسسي الذي تتفاعل فيه الأدوار مع بعضها، يتيح للمرأة الفرصة في تقييم ذاتها، وبتيح لها التعرف على تقييم الآخرين لدورها مما يدفعها إلى تفعيل دورها ومضاعفة نشاطها، وهذا ما كشفت عنه هذه الدراسة من خلال التعرف على تقييم الرجل لدور المرأة في مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني.

لقد لوحظ أن للمرأة أدوار متعددة في بناء هذه المؤسسات، وقد استطاعت المرأة الفلسطينية أن تثبت كفاءتها وتميزها في قيادة وإدارة الكثير من مؤسسات المجتمع المدني، كما أنها أصبحت قوة مؤثرة وفاعلة في رسم السياسات والخطط، وأصبحت تلعب دور الوسيط بين المواطن والدولة فهي تلعب الدور الرسمي وغير الرسمي في نفس الوقت، مما يتطلب منها قدرة وكفاءة عالية، للتكيف مع المواطنين وتلبية احتياجاتهم، وللتعامل مع الدولة والعمل في إطار قانوني وتنظيمي. إن ما يميز هذه الدراسة هو أنها بحثت في واقع دور المرأة في مؤسسات المجتمع المدني واليات تطوير هذا الدور. لقد اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، لدراسة واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، مستخدمة الاستبانة للحصول على بيانات محددة من أعضاء مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، بينما اتبعت أكثر الدراسات المتعلقة بدور المرأة في التنمية أسلوب

المسح الشامل أو الأسلوب التحليلي، والمقابلة. واعتمدت الباحثة الدقة في جمع البيانات من مصادرها المختلفة الثانوية والأولية، رغم صعوبة الحصول على بيانات واضحة ومفصلة من وزارة الداخلية ومركز الإحصاء الفلسطيني والجمعيات غير الحكومية، هذه الصعوبة التي واجهتها الباحثة منذ بدايات هذا البحث.

11.2 الخلاصة

لقد تناولت الباحثة في هذا الفصل المفاهيم الثلاثة الدور، والمجتمع المدني والبناء المؤسسي، والتي تضمنها موضوع البحث "دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني الواقع وآفاق التطوير"، وعمدت الباحثة إلى التعريف بمفهوم الدور كونه المرتكز الأساسي الذي تقوم عليه هذه الدراسة، فالدور هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك، التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه في شاغل وظيفة معينة أو يحتل مكانة اجتماعية معينة. ويعرف المجتمع المدني بأنه "مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف"، أما البناء المؤسسي فهو عبارة عن العمل المنظم بلوائح يقسم فيه العمل على إدارات متخصصة وفرق عمل ولجان ويكون مرجعية القرار فيها لمجالس الإدارة والإدارات المتخصصة، أي أنها تتبثق من مبدأ الشورى، من خلال التعرف على هذه المفاهيم يمكن تحديد العلاقة بين دور المرأة وبين البناء المؤسسي، فالمرأة متعددة الأدوار وأثبتت أنها قادرة على القيام بنفس الأعمال التي يقوم بها الرجل في المؤسسة، وربما في بعض المواقع أثبتت أنها أقدر من الرجل على إشغال المنصب، والقيام بالواجبات والممارسات التي يتطلبها موقعها في المؤسسة وفي مواقع صنع القرار.

لقد كان للمرأة إسهامات في تنمية المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، فهي رغم قيامها بدورها الإيجابي ورعايتها لأسرتها على أكمل وجه، إلا أنها استطاعت أن تشارك في المجال العام سواء الرسمي أو غير الرسمي، وبما أن هذه الدراسة تتعلق بدور المرأة الاجتماعي والسياسي من خلال مؤسسات المجتمع المدني، كان لابد من الإشارة إلى الدور الرائد للمرأة ولإسهاماتها في تأسيس الجمعيات والتعاونيات التي ارتبطت في بداياتها بالبر والإحسان، ومن ثم اتسعت أهدافها ومجالات عملها حتى أصبحت لا تقتصر على المؤسسات الأهلية أو المؤسسات النسوية، بل امتد هذا الدور ليشمل مؤسسات المجتمع المدني من أحزاب سياسية وبرلمان ونقابات واتحادات. لقد كشفت العديد من الدراسات عن دور المرأة في المواقع الإدارية، من حيث نسبة مشاركتها، كذلك بحثت في دور المرأة في مأسسة العمل النسوي، إلا أن حصر الدراسات في دور المرأة في المنظمات الأهلية والمنظمات

النسوية، كمرادف لمنظمات المجتمع المدني، يعتبر إجحافاً وتقصيراً في حق المرأة. فالمرأة لها إسهامات عدة في مختلف مكونات المجتمع المدني، النقابية والحزبية وغيرها، وإن كانت هذه الإسهامات غير مؤثرة بشكل كبير، لأن نسبة مشاركة المرأة في مثل هذه المؤسسات تعتبر قليلة مقارنة بنسبة مشاركتها في المؤسسات الأهلية وخاصة النسوية.

إلا أنه يجب الوقوف عندها وتحليلها والتعرف على أسباب ضعف مشاركة المرأة في هذه المؤسسات، وتحديد الجهات المسؤولة عن إحداث التغيير، وإعطاء فرصة أكبر للمرأة لأخذ أدوار في مراكز صنع القرار. وفي اعتقادي أن المسؤولية تقع بشكل أساسي على المرأة نفسها، فالتغيير يجب أن يحدث من الداخل، قال تعالى: "إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم"، (الرعد رقم 11/13)، ومن هذا المنطلق على المرأة أن تسعى لتمكين ذاتها من خلال التسلح بالعلم والمعرفة، ولا تنتظر الآخرين لينصفوها بل تتصف نفسها وتمنع الظلم الواقع عليها، والحرمان من تكافؤ الفرص، وتسعى إلى أخذ الأدوار التي تليق بقدراتها وتتناسب مع مؤهلاتها، وتضغط بقوة على الجهات الرسمية وغير الرسمية لتحقيق ما كفلته لها الاتفاقيات الدولية والداستاتير.

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة الذي استخدمته الباحثة، ومجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، وإجراءات جمع البيانات، وصدق الاستبانة وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة وذلك لان هذا المنهج هو الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات.

3.3 أداة الدراسة

تم اعتماد الاستبانة ملحق (1.3) كأداة رئيسية لهذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع من الإطار النظري والدراسات السابقة، وقد تم تصميم الاستبانة بشكل يخدم أسئلة وأهداف الدراسة، وتكونت الاستبانة في صيغتها النهائية من (89) فقرة موزعة على خمسة مجالات كما هو موضح في الملحق رقم (1.3)، وهي تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

- **القسم الأول:** يتكون من أسئلة مفتوحة تتعلق بالمؤسسة، من حيث مجال عمل المؤسسة، والنطاق الجغرافي لعملها، وتاريخ التأسيس، وعدد أعضاء مجلس إدارة المؤسسة، وعدد أعضاء مجلس

الإدارة من الذكور والإناث. أما فيما يتعلق بالمعلومات الشخصية الخاصة بالمبحوثين فقد تكونت من الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، والمنصب داخل المؤسسة، والمشاركة في اللجان.

- **القسم الثاني:** يتكون من (89) فقرة تناولت فيها الباحثة واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وآليات تطوير هذا الواقع، وتم توزيع الفقرات كالتالي حسب جدول (1.3).

جدول 1.3: المحاور الرئيسية للاستبانة

الرقم	المحور	عدد الفقرات
1.	واقع دور المرأة في بناء المؤسسة	31
2.	الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني	14
3.	الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني	9
4.	أهم التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني	12
5.	آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	23
	المجموع	89

- **القسم الثالث:** عبارة عن سؤال مفتوح حول آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني من وجهة نظر المرأة والرجل أعضاء مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني المشمولة في عينة الدراسة. وهذه المقترحات يمكن أن تشكل إضافة لما تم اقتراحه من قبل الباحثة في المجال الخامس من استبانة الدراسة حول آليات تطوير دور المرأة، والتي أسهمت إضافة إلى نتائج الدراسة الأخرى المتعلقة بالدوافع والإنجازات والتحديات، في الوصول إلى توصيات للجهات المعنية بتطوير دور المرأة في مؤسسات المجتمع المدني.

4.3 مفتاح الإجابات (نتائج الدراسة)

تم اعتماد مفتاح تصحيح للتعرف على نتائج الدراسة حسب جدول (2.3) وهي تقيس دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وآليات تطوير هذا الدور.

جدول 2.3: مفتاح التعرف على نتائج الدراسة

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي من (1-5)
منخفضة جدا	50 - 59.9%	2.5 - 2.99
منخفضة	60 - 69.9%	3.0 - 3.49
متوسطة	70 - 79.9%	3.50 - 3.99
مرتفعة	80 - 89.9%	4.0 - 4.49
مرتفعة جدا	90 فما فوق	4.0 فما فوق

5.3 صدق أداة الدراسة

تم تصميم استبانة الدراسة وعرضها على عدد من الأكاديميين القديرين في جامعة القدس وجامعة بيرزيت ملحق (2.3)، وقد أسهموا إسهاما فعالا وإيجابيا في إخراج الاستبانة في صورتها النهائية وبشكل يحقق أهداف الدراسة.

6.3 ثبات أداة الدراسة

تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لفحص الاتساق الداخلي لل فقرات، وقد بلغت قيمة الثبات الداخلي لل فقرات (0.95)، وهي قيمة مناسبة لإجراء الدراسة.

جدول 3.3: نتائج قيم معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا
واقع الدور	31	0.950
الإنجازات	14	0.929
الدوافع	9	0.810
التحديات	12	0.874
آليات التطوير	23	0.954
الدرجة الكلية	89	0.957

7.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع البيانات قامت الباحثة بمراجعتها، وذلك تمهيدا لإدخالها للحاسوب لإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات وقد تم تحليل البيانات من خلال استخدام حزمة (SPSS) الإحصائية، وتم الاعتماد على ما يلي:

- تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية.
- أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات، ووافق 4 درجات، محايد 3 درجات، ومعارض درجتين، ومعارض بشدة درجة واحدة.
- استخراج التكرار والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- استخدام اختبار (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance)
- استخدام اختبار (LSD) لبيان مصدر الفروق في المجموعة الواحدة.
- استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا.

8.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وعددها (239). بلغ عدد المؤسسات غير الحكومية بحسب وزارة الداخلية الفلسطينية 678 مؤسسة، تم استثناء النوادي الرياضية والمؤسسات الجهوية ذات الطابع العشائري، وكذلك المؤسسات التي يقتصر عملها على القرى، كون أن الدراسة اشتملت على مؤسسات تعمل على مستوى المحافظة والوطن والدولي فأصبح العدد 205 مؤسسات. أضيفت النقابات والاتحادات والأحزاب السياسية التي لم تشملها قائمة وزارة الداخلية، والتي حصلت عليها الباحثة من دليل (باسيا) الذي تعتمده المؤسسات الفلسطينية الرسمية وغير الرسمية، وكان عددها (34) وبذلك أصبح عدد مؤسسات مجتمع الدراسة 239 مؤسسة.

9.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مقدارها 25% (60 مؤسسة). وتم توزيع (180) استبانة على هذه المؤسسات، بمعدل ثلاث استبانات لكل مؤسسة توزع على أعضاء وعضوات مجالس الإدارة، استرجع

منها (111) استبانة فقط بمعدل (62%) . وقد بلغ عدد المؤسسات المستجيبة 47 مؤسسة (ملحق 3.3).

1.9.3. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

من خلال القسم الأول من الاستبانة تم التعرف على خصائص عينة الدراسة التي تتعلق بالمؤسسة من حيث (نوع المؤسسة، النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة، سنوات عمل المؤسسة)، وكذلك الخصائص التي تتعلق بأفراد عينة الدراسة من حيث (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى العلمي، المنصب، المشاركة في اللجان)، كما هي مبينة في الجدول (4.3).

جدول 4.3-أ: خصائص العينة الديمغرافية

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
0	8.5	4	نقابة
	4.3	2	حزب
	87.2	41	مؤسسة أهلية
0	21.3	10	المحافظة
	63.8	30	الوطن
	14.9	7	الدولي
0	6.4	3	5 ≥ سنوات
	14.9	7	5 < إلى 10 ≥ سنوات
	27.7	13	10 < إلى 15 ≥ سنة
	51.1	24	15 < سنة
0	36.0	40	ذكر
	64.0	71	أنثى
0	17.1	19	أعزب/عزباء
	77.5	86	متزوج/متزوجة
	3.6	4	أرمل/أرملة
	1.8	2	مطلق/مطلقة

جدول 4.3-ب: خصائص العينة الديمغرافية

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	
2	1.8	2	توجيهي فأقل	المستوى العلمي
	18.9	21	دبلوم	
	38.7	43	بكالوريوس	
	38.7	43	ماجستير فأعلى	
2	20.7	23	29 – 20	العمر
	18.9	21	39 – 30	
	32.4	36	49 – 40	
	26.1	28	50 فما فوق	
0	15.3	17	رئيس	المنصب داخل المؤسسة
	8.1	9	نائب رئيس	
	72.1	80	عضو مجلس إدارة	
	4.5	5	غير ذلك	
0	30.6	34	غير مشارك	المشاركة في اللجان
	14.4	16	رئيس	
	55.0	61	عضو	

1.1.9.3. نوع المؤسسة:

يتضح من الجدول رقم (4.3) أن نوع المؤسسات التي شملتها عينة الدراسة تتكون من نقابات بنسبة 8.5%، وأحزاب بنسبة 4.3% ومؤسسات أهلية بنسبة 87.2%. كانت استجابة الأحزاب السياسية قليلة جداً.

عدد النساء المبحوثات في النقابات والأحزاب السياسية في عينة الدراسة كانت قليلة جداً، فكانت نسبة النساء المبحوثات للرجال في النقابات (3-5) ونسبة النساء إلى الرجال في الأحزاب السياسية (1-2)، أما نسبة النساء في الجمعيات الأهلية إلى الرجال فكانت (33-67). ترى الباحثة أن السبب في انخفاض نسبة مشاركة النساء في النقابات تعود للمرأة نفسها وفي عدم اقتناعها في قدرة النقابات على خدمة مصالحها، كذلك يعود للعادات والتقاليد الموروثة، وأيضاً ارتباط العمل النقابي بالعمل الحزبي والتي تعتبر نسبة مشاركة النساء إلى الرجال فيها قليلة كما أظهرت عينة الدراسة. بينما تبين النتيجة

أن نسبة مشاركة النساء إلى الرجال في المؤسسات الأهلية أعلى من الرجال، وهذا يدل على أن اهتمام المرأة بالقضايا المجتمعية التي تخدم المجتمع بشكل مباشر أكبر من اهتمامها بالأمر السياسي والنقابية، وهذا ما أكدت عليه نتيجة السؤال الثاني والثالث، حيث كان إسهام المرأة في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية من أقل إنجازاتها، وكذلك كان من أقل دوافع المرأة أهمية في العمل المؤسسي هو الرغبة في العمل السياسي.

2.1.9.3. النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة:

توزعت العينة حسب الموقع الجغرافي الذي يمارس فيه نشاط المؤسسة كما يلي: المؤسسات العاملة على نطاق المحافظة (21.3%) من حجم العينة، فيما بلغت نسبة المؤسسات التي تعمل على نطاق الوطن (63.8%) من حجم العينة، أما المؤسسات التي تعمل على النطاق الدولي فبلغت نسبتها 14.9% من حجم العينة.

بلغت نسبة النساء المبحوثات في مؤسسات المجتمع المدني على مستوى الوطن مقارنة مع الرجال 59.2%-77.5%، بينما كانت نسبة المبحوثات في المؤسسات العاملة على مستوى المحافظة مقارنة مع الرجال 20%-15%، أما على المستوى الدولي (لها فروع دولية) فكانت نسبة النساء إلى الرجال 20%-7.5%.

3.1.9.3. سنوات عمل المؤسسة:

توزعت عينة الدراسة حسب سنوات عمل المؤسسة إلى أربع فئات موزعة كما يلي: المؤسسات التي تقل سنوات عملها أو تساوي خمس سنوات شكلت 6.4% من حجم العينة، المؤسسات التي تتراوح سنوات عملها بين 5 إلى 10 سنوات (14.9%) من حجم العينة، أما المؤسسات التي تتراوح سنوات عملها بين 10 إلى 15 سنة (27.7%) من حجم العينة، والمؤسسات التي تزيد سنوات عملها عن 15 سنة بلغت نسبتها 51.1% من حجم العينة. يلاحظ من النتائج السابقة أن العديد من المؤسسات تم إنشاؤها حتى قبل قدوم السلطة الفلسطينية، أي أن مؤسسات المجتمع المدني لها جذور قديمة، مما يؤكد على أن مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني لم تنشأ بفعل التطورات الحديثة التي شهدتها العالم، بل كان لها أدوار متعددة نضالية وإغاثية وخيرية نشأت بفعل الظروف السياسية التي شهدتها الأراضي الفلسطينية، واستمراريتها في العمل حتى هذا الوقت دليل على صلابتها وجذورها ومصداقيتها في خدمة المجتمع مع اهتمامها بمواكبة التطورات الحديثة في كافة المجالات.

4.1.9.3. الجنس:

يتضح من الجدول (4.3) أن 36.0% من المبحوثين هم من الذكور، بينما نسبة الإناث بلغت 64.0% من إجمالي المبحوثين، وهي نسبة عالية مما يدل على أن تعاون المرأة واستجابتها لتعبئة الاستبانة كان أكبر من استجابة الذكور، وقد يعود ذلك في اعتقاد الباحثة لجدية المرأة، ولاهتمامها بالبحث العلمي، خاصة في المواضيع التي تتعلق بالمرأة وبإبراز دورها وتطويره.

5.1.9.3. الحالة الاجتماعية:

بالنسبة للحالة الاجتماعية لعينة الدراسة يظهر أن 17.1% من المبحوثين غير متزوجين، و77.5% من المبحوثين متزوجون، أما 3.6% من العينة هم من فئة الأراامل، و1.8% من المبحوثين مطلقون. تبين من هذه النتيجة أن نسبة المتزوجين هي أعلى نسبة، وبما أن أكبر نسبة من المبحوثين كانت من النساء، فإن هذا مؤشر في اعتقاد الباحثة على أن المرأة تقوم بدورها في المنزل ورعاية الأسرة، وفي نفس الوقت تعمل في المجال العام المجتمعي والسياسي.

6.1.9.3. المستوى العلمي:

يبين الجدول (4.3) أن 1.8% من المبحوثين حاصلين على شهادة الثانوية العامة (التوجيهي) أو أقل، بينما 18.9% من المبحوثين حاصلين على شهادة دبلوم، و38.7% من المبحوثين حاصلين على شهادة البكالوريوس، و38.7% من المبحوثين حاصلين على درجة الماجستير فأعلى. إن هذه النسبة المرتفعة من الحاصلين على درجتي البكالوريوس والدراسات العليا، يدل على أن المؤسسات تهتم باستقطاب أصحاب الشهادات الجامعية العليا بشكل كبير. كانت النسبة العليا من المبحوثات (45.1%) من حملة شهادة البكالوريوس، و 32.4% من حملة الماجستير والدكتوراه، والنسبة الأقل كانت لحملة الدبلوم. في المقابل كانت نسبة الرجال المبحوثين من حملة الماجستير والدكتوراه (52.6%) ومن حملة البكالوريوس (28.9%)، ومن حملة الدبلوم (15.8%).

ترى الباحثة أن هذه النتيجة تدل على أن نسبة النساء الحاملات لشهادة البكالوريوس أكبر من نسبة الرجال، أما بالنسبة لحملة شهادة الماجستير والدكتوراه فنسبة الرجال أعلى، على اعتبار أن المهام التي تقوم بها المرأة في المؤسسة لا تتطلب شهادات ماجستير ودكتوراه، فالمناصب العليا في المؤسسات هي من نصيب الرجل أكثر من المرأة. ورغم أن إحصاءات التعليم العالي بينت أن نسبة

الإناث الحاصلات على درجة الدبلوم المتوسط والبيكالوريوس والدراسات العليا مقارنة بالذكور هي 92.8% - 75.3% (الجهاز الفلسطيني للإحصاء المركزي، 2010). إلا أن فرصتها في المشاركة في مواقع صنع القرار اقل من الرجل.

7.1.9.3. العمر:

يبين الجدول (4.3) أن نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 20-29 عاما هي 20.7% من المبحوثين، وبلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 - 39 عاما (18.9%) من المبحوثين، والذين تتراوح أعمارهم بين 40 - 49 عاما بلغت نسبتهم 32.4% من المبحوثين، أما من هم فوق الـ 50 عاما فقد بلغت نسبتهم 26.1% من المبحوثين، يلاحظ أن نسبة المبحوثين من أعضاء مجالس إدارة ومدراء مؤسسات المجتمع المدني أغلبهم من الذين تزيد أعمارهم عن 49 عاما، وهذا يدل على أن فئة الشباب لا تزال الأقل في هذه المؤسسات، مما يستدعي العمل على تجديد دم المؤسسة من خلال إفساح المجال لمشاركة فئة الشباب.

8.1.9.3. المنصب داخل المؤسسة:

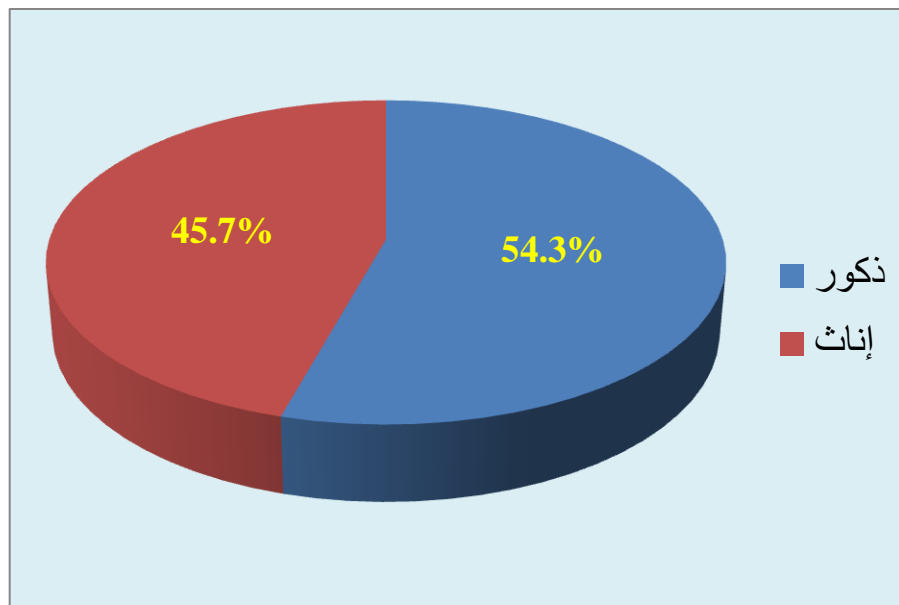
يبين الجدول (4.3) أن هناك ما نسبته 15.3% من المبحوثين هم رؤساء في هذه المؤسسات، و8.1% يشغلون منصب نائب رئيس في المؤسسة، أما 72.1% هم أعضاء في المؤسسة، و4.5% هم غير ذلك. وهذا يعنى أن حوالي ربع المبحوثين هم في مواقع إدارية عليا (رئيس أو نائب رئيس). أما بخصوص المناصب التي تقلدتها النساء المبحوثات في مجالس الإدارة فقد كانت معظم المبحوثات أعضاء في مجالس الإدارة (78.9%) وكان هناك نسبة 12.7% في منصب رئيس، و 5.6% في منصب نائب رئيس. تبين أنه بالرغم من تقلد المرأة لمناصب عليا في المؤسسة إلا أن فرصتها لم تكن متكافئة مع فرصة الرجل.

9.1.9.3. المشاركة في اللجان:

بين الجدول (4.3) أن نسبة المبحوثين المشاركين في اللجان بموقع رئيس بلغت 14.4% من المبحوثين، وغير المشاركين في اللجان 30.6%، أما النسبة الأكبر فكانت من أعضاء اللجان حيث شكلت نسبة 55.0%. بينت الدراسة أن هناك نسبة لا بأس بها من غير المشاركين في اللجان مما

يستدعي حثهم على القيام بدور أكبر من خلال اللجان. كانت مشاركة المرأة كعضوة في اللجان مقارنة بمشاركة الرجال (63.4%-40%)، وترأسها للجان مقارنة بالرجال كانت بنسبة 8.5%-25%.

10.3 خصائص عينة الدراسة (الأسئلة المفتوحة)

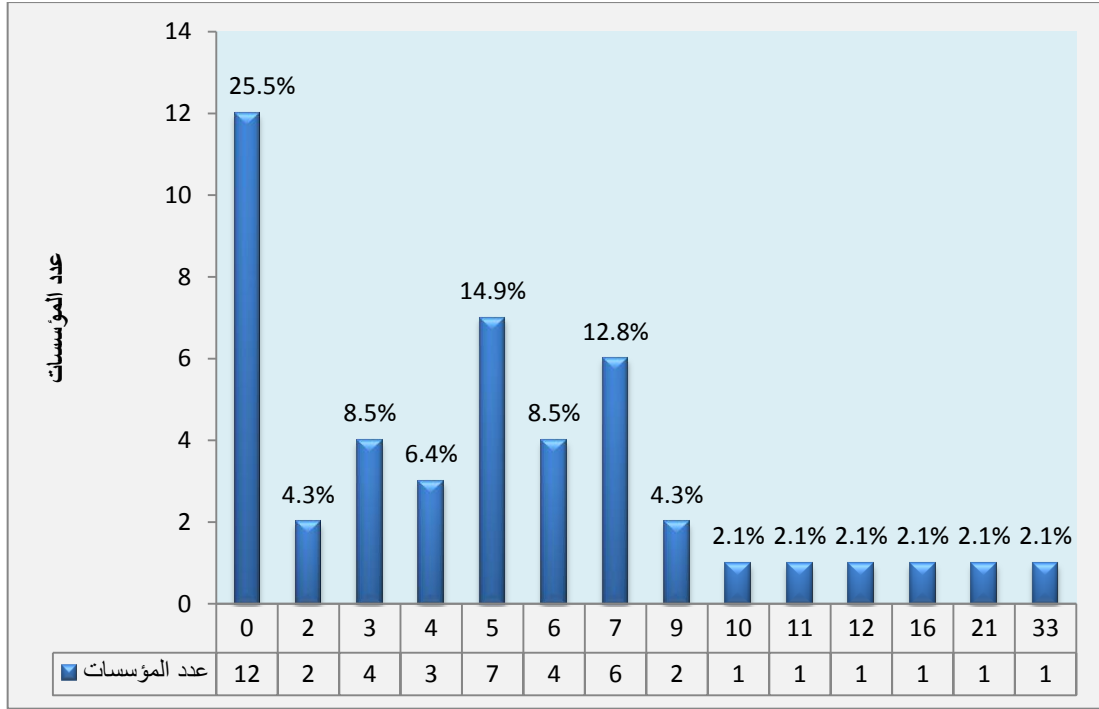


شكل 1.3: التوزيع النسبي لأعضاء مجالس الإدارة من الذكور والإناث

يبين الشكل (1.3) أن 54.3% من حجم عينة الدراسة من المؤسسات التي تمت دراستها هي من الذكور، وأن نسبة عضوية المرأة وصلت إلى 45.7% من حجم عينة الدراسة من هذه المؤسسات، واخذين بعين الاعتبار أن 25.5% من حجم العينة من هذه المؤسسات هي مؤسسات نسوية، أي لا توجد فيها عضوية للرجل، مما يدل على أن نسبة عضوية المرأة في مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني لا زالت قليلة نسبة للرجال.

لذلك رغم التقدم الذي أحرزته المرأة فيما يتعلق بتحقيق الكثير من حقوقها في المشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إلا أنه لا زال هناك قصور في إعطاء المرأة دور أكبر للمشاركة في تنمية المجتمع من خلال هذه المؤسسات.

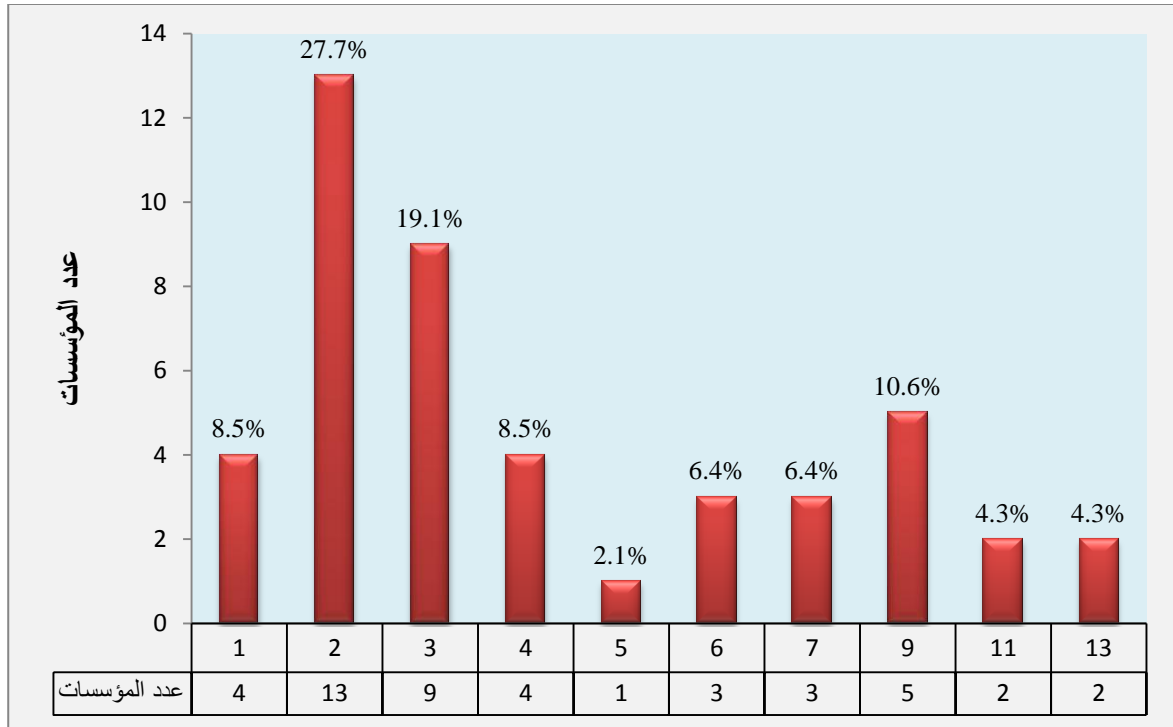
ومن خلال نتائج الدراسة اتضح بعض التحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، الأمر الذي أعاق مشاركتها بشكل أكبر وأكثر فعالية.



شكل 2.3: توزيع العينة حسب عدد أعضاء مجلس الإدارة من الذكور

يبين الشكل (2.3) أنه لا توجد عضوية للذكور في 25.5% من حجم العينة من المؤسسات، وهذه المؤسسات هي مؤسسات نسوية، و4.3% من المؤسسات عدد أعضائها 2، و8.5% من المؤسسات عدد أعضائها من الذكور 3، و6.4% من المؤسسات عدد أعضائها من الذكور 4، و(14.9%) من المؤسسات عدد أعضائها من الذكور 5، و8.5% من المؤسسات عدد أعضائها من الذكور 6، و12.8% من المؤسسات عدد أعضائها 7، و4.3% من المؤسسات عدد أعضائها من الذكور 9، أما المؤسسات التي عدد أعضائها من الذكور كان 10-11-12-16-21-33 فبلغت نسبتها 2.1%.

من المعروف أنه وحسب "قانون الجمعيات غير الحكومية الفلسطينية رقم (1) لعام 2000"، فإن عدد أعضاء مجالس الإدارة يجب أن لا يقل عن 7 ولا يزيد على 13 عضواً، الأرقام الأخيرة لمؤسسات تعتمد ترخيصها من دول أجنبية وليس من قبل وزارة الداخلية الفلسطينية لكنها تقوم بدور فاعل في المجتمع الفلسطيني من الناحية التنموية. وفي كثير من الأحيان لها دور أكبر من مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني المحلية، حيث أن تمويل هذه المؤسسات يؤهلها لإقامة مشاريع تنموية ذات تكلفة مرتفعة، وهي تعمل باستقلالية عن الدولة وأجهزتها، ولا تخضع للمساءلة من قبل الدولة ولا يفرض عليها قيود كمثلياتها من المؤسسات الفلسطينية التي تخضع لوزارة الداخلية الفلسطينية.



شكل 3.3: توزيع العينة حسب أعضاء مجالس الإدارة من الإناث

يبين الشكل (3.3) أن 8.5% من حجم العينة من المؤسسات لديها امرأة واحدة فقط في مجالس إدارتها، و27.7% من حجم العينة تضم امرأتان في عضوية مجالس إدارتها، وما نسبته 19.1% تضم في عضوية مجالس إدارتها 3 نساء فقط، و2.1% تضم في مجالس إدارتها 5 نساء، و6.4% تضم في مجالس إدارتها 6 نساء، و6.4% من حجم العينة تضم في مجالس إدارتها 7 نساء و 10.6% من حجم عينة الدراسة يضم في عضوية مجالس إدارتها 9 نساء، و4.3% تضم في عضوية مجالس إدارتها 11 امرأة، و4.3% تضم في مجالس إدارتها 13 امرأة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

1.4 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وفقا لفقرات الاستبانة ومجالاتها، وتحليلها وتفسيرها من خلال استعراض آراء المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وآليات تطوير هذا الدور، والتي كشفت عنها استجاباتهم على جميع فقرات أداة الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة وأهدافها، وللتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

2.4 مناقشة النتائج

فيما يلي عرض نتائج تحليل إجابات المبحوثين باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على أسئلة الدراسة وكذلك عرض نتائج فرضيات الدراسة بعد أن تم تحليلها بواسطة اختبار t-test و ANOVA.

1.2.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس: "ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وما هي آفاق تطوير هذا الدور؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة كما يظهر في الجدول (1.4).

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة لدور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني مرتبة تنازلياً.

رقم المجال	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
5	آليات التطوير	4.27	0.47	85.4	مرتفعة
1	واقع الدور	4.08	0.51	81.5	مرتفعة
3	الدوافع	4.05	0.50	81.0	مرتفعة
2	الإنجازات	4.04	0.58	80.7	مرتفعة
4	التحديات	3.52	0.71	70.5	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.05	0.38	81.0	مرتفعة

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات الباحثين لمجالات استبانة الدراسة حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواردة في الجدول (1.4) يتضح ما يلي:

جاءت ثلاثة مجالات وهي (5، 1، 3، 2) ضمن الدرجة المرتفعة والمجال (4) ضمن الدرجة المتوسطة، أما الدرجة الكلية فقد بلغت 4.05 وهي درجة مرتفعة مما يدل على أن للمرأة دور كبير في بناء مؤسسات المجتمع المدني. تدل هذه النتيجة على أنه بالرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة في بعض المجالات إلا أنه تبين أن هناك قصوراً في مجالات أخرى، مما أدى إلى انخفاض الدرجة الكلية لمجال الإنجازات إلى المرتبة الرابعة. بينما كان هناك اتفاق بنسبة كبيرة من قبل الباحثين على ضرورة تطوير هذا الدور من أجل زيادة فاعلية دور المرأة، وهذه النتيجة تم التأكيد عليها من خلال اتفاق الباحثين على جميع الآليات المطروحة لتطوير دور المرأة المقترحة من قبل الباحثة في السؤال الخامس، وكذلك من خلال اقتراحات الباحثين حول تطوير دور المرأة في البناء المؤسسي. بينما هناك خلاف كبير حول التحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، مما أدى إلى انخفاض كبير في الدرجة الكلية لمجال التحديات بحيث احتلت المرتبة الخامسة، وقد يعود ذلك إلى الفرق بين آراء الجنسين كما تبين في تحليل الفرضيات.

لقد جاء المتوسط الحسابي للمجال 5 "آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" بالمرتبة الأولى ضمن الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره 4.27 أي بنسبة مئوية مقدارها 85.4%، وتلاه المجال رقم 1 "مجال واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" بمتوسط حسابي مقداره 4.08 أي بنسبة مقدارها 81.5%، وجاء مجال 3 "الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام

في بناء مؤسسات المجتمع المدني" في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال 4.05 أي بنسبة مقدارها 81.0%، أما المجال رقم 2 "الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في مؤسسات المجتمع المدني" فكان متوسطها الحسابي 4.04 أي بنسبة مقدارها 80.7%، وقد جاء المجال 4 في المرتبة الأخيرة حيث كان متوسطه الحسابي 3.52 أي بنسبة مقدارها 70.5%.

2.2.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: "ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"

وللإجابة عن السؤال الفرعي الأول استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة كما يظهر في الجدول (2.4).

جدول 2.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
16	تحديث أهداف المؤسسة	4.28	0.651	85.5	مرتفعة
17	ربط أهداف المؤسسة بالرسالة والرؤية	4.25	0.643	85.0	مرتفعة
2	تحديث رؤية المؤسسة	4.22	0.731	84.3	مرتفعة
12	وضع رسالة تتسم بالواقعية	4.21	0.639	84.2	مرتفعة
15	تحديد أهداف المؤسسة	4.21	0.665	84.2	مرتفعة
23	الإسهام في طرح فكرة المؤسسة	4.21	0.581	84.3	مرتفعة
4	وضع رؤية تتسم بالواقعية	4.19	0.751	83.7	مرتفعة
9	تحديث رسالة المؤسسة	4.19	0.648	83.9	مرتفعة
14	صياغة رسالة تراعي عوامل النمو والتوسع المستقبلي	4.19	0.766	83.7	مرتفعة
1	وضع رؤية المؤسسة	4.18	0.800	83.6	مرتفعة
8	وضع رسالة المؤسسة	4.18	0.732	83.6	مرتفعة
11	ايجاد توافق بين رسالة المؤسسة ورؤيتها	4.18	0.722	83.7	مرتفعة
13	صياغة الرسالة بوضوح	4.18	0.782	83.6	مرتفعة
5	وضع رؤية مرتكزة على الأساليب العلمية	4.14	0.749	82.8	مرتفعة

جدول 2.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الدرجة بناء على المعيار	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المجال	الرقم
مرتفعة	82.2	0.643	4.11	وضع أهداف واقعية للمؤسسة	18
مرتفعة	82.2	0.860	4.11	المشاركة في إعداد النظام الداخلي للمؤسسة	27
مرتفعة	81.9	0.885	4.09	جعل الرؤية تعكس احتياجات المرأة	7
مرتفعة	81.7	0.877	4.08	جعل رسالة المؤسسة تعكس احتياجات المرأة	10
مرتفعة	81.5	0.843	4.07	وضع رؤية تتسم بالشمولية	3
مرتفعة	81.5	0.732	4.07	وضع جدول زمني لتحقيق أهداف المؤسسة	20
مرتفعة	81.5	0.832	4.07	توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة من الرجال والنساء	26
مرتفعة	81.3	0.823	4.06	تضمين رؤية المؤسسة أفكار خاصة بالمرأة	6
مرتفعة	81.3	0.761	4.06	وضع أهداف قابلة للقياس	19
مرتفعة	81.3	0.878	4.06	وضع أهداف تراعي احتياجات المرأة في المجتمع	21
مرتفعة	80.7	0.722	4.04	وضع أهداف تتسم بالشمولية	22
مرتفعة	80.7	0.918	4.04	الحصول على التمويل لتأسيس المؤسسة	24
متوسطة	79.4	0.848	3.97	التدخل في تحديد جوانب الإيرادات والصرف	30
متوسطة	78.7	0.916	3.94	الإسهام في وضع موازنة المؤسسة	28
متوسطة	78.1	0.991	3.91	استقطاب هيئة التأسيس من الرجال والنساء لإنشاء المؤسسة	25
متوسطة	78.1	0.912	3.91	جعل الموازنة تأخذ بعين الاعتبار الحاجات العملية والإستراتيجية للمرأة	31
متوسطة	74.4	1.035	3.72	الإسهام في إدخال موازنة الجندر في النظام المالي للمؤسسة	29
مرتفعة	82.2	0.510	4.08	الدرجة الكلية	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لتقديرات الباحثين لفقرات مجال واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني الواردة في الجدول (2.4) يتضح ما يلي: تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات الباحثين نحو مجال واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني ما بين 3.72 - 4.28 أي بنسبة قدرها 85.5% - 74.4%. جاءت فقرات هذا المجال ضمن

الدرجة المرتفعة، والدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات المجال على الدرجة المنخفضة أو المنخفضة جداً. لقد حصل هذا المجال على الترتيب الثاني ضمن مجالات الدراسة، وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، ليس لمجرد الحصول على عضوية مجالس إدارة المؤسسات بل من أجل القيام بدور فاعل في تحديد رؤيا ورسالة وأهداف المؤسسة بما يحقق مصالح المجتمع بشكل عام والمرأة بشكل خاص.

يظهر الجدول السابق أن الفقرة 16 "تحديث أهداف المؤسسة" حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.28) بنسبة 85.5%، تلتها الفقرة 17 "ربط أهداف المؤسسة بالرسالة والرؤية" ثم الفقرة 2 "تحديث رؤية المؤسسة"، ثم في المرتبة الرابعة الفقرة 12 "وضع رسالة تتسم بالواقعية" تلاها الفقرة 15 "تحديد أهداف المؤسسة"، إن هذه الفقرات احتلت المراتب الأولى كونها تعتبر من أهم معايير البناء المؤسسي، فالبناء المؤسسي يبدأ بوضع الرؤية والرسالة والأهداف ومن ثم يعمل على وضع السياسات والإجراءات والخطط لتحقيق الأهداف التي تتضمنها رسالة المؤسسة. إن هذا الترتيب يدل على قيام المرأة بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني بمهنية وعن دراية بالشؤون الإدارية التي تتعلق بمؤسسات المجتمع المدني. كما تبين أن المرأة من خلال عضويتها في مجالس إدارة المؤسسات قامت بصياغة الوثيقة البرنامجية أو التعديل عليها وهذا يتفق مع قسراوي (2008) التي أظهرت أن المرأة من خلال دورها في مجالس الإدارة شاركت في إجراء التعديلات على الوثيقة البرنامجية (الرؤية والرسالة والأهداف).

أما الفقرة 30 "التدخل في تحديد جوانب الإيرادات والصرف" فقد حصلت على نسبة استجابة متوسطة وكذلك الفقرة 28 "الإسهام في وضع موازنة المؤسسة، والفقرة رقم 29 "الإسهام في إدخال موازنة الجندر في النظام المالي للمؤسسة" حصلت على أدنى معدل بنسبة 74.4%. وتعرف موازنة الجندر بأنها الموازنة التي تحلل تأثير القرارات والإجراءات التي تعتمدها الموازنة العامة على كل من الرجال والنساء في مراحل العمر المختلفة ومناطق الدولة المختلفة (أبو غوش، ر. والبطمة، س. وآخرون، 2007)، لقد بدأ العمل على تطبيق هذا المفهوم في المجتمع الفلسطيني حديثاً، ولا تعتمده المؤسسات بشكل كبير، إن هذا الأمر يؤكد على أنه رغم ضرورة تطبيق هذا الإجراء إلا أن عدم إنجازه من قبل المرأة لا يعتبر ضعفاً في قدراتها أو إنجازاتها، بل قد يعود لوجود عوائق منها مؤسسية، أو من قبل الدولة لتطبيقه. أما ضعف إنجازات المرأة في الأمور المالية والتي تعتبر مهنية بحتة، يدعو إلى الإقرار بأن عدم معرفة المرأة لهذه الأمور لا يقلل من أهمية دورها في بناء المؤسسة، فبالإمكان الاستعانة بذوي الخبرات من المتخصصين في مجال المحاسبة للقيام بهذا الأمر، إلا أن هذا الأمر لا يعني أن لا تطور المرأة معرفتها بالأمور المالية أو يمنع إمامها أساسيات علم المحاسبة.

3.2.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني: "ما أهم الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثاني استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة كما يظهر في الجدول (3.4).

جدول 3.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة للإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
32	أصبحت أكثر تفاعلا مع المجتمع المحيط	4.36	0.658	87.2	مرتفعة
33	اكتسبت خبرة في مجال إدارة المؤسسات	4.34	0.529	86.7	مرتفعة
34	أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرارات	4.22	0.682	84.4	مرتفعة
35	استفادت من خبرات المنظمات الأهلية في مجال تطوير عمل المؤسسة	4.09	0.711	81.8	مرتفعة
37	استطاعت أن تكسب ثقة المواطنين بقدرة المرأة على اتخاذ القرار	4.05	0.888	80.9	مرتفعة
44	عملت على تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني	4.05	0.699	80.9	مرتفعة
36	استفادت من نجاحات المرأة السابقة في رفع مكانة المرأة وتعزيز دورها	4.02	0.786	80.4	مرتفعة
38	ساعدتها ذلك في التعرف على احتياجات المواطنين	4.01	0.807	80.2	مرتفعة
40	أسهمت في تحقيق مشاريع تتعلق بتنمية المرأة	3.99	0.829	79.8	متوسطة
39	اكتسبت خبرة في إعداد دراسات وأبحاث	3.93	0.850	78.6	متوسطة
43	ساعدت على تغيير نظرة المجتمع السلبية للمرأة	3.88	0.843	77.6	متوسطة
45	عملت على تطبيق معايير الديمقراطية في المؤسسة	3.88	0.843	77.6	متوسطة
41	أسهمت في توفير فرص عمل من خلال طرح مشاريع	3.87	0.983	77.5	متوسطة
42	أسهمت في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية	3.68	1.013	73.6	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.04	0.580	80.7	مرتفعة

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين في هذه الدراسة، لفقرات المجال الثاني حول الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني الواردة في الجدول (3.4) يتضح ما يلي:

تشير البيانات الواردة في الجدول (3.4) أن درجة تقديرات المبحوثين للإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، كانت مرتفعة في الفقرات (32، 33، 34، 35، 37، 38، 36، 44) حيث حصلت على نسبة تراوحت بين 87.2% - 80.2% فكانت أعلى نسبة للفقرة 32 "أصبحت أكثر تفاعلا مع المجتمع المحيط"، تلتها الفقرة 33 "أكثر خبرة في مجال إدارة المؤسسات ومن ثم الفقرة 34 أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرارات. إن هذه النسب تعتبر مؤشرا ايجابيا على قدرة المرأة في إشغال الدور الذي تقوم به في بناء مؤسسات المجتمع المدني، مما يعطي المجتمع ثقة أكبر بالمرأة ويسعى لإفساح المجال أمامها لإثبات قدراتها في المجال العام. أما الفقرات التي حصلت على نسبة متوسطة فهي (40، 39، 43، 45، 41، 42)، وهذه الفقرات تتعلق بإنجازات المرأة في تحقيق مشاريع تتعلق بالمرأة، وفي إعداد دراسات وفي تغيير نظرة المجتمع السلبية للمرأة، وتطبيق معايير الديمقراطية في المؤسسة، وتوفير فرص عمل من خلال طرح مشاريع، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت له الصباغ (2008) حيث أشارت إلى أن تحقيق استفادة أكبر من مشاركة المرأة يتأتى من خلال النساء اللواتي يصلن إلى مواقع مؤثرة لكنهن لا يعملن باتجاه التغيير، وترى الباحثة أن دور المرأة في مواقع صنع القرار ضروري للنهوض بالمرأة وتعزيز مكانتها في المجتمع، من خلال المشاريع وغيرها التي تعمل على زيادة تمكين المرأة من أجل مشاركة أوسع في الحياة العامة.

وأدنى نسبة كانت للفقرة 42 "أسهمت في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية". من خلال هذا التحليل يتبين أن المرأة رغم إنجازاتها على المستوى الإداري للمؤسسة إلا أنها لم تتجز بعد الكثير فيما يتعلق بدعم المرأة من خلال المشاريع ومن خلال تطبيق قيم الديمقراطية، والتي يتعلق بعضها بزيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية، وهذا يعني أن على المرأة في مؤسسات المجتمع المدني أن تهتم بشؤون المرأة أكثر. كما تتفق هذه النتيجة مع نزال (2004)، حول أهم المكاسب التي تحققتها المرأة من خلال مشاركتها في البرلمان.

2.4.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: "ما هي أهم الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"

ولإجابة عن السؤال الفرعي الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب

والدرجة كما يظهر في الجدول (4.4).

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة للدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
51	تحسين مكانتها الاجتماعية	4.31	0.600	86.1	مرتفعة
48	الإسهام في تنمية المجتمع المحلي	4.23	0.632	84.7	مرتفعة
54	الرغبة في دعم المرأة وتوفير احتياجاتها	4.18	0.635	83.6	مرتفعة
49	الرغبة في ممارسة العمل التطوعي	4.17	0.830	83.4	مرتفعة
47	تغيير نظرة المجتمع حول قدرة المرأة على اتخاذ القرار	4.15	0.729	83.1	مرتفعة
50	تطوير دور مؤسسات المجتمع المدني	4.02	0.690	80.4	مرتفعة
46	تحقيق المساواة بين المرأة والرجل	3.88	0.955	77.6	متوسطة
52	تحقيق حوافز مادية	3.88	0.970	77.7	متوسطة
53	الرغبة في العمل السياسي	3.65	1.010	72.9	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.05	0.500	81.0	مرتفعة

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لتقديرات الباحثين حول الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني الواردة في الجدول (4.4) تبين ما يلي:

جاءت الدرجة الكلية لمجال الدوافع التي تحفز المرأة على الإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني مرتفعة، بمتوسط حسابي 4.05 أي بنسبة مئوية 81.0%، وقد كانت الفقرة 51 "تحسين مكانتها الاجتماعية" هي الأكثر أهمية ثم الفقرة 48 "الإسهام في تنمية المجتمع المحلي" على المرتبة الثانية، ثم الفقرة 54 "الرغبة في دعم المرأة وتوفير احتياجاتها"، ثم الفقرة 49 "الرغبة في ممارسة العمل التطوعي"، ثم الفقرة 47 "تغيير نظرة المجتمع حول قدرة المرأة على اتخاذ القرار"، ثم الفقرة 50 "تطوير دور مؤسسات المجتمع المدني". أما باقي الفقرات 46، 52، 53 فقد كانت نسبتها المئوية متوسطة تراوحت بين 77.6% - 72.9% ومتوسطها الحسابي 3.88 - 3.65.

تبين أن دوافع المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني كانت من منطلق وعيها بأهمية دورها في تنمية المجتمع المحلي، وكذلك العمل على تحسين مكانتها في المجتمع، وتغيير النظرة السلبية

المتعلقة بدور المرأة، وتوزيع الأدوار بطريقة غير منصفة فرضت على المرأة بناء على العادات والتقاليد السلبية في مجتمعنا الفلسطيني. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عيد (2008) حول أهم دوافع مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فكان أهم دوافعها رغبة المرأة في ممارسة العمل التطوعي حتى تضمن مكانتها الاجتماعية، إلا أن هذه الدراسة تختلف مع دراسة عيد (2008) من حيث رغبة المرأة في تحقيق حوافز مادية، ففي دراسة عيد حصلت هذه الفقرة على درجة مرتفعة وجاءت في المرتبة الثانية، أما في هذه الدراسة جاءت الحوافز المادية ضمن الدرجة المتوسطة، وفي اعتقاد الباحثة أن السبب يعود إلى اختلاف عينة الدراسة، ولم تكن دوافعها للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني من قبيل المصلحة الشخصية أو تحقيق منافع مادية أو سياسية، مما يدل على مدى الانتماء والرغبة في المشاركة في تنمية المجتمع المحلي.

5.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: "ما هي التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"

وللإجابة عن السؤال الفرعي الرابع استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة كما يظهر في الجدول (5.4).

جدول 5.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة للتحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
58	اعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة	4.07	1.158	81.4	مرتفعة
65	مسؤوليات المرأة المتعددة	4.01	.889	80.2	مرتفعة
57	عدم وعي المجتمع لأهمية الدور المنوط بالمرأة اتجاه المجتمع	3.93	1.011	78.5	متوسطة
64	غياب الاستقرار السياسي	3.73	1.100	74.5	متوسطة
60	تدني الوضع الاقتصادي للمرأة	3.60	1.046	71.9	متوسطة
56	عدم وعي المرأة المسبق بالتشريعات	3.56	1.075	71.2	متوسطة
66	التمويل وما يصاحبه من قيود تفرض على المؤسسات	3.41	1.155	68.1	منخفضة
63	بيروقراطية المؤسسات	3.32	1.126	66.5	منخفضة

جدول 5.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة للتحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
55	التشريعات التي تعيق عمل المرأة في منظمات المجتمع المدني	3.28	1.042	65.6	منخفضة
61	عدم وضوح دور المرأة في توزيع المهام داخل المؤسسة	3.28	1.063	65.6	منخفضة
59	اعتقاد المرأة بأنها أقل قدرة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة	3.26	1.213	65.1	منخفضة
62	التهميش من قبل أعضاء المؤسسة لرأي المرأة	2.88	1.187	57.6	منخفضة جداً
	الدرجة الكلية	3.52	0.71	70.5	متوسطة

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقديرات الباحثين لفقرات مجال التحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني الواردة في الجدول (5.4) تبين ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة ما بين 2.88 – 4.7، أي بنسبة مئوية مقدارها 81.4% – 57.6%. الدرجة الكلية لمجال التحديات جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، بمتوسط حسابي 3.52 أي بنسبة مئوية مقدارها 70.5%.

يتضح من هذه النسبة أن المرأة واجهت العديد من التحديات خلال قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، وكان أهم هذه التحديات اعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة، وهذا الاعتقاد من قبل الرجل هو مما تبقى من رواسب النظرة الدونية للمرأة ولدورها، والتي كانت سائدة في المجتمع سابقاً وبشكل كبير، وطراً عليها بعض التغيير في الوقت الحاضر نتيجة وعي الرجل والمجتمع بشكل عام واعترافه بأدوار المرأة الأخرى السياسية والاجتماعية والإنتاجية.

وكنتيجة لهذا الاعتقاد من قبل الرجل، لم تصل المرأة إلى مراكز متقدمة في العديد من مؤسسات المجتمع المدني، وقد كانت مشاركتها في مجالس الإدارة وبحسب هذه الدراسة (شكل 1.3)، لا تتعدى

45.7% من حجم عينة الدراسة، اخذين بعين الاعتبار أن 25.5% من حجم العينة من هذه المؤسسات هي مؤسسات نسوية، أي لا توجد فيها عضوية للرجل، مما يدل على أن نسبة عضوية المرأة في مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني لا زالت قليلة نسبة للرجال. وهذا يتفق مع دراسة قسراوي (2007) حيث بينت أن 83.3% من مجالس الإدارة للجمعيات التي كانت المشاركة النسوية لا تزيد على (3) نساء في حين أن 71.5% من حجم العينة عدد أعضاء مجلس إدارتها بين 9 - 13 عضواً. ويعزز هذه النتيجة الإحصاءات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009) والذي بين أن نسبة مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني لا زالت متدنية، نسبة مشاركة المرأة في الجمعيات الخيرية 4%، وفي الأحزاب السياسية 1%، وفي النقابات 2%.

وجاءت الفقرة "مسؤوليات المرأة المتعددة في الترتيب الثاني بدرجة مرتفعة، تأكيداً على أن ازدواجية الدور الذي تقوم به المرأة داخل الأسرة وخارجها، وأحياناً الأدوار المتعددة التي تقوم بها في أكثر من مؤسسة تشكل تحدياً كبيراً للمرأة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ناصر وآخرون (2008) حيث بينت نتائج الدراسة أن من أكثر القضايا اضطهاداً للمرأة هو ازدواجية الأعباء التي تقوم بها المرأة، داخل المنزل وخارجه. وهذا ما يتضح أيضاً من خلال استعراض نظرية الدور، حيث أن ازدواجية الأدوار تشكل معيقاً وتسبب صراع الدور " تعرض التوقعات الخاصة بدور معين بالنسبة لشاغل مكانة معينة بحيث لا يستطيع أن يقوم بها كلها في نفس الوقت، ويؤدي هذا إلى إحداث ضغوط نفسية تصل إلى درجة تعيق الفرد في أدائه لدوره بشكل مقبول (الجميل، 1996).

ويبين الجدول (5.4) أن أقل التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني هو التهميش من قبل أعضاء مجالس الإدارة بمتوسط حسابي 2.88 أي بنسبة مئوية 57.6% وهي نسبة منخفضة جداً. ويعود هذا في اعتقاد الباحثة إلى تعامل الأعضاء مع المرأة بموضوعية ودون تمييز مما يدعو للتفاؤل بإمكانية تغيير نظرة الرجل للمرأة ولقدراتها، وهذا يتفق مع الدراسة المسحية التي أجراها (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009) حول واقع النساء المنتخبات في المجالس المحلية والبلدية.

6.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس: "ما هي آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟"

وللإجابة عن السؤال الفرعي الخامس استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والدرجة كما يظهر في الجدول (6.4).

الجدول 6.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب لآليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الرقم	فقرات المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة بناء على المعيار
67	بناء قدرتها في مجال إعداد الخطط والبرامج	4.46	0.501	89.2	مرتفعة
71	بناء قدرتها في مجال العلاقات العامة	4.45	0.629	88.9	مرتفعة
68	بناء قدرتها في مجال القيادة	4.42	0.532	88.5	مرتفعة
72	اكتساب القدرات الإدارية	4.38	0.557	87.6	مرتفعة
82	تكريس الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسة	4.36	0.713	87.3	مرتفعة
85	العمل على توعية المجتمع لأهمية دور المرأة في المجال العام	4.36	0.644	87.2	مرتفعة
86	تشكيل وتنشيط اللجان النسائية في مؤسسات المجتمع المدني المختلفة	4.36	0.791	87.2	مرتفعة
70	بناء قدرتها في صياغة المشاريع	4.35	0.598	87.0	مرتفعة
80	العمل على تنمية العمل التطوعي	4.33	0.681	86.6	مرتفعة
77	بناء قدرتها في مجال التنسيق والتشبيك مع المؤسسات الأخرى ذات الأهداف المتشابهة	4.32	0.627	86.3	مرتفعة
88	إزالة العوائق المؤسسية أمام مشاركة أوسع للمرأة	4.31	0.798	86.2	مرتفعة
84	التواصل مع المستفيدين للتعرف على مدى استفادتهم من الخدمات التي تقدمها المؤسسة	4.30	0.646	86.1	مرتفعة
87	تعزيز أواصر العلاقات بين الجمعيات والهيئات المختلفة للنهوض بالمرأة وتعزيز مشاركتها الإيجابية في المجتمع	4.30	0.708	85.9	مرتفعة
78	الاستفادة من الخبرات الخارجية	4.29	0.666	85.8	مرتفعة
74	الاطلاع على الإطار القانوني المنظم لمؤسسات العمل الأهلي	4.26	0.617	85.2	مرتفعة
83	الالتزام بتطبيق أسس الحوكمة (الإدارة الرشيدة) كمتطلب داخل المؤسسة	4.24	0.781	84.8	مرتفعة
69	بناء قدرتها في مجال إعداد الميزانيات	4.23	0.656	84.5	مرتفعة
89	إيجاد حوافز من قبل مؤسسات المجتمع المدني لزيادة وصول المرأة إلى المصادر والفرص التنموية	4.23	0.891	84.5	مرتفعة
81	متابعة المستجدات في الحياة العامة	4.22	0.794	84.4	مرتفعة

الجدول 6.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب لآليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.

الدرجة بناء على المعيار	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المجال	الرقم
مرتفعة	83.6	0.762	4.18	اكتساب القدرة في مجال توفير التمويل	73
مرتفعة	83.2	0.754	4.16	بناء قدراتها في تحليل السياسات العامة	75
مرتفعة	83.2	0.678	4.16	اكتساب القدرات في مجال تقييم الأعمال	76
مرتفعة	81.3	0.870	4.06	العمل على تنويع مصادر التمويل	79
مرتفعة	85.4	0.470	4.27	الدرجة الكلية	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقديرات الباحثين لفقرات مجال آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، الواردة في الجدول (6.4) تبين ما يلي:

تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة ما بين 4.46 – 4.6، أي بنسبة مقدارها 89.2% - 81.3%. الدرجة الكلية لمجال آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني جاءت ضمن الدرجة المرتفعة بمتوسط حسابي 4.27 أي بنسبة مئوية مقدارها 85.4%.

جاءت جميع الفقرات ضمن الدرجة المرتفعة مما يعني أن الآليات التي هي ضمن فقرات المجال كانت ذات أهمية كبيرة ويجب العمل على تطبيقها من قبل كافة الجهات المعنية بتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، وخاصة الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفترة 67 "بناء قدرات المرأة في مجال إعداد الخطط والبرامج" والفقرة 71 "بناء قدراتها في مجال العلاقات العامة" والفقرة 86 "بناء قدراتها في مجال القيادة" والفقرة 72 "اكتساب القدرات الإدارية". أما الفقرات المتعلقة بالأمور المالية مثل فقرة 79 و 73 و 69 فقد حصلت على متوسطات متدنية مقارنة مع الفقرات الأخرى.

إن هذه الآليات والتي يتفق عليها الباحثين بدرجة مرتفعة تتفق مع العديد من الدراسات التي بحثت في دور المرأة في المجالات المختلفة (عيد، 2008، نزال، 2007، والشميري 2006) وكذلك تم التأكيد على هذه الآليات من خلال السؤال المفتوح الذي وجه للباحثين للتعرف على آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني. وفي اعتقاد الباحثة أن هذه الآليات يمكن تعزيزها من

خلال اتخاذ خطوات مدروسة من قبل المرأة نفسها، ومن قبل مؤسساتها المدنية والرسمية والفعاليات السياسية والاجتماعية.

3.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

وللتأكد من صحة فرضيات الدراسة تم إجراء التحاليل الإحصائية المناسبة وكانت النتائج كما يلي:

1.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين في مؤسسات المجتمع المدني حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير الجنس". وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير الجنس لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، حسب الجدول (8.4):

جدول 7.4: نتائج اختبار t-test لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	النسبة	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
واقع الدور	ذكر	4.2	0.489	40	84.7	2.53	109	0.013*
	أنثى	4.0	0.508	71	79.7	2.55		
الإنجازات	ذكر	4.0	0.528	40	80.8	0.04	109	0.968
	أنثى	4.0	0.606	71	80.7	0.04		
الدوافع	ذكر	4.1	0.529	40	81.8	0.69	109	0.491
	أنثى	4.0	0.480	71	80.5	0.67		
التحديات	ذكر	3.3	0.774	40	66.8	-2.09	109	0.039*
	أنثى	3.6	0.657	71	72.5	-1.99		
آليات التطوير	ذكر	4.3	0.443	40	85.4	-0.03	109	0.973
	أنثى	4.3	0.484	71	85.5	-0.03		
الدرجة الكلية	ذكر	4.1	0.349	40	81.6	0.59	109	0.559
	أنثى	4.0	0.404	71	80.7	0.61		

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (7.4) عدم وجود فروق عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى للجنس. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين للمجال الأول "واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" وفي المجال الرابع "التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني".

نستخلص من هذه النتيجة أن الرجل "قيم واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" بشكل أفضل مما قيمت دورها، وتعتقد الباحثة أن السبب في ذلك يمكن أن يعزى إلى مدى وعي الرجل بأهمية الدور الذي تقوم به المرأة، وبأنها من الناحية الإدارية قادرة على أن تحقق التوقعات التي يفرضها الدور فهي تكتسب مهارات تؤهلها لأن تكون في هذا الموقع، بينما قيمت المرأة نفسها بشكل أقل مما قيمه الرجل ربما يعود لأنها تطمح بأن يكون دورها أكبر مما هو عليه الآن.

وفيما يتعلق بالتحديات فقد كان تقييم الرجل "للتحديات التي تواجهها المرأة" أقل من تقييم المرأة، وقد يعود ذلك إلى أن المرأة لا تزال رغم التقدم الذي أحرزته في مجال المشاركة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، إلا أنها تجد أن هناك العديد من التحديات والمعوقات التي تعيق دورها، بينما الرجل يجد في المرأة شريكا فعالا تخطى العديد من هذه التحديات، وهذا يتفق مع الإجابات على واقع الدور، حيث يجد الرجل أن المرأة قطعت شوطا طويلا في مجال المشاركة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، بينما تجد المرأة أن الطريق لا يزال في بدايته. أما هذه النتيجة فتتعارض مع دراسة (عيد، 2008)، حيث بينت دراسته عدم وجود فروق في إجابات المبحوثين تعزى للجنس حول معوقات المشاركة، كذلك تعارضت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عيد حيث بينت دراسته أن هناك فروق في إجابات المبحوثين حول دوافع المشاركة تعزى لمتغير الجنس. وفي اعتقاد الباحثة أن الاختلاف في النتائج يعود إلى الاختلاف في عينات الدراسة وفي حدودها المكانية.

2.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية. وللتحقق من صحة الفرضية فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم تحليل التباين الأحادي، والجدولان (8.4) و (9.4) يوضحان دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا للحالة الاجتماعية.

جدول 8.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لدور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا للحالة الاجتماعية.

المحور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
واقع الدور	أعزب/عزباء	4.0	0.318	19
	متزوج/متزوجه	4.1	0.558	86
	أرمل/أرملة	4.3	0.248	4
	مطلق/مطلقة	4.2	0.297	2
	المجموع	4.1	0.513	111
الإنجازات	أعزب/عزباء	3.8	0.665	19
	متزوج/متزوجه	4.1	0.566	86
	أرمل/أرملة	4.2	0.267	4
	مطلق/مطلقة	4.2	0.354	2
	المجموع	4.0	0.576	111
الدوافع	أعزب/عزباء	4.0	0.484	19
	متزوج/متزوجه	4.1	0.518	86
	أرمل/أرملة	4.1	0.074	4
	مطلق/مطلقة	4.1	0.393	2
	المجموع	4.0	0.497	111
التحديات	أعزب/عزباء	3.5	0.593	19
	متزوج/متزوجه	3.5	0.745	86
	أرمل/أرملة	3.7	0.753	4
	مطلق/مطلقة	3.1	0.141	2
	المجموع	3.5	0.712	111
آليات التطوير	أعزب/عزباء	4.0	0.336	19
	متزوج/متزوجه	4.3	0.485	86
	أرمل/أرملة	4.4	0.205	4
	مطلق/مطلقة	4.1	0.184	2
	المجموع	4.3	0.468	111

جدول 8.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لدور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً للحالة الاجتماعية.

المحور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الدرجة الكلية	أعزب/عزباء	3.9	0.347	19
	متزوج/متزوجه	4.1	0.395	86
	أرمل/أرملة	4.2	0.206	4
	مطلق/مطلقة	4.0	0.217	2
	المجموع	4.0	0.384	111

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير الحالة الاجتماعية لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، كما هو مبين في الجدول (9.4):

جدول 9.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	0.42	3	0.14	0.53	0.662
	داخل المجموعات	28.54	107	0.27		
	المجموع	28.97	110			
الإنجازات	بين المجموعات	1.05	3	0.35	1.06	0.370
	داخل المجموعات	35.50	107	0.33		
	المجموع	36.55	110			
الدوافع	بين المجموعات	0.01	3	0.00	0.01	0.998
	داخل المجموعات	27.16	107	0.25		
	المجموع	27.17	110			
التحديات	بين المجموعات	0.46	3	0.15	0.30	0.826
	داخل المجموعات	55.24	107	0.52		
	المجموع	55.70	110			

جدول 9.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
آليات التطوير	بين المجموعات	1.86	3	0.62	2.98	0.035*
	داخل المجموعات	22.19	107	0.21		
	المجموع	24.05	110			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.64	3	0.21	1.47	0.227
	داخل المجموعات	15.58	107	0.15		
	المجموع	16.23	110			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (9.4) واستناداً إلى قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية لمجالات الدراسة تبين أنها أكثر من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. وتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في المجال الخامس "آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول 10.4: نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لآليات التطوير تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير المستقل	الحالة الاجتماعية (I)	الحالة الاجتماعية (J)	I-J	الخطأ	الدلالة
آليات التطوير	أعزب/عزباء	متزوج/متزوجة	-0.333	0.1154	0.005*
		أرمل/أرملة	-0.423	0.2505	0.094
		مطلق/مطلقة	-0.134	0.3386	0.693

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (10.4) أن مصدر الفروق في متوسطات استجابات الباحثين نحو المجال الخامس "آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" هي بين أعزب/عزباء ومتزوج/متزوجة

لصالح متزوج/متزوجة. رغم أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين متزوج/متزوجة وأعزب/عزباء إلا أن هناك تقارب في وجهات النظر حول أهمية آليات التطوير المذكورة في الاستبانة (80%) فأعلى). وقد يعود ذلك إلى أن خبرة المتزوجين في آليات تطوير العمل المؤسسي بشكل عام وتطوير دور المرأة في العمل المؤسسي بشكل خاص أكبر.

وفي اعتقاد الباحثة أن المرأة المتزوجة وجدت أن هناك العديد من المهارات المهنية التي تنقصها والتي من الممكن أن يكون الزواج هو السبب في عدم اكتسابها، كونها زوجة من ناحية وعاملة من ناحية أخرى، مما يستدعي توعية المجتمع بضرورة إعادة توزيع العمل داخل المنزل بحيث يتاح للمرأة الوقت الكافي لتطوير قدراتها. يتفق هذا الرأي مع الدراسات التي قامت بها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (1992)، حيث بينت أن من أهم المعوقات التي تحول دون الإفادة الكاملة من الخبرات النسائية في العمل التنموي تمثلت في دور المرأة المزدوج كأم وعاملة.

3.3.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر. وللتحقق من صحة الفرضية فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم تحليل التباين الأحادي، والجدولان (11.4) و (12.4) يوضحان دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير العمر.

جدول 11.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير العمر.

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العمر بالسنوات	المحور
23	0.312	3.9	20 إلى أقل من 30	واقع الدور
21	0.406	4.0	30 إلى أقل من 39	
36	0.660	4.1	40 إلى أقل من 50	
29	0.435	4.3	50 فأعلى	
109	0.513	4.1	المجموع	

دول 11.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا لمتغير العمر.

المحور	العمر بالسنوات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الإنجازات	20 إلى أقل من 30	3.8	0.672	23
	30 إلى أقل من 39	4.2	0.529	21
	40 إلى أقل من 50	4.1	0.567	36
	50 فأعلى	4.1	0.498	29
	المجموع	4.0	0.573	109
الدوافع	20 إلى أقل من 30	3.9	0.529	23
	30 إلى أقل من 39	4.2	0.393	21
	40 إلى أقل من 50	4.1	0.537	36
	50 فأعلى	4.1	0.444	29
	المجموع	4.1	0.494	109
التحديات	20 إلى أقل من 30	3.6	0.684	23
	30 إلى أقل من 39	3.5	0.711	21
	40 إلى أقل من 50	3.5	0.753	36
	50 فأعلى	3.5	0.731	29
	المجموع	3.5	0.717	109
آليات التطوير	20 إلى أقل من 30	4.2	0.417	23
	30 إلى أقل من 39	4.4	0.421	21
	40 إلى أقل من 50	4.2	0.512	36
	50 فأعلى	4.4	0.437	29
	المجموع	4.3	0.464	109
الدرجة الكلية	20 إلى أقل من 30	3.9	0.350	23
	30 إلى أقل من 39	4.1	0.287	21
	40 إلى أقل من 50	4.0	0.470	36
	50 فأعلى	4.2	0.314	29
	المجموع	4.1	0.381	109

جدول 12.4: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير العمر.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	2.46	3	0.82	3.32	0.023*
	داخل المجموعات	25.97	105	0.25		
	المجموع	28.43	108			
الإنجازات	بين المجموعات	1.71	3	0.57	1.78	0.156
	داخل المجموعات	33.73	105	0.32		
	المجموع	35.45	108			
الدوافع	بين المجموعات	1.54	3	0.51	2.17	0.096
	داخل المجموعات	24.86	105	0.24		
	المجموع	26.40	108			
التحديات	بين المجموعات	0.38	3	0.13	0.24	0.867
	داخل المجموعات	55.20	105	0.53		
	المجموع	55.58	108			
آليات التطوير	بين المجموعات	1.35	3	0.45	2.16	0.097
	داخل المجموعات	21.91	105	0.21		
	المجموع	23.26	108			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.86	3	0.29	2.04	0.113
	داخل المجموعات	14.84	105	0.14		
	المجموع	15.71	108			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (12.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات المبحوثين حول واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة واليات التطوير تبعا لمتغير العمر.

وقد تبين أنه يوجد فروق في استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني وآليات التطوير تبعاً لمتغير العمر.

جدول 13.4: نتائج اختبار (LSD) للمقارنة التعدية لواقع الدور تبعاً لمتغير العمر.

المتغير المستقل	العمر (I)	العمر (J)	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
واقع الدور	50 سنة فأكثر	20 إلى أقل من 30 سنة	0.41009	0.13886	0.004*
		30 إلى أقل من 40	0.32275	0.14250	0.026*
		40 إلى أقل من 50 سنة	0.23987	0.12409	0.056

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يلاحظ من الجدول (13.4) أن مصدر الفروق بين 20-30 سنة و 50 فأكثر لصالح 50 فأكثر، وبين 30-40 و 50 فأكثر لصالح 50 فأكثر.

وفي اعتقاد الباحثة أن سبب الفروق يعود إلى أنه كلما زاد العمر كلما ازدادت الخبرة، وبالتالي فإن المبحوثين الذين تزيد أعمارهم عن 50 عاماً، لديهم القدرة على تقييم واقع الدور الذي تقوم به المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بموضوعية.

4.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير المستوى العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم تحليل التباين الأحادي، والجدولان (14.4) و (15.4) يوضحان دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً للمستوى العلمي.

جدول 14.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

المحور	المستوى العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
واقع الدور	توجيهي فأقل	4.0	0.160	2
	دبلوم	4.0	0.678	21
	بكالوريوس	4.1	0.447	43
	ماجستير فأعلى	4.1	0.500	43
	المجموع	4.1	0.512	109
الإنجازات	توجيهي فأقل	3.8	0.152	2
	دبلوم	4.0	0.558	21
	بكالوريوس	4.0	0.630	43
	ماجستير فأعلى	4.1	0.533	43
	المجموع	4.0	0.571	109
الدوافع	توجيهي فأقل	3.9	0.314	2
	دبلوم	4.0	0.349	21
	بكالوريوس	4.0	0.498	43
	ماجستير فأعلى	4.1	0.544	43
	المجموع	4.0	0.489	109
التحديات	توجيهي فأقل	3.9	0.000	2
	دبلوم	3.6	0.760	21
	بكالوريوس	3.6	0.641	43
	ماجستير فأعلى	3.4	0.771	43
	المجموع	3.5	0.714	109
آليات التطوير	توجيهي فأقل	4.2	0.000	2
	دبلوم	4.2	0.586	21
	بكالوريوس	4.2	0.401	43
	ماجستير فأعلى	4.4	0.453	43
	المجموع	4.3	0.465	109

جدول 14.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

المحور	المستوى العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الدرجة الكلية	توجيهي فأقل	4.0	0.111	2
	دبلوم	4.0	0.454	21
	بكالوريوس	4.0	0.363	43
	ماجستير فأعلى	4.1	0.369	43
	المجموع	4.1	0.380	109

جدول 15.4-أ: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	0.2	3	0.079	0.294	0.830
	داخل المجموعات	28.1	105	0.268		
	المجموع	28.3	108			
الإنجازات	بين المجموعات	0.4	3	0.140	0.422	0.737
	داخل المجموعات	34.8	105	0.332		
	المجموع	35.3	108			
الدوافع	بين المجموعات	0.4	3	0.132	0.547	0.651
	داخل المجموعات	25.4	105	0.242		
	المجموع	25.8	108			
التحديات	بين المجموعات	1.4	3	0.452	0.883	0.453
	داخل المجموعات	53.8	105	0.512		
	المجموع	55.1	108			
آليات التطوير	بين المجموعات	1.1	3	0.369	1.744	0.163
	داخل المجموعات	22.2	105	0.212		
	المجموع	23.3	108			

جدول 15.4-ب: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.2	3	0.074	0.505	0.680
	داخل المجموعات	15.4	105	0.147		
	المجموع	15.6	108			

يتبين من الجدولين (14.4) و (15.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تبعاً للمستوى العلمي.

وتعتقد الباحثة أن عدم وجود فروق في إجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً للمستوى العلمي، يعود إلى أن غالبية عينة المبحوثين هم من الفئة المتعلمة والحاصلين على شهادات علمية بكالوريوس فأعلى يصل إلى حوالي 80%، أي أن هناك تقارب في الآراء. تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عيد، 2008) حيث أظهرت نتائج دراسته وجود فروق في إجابات المبحوثين حول واقع مشاركة المرأة تعزى للمستوى العلمي في مجال المعينات كانت بين دبلوم وبكالوريوس لصالح البكالوريوس.

5.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير المنصب في المؤسسة.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني حسب متغير المنصب، لمعرفة إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية، حسب الجدول (16.4).

جدول 16.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مجالات الاستبانة تبعاً لمتغير المنصب.

المحور	المنصب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
واقع الدور	رئيس	4.2	0.423	17
	نائب رئيس	4.3	0.597	9
	عضو	4.0	0.522	80
	غير ذلك	4.2	0.524	5
	المجموع	4.1	0.513	111
الإنجازات	رئيس	4.1	0.461	17
	نائب رئيس	4.3	0.496	9
	عضو	4.0	0.602	80
	غير ذلك	4.2	0.535	5
	المجموع	4.0	0.576	111
الدوافع	رئيس	4.0	0.421	17
	نائب رئيس	4.2	0.563	9
	عضو	4.0	0.511	80
	غير ذلك	4.3	0.363	5
	المجموع	4.0	0.497	111
التحديات	رئيس	3.8	0.896	17
	نائب رئيس	3.4	0.515	9
	عضو	3.5	0.687	80
	غير ذلك	3.2	0.677	5
	المجموع	3.5	0.712	111
آليات التطوير	رئيس	4.3	0.380	17
	نائب رئيس	4.3	0.421	9
	عضو	4.2	0.492	80
	غير ذلك	4.6	0.381	5
	المجموع	4.3	0.468	111

جدول 16.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مجالات الاستبانة تبعاً لمتغير المنصب.

المحور	المنصب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الدرجة الكلية	رئيس	4.2	0.287	17
	نائب رئيس	4.2	0.431	9
	عضو	4.0	0.396	80
	غير ذلك	4.2	0.341	5
	المجموع	4.0	0.384	111

جدول 17.4-أ: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير المنصب.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	0.2	3	0.079	0.294	0.830
	داخل المجموعات	28.1	105	0.268		
	المجموع	28.3	108			
الإنجازات	بين المجموعات	0.4	3	0.140	0.422	0.737
	داخل المجموعات	34.8	105	0.332		
	المجموع	35.3	108			
الدوافع	بين المجموعات	0.4	3	0.132	0.547	0.651
	داخل المجموعات	25.4	105	0.242		
	المجموع	25.8	108			
التحديات	بين المجموعات	1.4	3	0.452	0.883	0.453
	داخل المجموعات	53.8	105	0.512		
	المجموع	55.1	108			
آليات التطوير	بين المجموعات	1.1	3	0.369	1.744	0.163
	داخل المجموعات	22.2	105	0.212		
	المجموع	23.3	108			

جدول 17.4-ب: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير المنصب.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.2	3	0.074	0.505	0.680
	داخل المجموعات	15.4	105	0.147		
	المجموع	15.6	108			

يتبين من الجدول (17.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير المنصب.

ويبين الجدول وجود فروق ظاهرية في استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير المنصب داخل مجالس الإدارة، إلا أن هذه الفروق لم يكن لها دلالة إحصائية.

6.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المشاركة في اللجان.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير المشاركة في اللجان لمعرفة إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية، حسب الجدول (18.4) و الجدول (19.4).

جدول 18.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مجالات الاستبانة للمشاركة في اللجان.

المحور	عضوية اللجان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
واقع الدور	غير مشارك	4.1	0.527	34
	رئيس	4.3	0.399	16
	عضو	4.0	0.523	61
	المجموع	4.1	0.513	111
الإنجازات	غير مشارك	4.2	0.515	34
	رئيس	4.3	0.474	16
	عضو	3.9	0.607	61
	المجموع	4.0	0.576	111
الدوافع	غير مشارك	4.2	0.465	34
	رئيس	4.1	0.482	16
	عضو	4.0	0.513	61
	المجموع	4.0	0.497	111
التحديات	غير مشارك	3.6	0.538	34
	رئيس	3.5	0.924	16
	عضو	3.5	0.742	61
	المجموع	3.5	0.712	111
آليات التطوير	غير مشارك	4.4	0.397	34
	رئيس	4.4	0.404	16
	عضو	4.2	0.496	61
	المجموع	4.3	0.468	111
الدرجة الكلية	غير مشارك	4.1	0.333	34
	رئيس	4.2	0.322	16
	عضو	4.0	0.410	61
	المجموع	4.0	0.384	111

جدول 19.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير المشاركة في اللجان.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مقدار F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	0.99	2	0.494	1.91	0.153
	داخل المجموعات	27.98	108	0.259		
	المجموع	28.97	110			
الإنجازات	بين المجموعات	2.28	2	1.142	3.60	0.031*
	داخل المجموعات	34.26	108	0.317		
	المجموع	36.55	110			
الدوافع	بين المجموعات	0.78	2	0.389	1.59	0.209
	داخل المجموعات	26.39	108	0.244		
	المجموع	27.17	110			
التحديات	بين المجموعات	0.32	2	0.162	0.32	0.730
	داخل المجموعات	55.38	108	0.513		
	المجموع	55.70	110			
آليات التطوير	بين المجموعات	1.65	2	0.823	3.97	0.022*
	داخل المجموعات	22.40	108	0.207		
	المجموع	24.05	110			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.93	2	0.467	3.30	0.041*
	داخل المجموعات	15.29	108	0.142		
	المجموع	16.23	110			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

تبين من الجدول (19.4) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($p = 0.041$) للدرجة الكلية لمتوسطات استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير المشاركة في اللجان.

يتضح من الجدول (19.4) أن قيمة مستوى الدلالة للمجالين الثاني "الإنجازات التي حققتها المرأة" والخامس "آليات تطوير دور المرأة" ($\alpha \leq 0.022$) مما يعني أن هناك فروق في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير المشاركة في اللجان.

جدول 20.4: نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمجال الانجازات ومجال آليات التطوير تبعاً لمتغير المشاركة في اللجان.

المحور	اللجان (I)	اللجان (J)	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
الانجازات	غير مشارك	رئيس	-0.10182	0.17076	0.552
		عضو	0.24851	0.12055	0.042*
	رئيس	غير مشارك	0.10182	0.17076	0.552
		عضو	0.35033	0.15821	0.029*
	عضو	غير مشارك	-0.24851	0.12055	0.042*
		رئيس	-0.35033	0.15821	0.029*
آليات التطوير	غير مشارك	رئيس	-0.04879	0.13807	0.725
		عضو	0.22724	0.09747	0.022*
	رئيس	غير مشارك	0.04879	0.13807	0.725
		عضو	0.27602	0.12792	0.033*
	عضو	غير مشارك	-0.22724	0.09747	0.022*
		رئيس	-0.27602	0.12792	0.033*
الدرجة الكلية	غير مشارك	رئيس	-0.10071	0.11408	0.379
		عضو	0.14086	0.08053	0.083
	رئيس	غير مشارك	0.10071	0.11408	0.379
		عضو	0.24158	0.10569	0.024*
	عضو	غير مشارك	-0.14086	0.08053	0.083
		رئيس	-0.24158	0.10569	0.024*

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (20.4) أن مصدر الفروق في المجال الثاني "الإنجازات" والمجال الخامس "آليات التطوير" بين غير مشارك وعضو لصالح غير مشارك، يمكن أن يعزى ذلك إلى عدم قدرة غير المشارك على تقييم الإنجازات بصورة موضوعية، حيث أعطاهما نسبة أعلى مما قد يكون عليه الواقع، لعدم مشاركته في عضوية اللجان التي تقوم بالعمل الفعلي في المؤسسة (الإنجازات)، ولذلك كان المتوسط الحسابي لإنجازات المرأة أعلى من وجهة نظر غير المشارك مقارنة بالنظرة الواقعية من العضو. وفيما يتعلق بالفروق بين المشاركين في اللجان بين عضو ورئيس لصالح رئيس، ويمكن أن يعزى ذلك إلى مدى اطلاع رؤساء اللجان على إنجازات المرأة من موقع عملهم كرؤساء يقومون بعملية التقييم والمراقبة.

7.3.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة كما هو مبين في الجدولين (21.4) و (22.4).

جدول 21.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين حول مجالات الاستبانة تعزى للنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

المحور	مستوى العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
واقع الدور	المحافظة	3.9	0.624	21
	الوطن	4.2	0.497	73
	الدولي	3.9	0.253	17
	جميع المستويات	4.1	0.513	111
الإنجازات	المحافظة	3.8	0.584	21
	الوطن	4.2	0.513	73
	الدولي	3.6	0.562	17
	جميع المستويات	4.0	0.576	111

جدول 21.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مجالات الاستبانة تعزى للنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

المحور	مستوى العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الدوافع	المحافظة	3.8	0.431	21
	الوطن	4.2	0.485	73
	الدولي	3.9	0.499	17
	جميع المستويات	4.0	0.497	111
التحديات	المحافظة	3.5	0.904	21
	الوطن	3.6	0.649	73
	الدولي	3.3	0.687	17
	جميع المستويات	3.5	0.712	111
آليات التطوير	المحافظة	4.1	0.565	21
	الوطن	4.4	0.423	73
	الدولي	4.1	0.430	17
	جميع المستويات	4.3	0.468	111
الدرجة الكلية	المحافظة	3.9	0.447	21
	الوطن	4.1	0.340	73
	الدولي	3.8	0.338	17
	جميع المستويات	4.0	0.384	111

جدول 22.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
واقع الدور	بين المجموعات	2.38	2	1.19	4.84	0.010*
	داخل المجموعات	26.59	108	0.25		
	المجموع	28.97	110			

جدول 22.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الإنجازات	بين المجموعات	5.72	2	2.86	10.01	0.000*
	داخل المجموعات	30.83	108	0.29		
	المجموع	36.55	110			
الدوافع	بين المجموعات	2.50	2	1.25	5.47	0.005*
	داخل المجموعات	24.67	108	0.23		
	المجموع	27.17	110			
التحديات	بين المجموعات	1.52	2	0.76	1.51	0.225
	داخل المجموعات	54.19	108	0.50		
	المجموع	55.70	110			
آليات التطوير	بين المجموعات	1.83	2	0.92	4.45	0.014*
	داخل المجموعات	22.22	108	0.21		
	المجموع	24.05	110			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.08	2	1.04	7.94	0.001*
	داخل المجموعات	14.15	108	0.13		
	المجموع	16.23	110			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (22.4) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة الكلية لمتوسطات استجابات الباحثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني ($p = 0.001$) أي أنه يوجد فروق في استجابات الباحثين تبعاً لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

وتبين من نفس الجدول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة في المجال الرابع "التحديات".

جدول 23.4: نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية تبعاً لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة.

المحور	النطاق (I) الجغرافي	النطاق (J) الجغرافي	متوسط التباينات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
واقع الدور	مستوى المحافظة	مستوى الوطن	-0.32943	0.12286	0.008*
		المستوى الدولي	-0.04988	0.16187	0.759
	مستوى الوطن	مستوى المحافظة	0.32943	0.12286	0.008*
		المستوى الدولي	0.27955	0.13361	0.039*
الإنجازات	مستوى المحافظة	مستوى الوطن	-0.34402	0.13230	0.011*
		المستوى الدولي	0.24574	0.17432	0.161
	مستوى الوطن	مستوى المحافظة	0.34402	0.13230	0.011*
		المستوى الدولي	0.58976	0.14389	0.000*
الدوافع	مستوى المحافظة	مستوى الوطن	-0.32429	0.11835	0.007*
		المستوى الدولي	-0.01887	0.15593	0.904
	مستوى الوطن	مستوى المحافظة	0.32429	0.11835	0.007*
		المستوى الدولي	0.30542	0.12871	0.019*
آليات التطوير	مستوى المحافظة	مستوى الوطن	-0.24636	0.11231	0.030*
		المستوى الدولي	0.05046	0.14797	0.734
	مستوى الوطن	مستوى المحافظة	0.24636	0.11231	0.030*
		المستوى الدولي	0.29683	0.12214	0.017*
الدرجة الكلية	مستوى المحافظة	مستوى الوطن	-0.26771	0.08962	0.003*
		المستوى الدولي	0.04362	0.11808	0.713
	مستوى الوطن	مستوى المحافظة	0.26771	0.08962	0.003*
		المستوى الدولي	0.31133	0.09746	0.002*

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (23.4) أن مصدر الفروق في استجابات المبحوثين نحو المجال الأول "واقع الدور" والثاني "الإنجازات" والثالث "الدوافع" والخامس "آليات التطوير" هو بين مستوى المحافظة ومستوى الوطن لصالح الوطن، وكذلك مستوى الوطن والمستوى الدولي لصالح مستوى الوطن في المجالات الثلاثة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الدولي ومستوى المحافظة في جميع

المجالات. تم تقييم واقع الدور وإنجازات المرأة والدوافع وآليات التطوير من قبل المبحوثين، بنسبة أعلى للعاملين على مستوى الوطن، وربما يعود ذلك إلى توسع المجالات التي تعمل بها المرأة وتساهم في تطويرها، حيث أن ثلثي المبحوثين (66%) من المؤسسات تعمل على مستوى الوطن. أما الفروق بين المؤسسات التي تعمل على مستوى الوطن والدولي فقد بينت الدراسة أن استجابات المبحوثين نحو واقع الدور، وإنجازات المرأة والدوافع وآليات التطوير في المؤسسات التي تعمل على المستوى الدولي، أقل من المؤسسات التي تعمل على مستوى الوطن، مما يعني أن هناك دور أكبر للمرأة العاملة على مستوى الوطن وأنه من المعتقد أن دور المرأة وخبرتها في المجال المحلي أكبر من خبرتها ودورها في المجال الدولي، وهذا يؤكد قلة المؤسسات في عينة الدراسة التي تعمل على المستوى الدولي (15%).

4.4 السؤال المفتوح: ما هو المطلوب من وجهة نظرك لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بالإضافة إلى ما ذكر؟

تمت الإجابة عن السؤال المفتوح من قبل المبحوثين بنسبة 60%، وكانت آليات التطوير المقترحة من وجهة نظر المبحوثين مرتبة تنازلياً حسب الأكثر تكراراً كما هي مبينة في الجدول (23.5).

جدول 23.5- أ: الآليات الإضافية بحسب عينة الدراسة لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	المقترح	التكرار
1.	تأهيل المرأة للقيادة والانخراط الفاعل في وضع الأهداف الإستراتيجية والتخطيط في جميع المجالات.	10
2.	إعطاء المرأة فرصة لإثبات ذاتها.	9
3.	ترجمة شعارات المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز بين مهام المرأة الطبيعية والمهنية.	8
4.	تنقيف المرأة والنهوض بمستواها الفكري، من خلال عقد دورات تدريبية لتعزيز حضورها في مؤسسات المجتمع المدني.	6
5.	تعزيز قناعة المرأة بأهمية دورها وقدرتها على العمل والتخطيط والقيادة.	6
6.	إحداث تغيير في توجهات وسياسات كافة فئات المجتمع ومؤسساته وقطاعاته نحو المرأة وأهمية دورها في تنمية المجتمع.	6
7.	العمل على تحقيق المساواة في فرص التقدم الوظيفي داخل المنظمة دون تمييز.	5
8.	سن التشريعات وحماية حقوق المرأة.	5

جدول 23.5-ب: الآليات الإضافية بحسب عينة الدراسة لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	المقترح	التكرار
9.	إدراك المرأة لرسالتها ودورها الايجابي في جميع مناحي الحياة.	4
10.	العمل من خلال الإعلام والمناهج من أجل صياغة تصور لما نريد أن يكون مجتمعنا عليه.	4
11.	التزام المرأة بالتنقيف الذاتي والتعليم والتأهيل ومواكبة التطور.	3
12.	عدم تسييس المؤسسات بحيث تعطى الفرصة للجميع للمشاركة في التنمية من خلال مؤسسات المجتمع المدني بغض النظر عن التوجهات السياسية.	3
13.	عدم حصر القيادة بيد الرجل.	2
14.	توعية المرأة بحقوقها.	2
15.	عمل انتخابات دورية داخل مؤسسات المجتمع المدني ليتوفر للمرأة الفرصة في تنويع العمل في أكثر من موقع، ويكون ذلك من خلال اعتماد الأساليب الديمقراطية في الإدارة.	2
16.	إعطاء المزيد من الثقة للمؤسسات التي تقودها نساء.	2
17.	تعزيز قدرة المرأة على التعامل مع الآخر والاستفادة من خبراته.	2
18.	إبراز تجارب وقصص نجاح المرأة.	2

لقد جاءت هذه المقترحات من قبل المبحوثين حول آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني لتؤكد على الآليات المقترحة من قبل الباحثة في السؤال الخامس، والتي تم التوافق عليها بدرجة مرتفعة، كما اقترح الباحثين إعطاء المرأة الفرصة للمشاركة والانخراط في إعداد الخطط والبرامج، بحيث تتعرف المرأة من خلالها على قدراتها والإنجازات التي يمكن أن تحققها مما يعزز من ثقتها بنفسها، ويدفعها للمزيد من المشاركة في العمل المؤسسي.

كما تأتي هذه النتيجة لتؤكد على أن هناك ارتباط كبير بين المشاركة والتمكين، فالمشاركة لا تستهدف فقط تنمية المجتمع، بل تستهدف أيضاً تنمية الذات المشاركة وتطوير قدراتها وإمكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة الاجتماعية على أصعدتها المختلفة (مرصد، 2003).

5.4 ملخص النتائج

بعد تحليل أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على النحو التالي:

- من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمجالات استبانة الدراسة حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، تبين أن الدرجة الكلية بلغت 4.05، وحصل المجال (5) "آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" على أعلى نسبة استجابة، ضمن الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (4.27) وبنسبة استجابة مقدارها 85.4%. وقد حصل المجال (4) على أدنى نسبة استجابة بمتوسط حسابي (3.52) أي بنسبة مئوية مقدارها 70.5%.
- بالنسبة للمجال الأول "واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني"، فقد جاءت فقرات هذا المجال ضمن الدرجة المرتفعة، والدرجة المتوسطة، ولم تحصل أي من فقرات المجال على الدرجة المنخفضة أو المنخفضة جداً. وحصلت الفقرة (16) "تحديث أهداف المؤسسة" على أعلى متوسط حسابي 4.28 أي نسبة مئوية مقدارها 85.5%، أما الفقرة رقم (29) "الإسهام في إدخال موازنة الجندر في النظام المالي للمؤسسة" حصلت على أدنى متوسط استجابة بنسبة مقدارها 74.4%.
- فيما يتعلق بالمجال الثاني "الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فكانت أعلى نسبة للفقرة (32) "أصبحت أكثر تفاعلاً مع المجتمع المحيط تلتها الفقرة، وأدنى نسبة كانت للفقرة (42) "أسهمت في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية.
- أما المجال الثالث المتعلق بالدوافع التي تحفز المرأة على قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فقد جاءت الدرجة الكلية لهذا المجال ضمن الدرجة المرتفعة، بمتوسط حسابي 4.05 أي بنسبة مئوية مقدارها 81.0%، وكانت أعلى نسبة استجابة للفقرة (51) "تحسين مكانتها الاجتماعية" بمتوسط حسابي 4.31 أي بنسبة مئوية مقدارها 86.1، وأدنى متوسط حسابي (3.68) أي بنسبة مئوية مقدارها 73.6% كانت للفقرة التي تتعلق بالرغبة بالعمل السياسي.
- بالنسبة للمجال الرابع حول التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فقد تبين أن أهم هذه التحديات هي اعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة بمتوسط حسابي 4.07، أي بنسبة مئوية مقدارها 81.4%. أما أقل التحديات فقد كانت "التهميش من قبل أعضاء مجالس الإدارة" بمتوسط حسابي 2.88 أي بنسبة مئوية مقدارها 57.6% وهي نسبة منخفضة جداً.
- الدرجة الكلية لمجال آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني جاءت ضمن الدرجة المرتفعة بمتوسط حسابي 4.27 أي بنسبة مئوية مقدارها 85.4%. وحصلت الفقرة (67) "بناء قدرات المرأة في مجال إعداد الخطط والبرامج على أعلى متوسط حسابي

- 4.46 أي بنسبة مئوية مقدارها 89.2%، وكانت الفقرة (79) "العمل على تنويع مصادر التمويل" هي الأقل أهمية بمتوسط حسابي 4.06 أي بنسبة مئوية مقدارها 81.3%.
- لا توجد فروق عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تعزى للجنس. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين في المجال الأول "واقع الدور"، وفي المجال الرابع "التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني".
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً للحالة الاجتماعية في المجال الخامس "آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني" حيث أن مصدر الفروق في متوسطات الاستجابات كانت لصالح متزوج/متزوجة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير العمر. بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لمتغير العمر في المجال الأول "واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة". وكان مصدر الفروق لصالح 50 سنة فأكثر.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعاً للمستوى العلمي والمنصب في مجالس الإدارة.
 - استناداً إلى قيمة مستوى الدلالة للمجال الثاني "الإنجازات التي حققتها المرأة" وفي المجال الخامس "آليات تطوير دور المرأة" تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المشاركة في اللجان. وكان مصدر الفروق في المجال الثاني "الإنجازات" بين غير مشارك وعضو لصالح غير مشارك، وبين رئيس وعضو لصالح رئيس، ومصدر الفروق في المجال الخامس "آليات التطوير" بين غير مشارك وعضو لصالح غير مشارك وبين رئيس وعضو لصالح رئيس.
 - يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، تبعاً لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة في جميع المجالات باستثناء المجال الرابع "التحديات". وكان مصدر الفروق في استجابات المبحوثين نحو المجال الأول "واقع الدور والثاني "الإنجازات"

والتالث " الدوافع" والخامس "آليات التطوير" هو بين مستوى المحافظة ومستوى الوطن لصالح مستوى الوطن، ومستوى الوطن والمستوى الدولي لصالح مستوى الوطن. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين بين المستوى الدولي ومستوى المحافظة في جميع المجالات.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

بناء على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:

- مشاركة المرأة في عضوية مجالس إدارة مؤسسات المجتمع المدني لا زالت أقل من مستوى مشاركة الرجل، وقد ظهر ذلك من خلال رصد عضوية المرأة في مجالس الإدارة، وربما يعود ذلك لاعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة في العمل المؤسسي وفي مواقع صنع القرار.
- كان للمرأة دور فاعل في مؤسسات المجتمع المدني، لكن دورها في تحديث أهداف ورؤية المؤسسة أكبر من دورها في وضع أهداف ورؤية المؤسسة. ولا زال دور المرأة ضعيف في الأمور المالية والموازنات التي تتعلق بالمؤسسة.
- حققت المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني العديد من الإنجازات على المستوى الشخصي والمؤسسي، حيث انعكس هذا الدور بشكل ايجابي على قدراتها الإدارية، إلا أن إسهامها في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية لم يكن بمستوى الإنجازات الأخرى.
- سعت المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني إلى تعزيز مكانتها الاجتماعية، وذلك لتبرهن عن قدراتها في الإسهام في تنمية المجتمع المحلي جنباً إلى جنب مع الرجل، محاولة بذلك تغيير نظرة المجتمع الدونية للمرأة، ولم يكن دورها في مؤسسات المجتمع المدني ينبع من الرغبة في العمل السياسي بشكل كبير.
- هناك تطور كبير في دور المرأة في العمل المؤسسي، حيث أن التهميش الذي عانت منه بشكل كبير في الماضي، أصبح يشكل أقل التحديات التي تواجهها المرأة.
- عمل المرأة في مؤسسات المجتمع المدني والنجاحات والإنجازات التي حققتها، أسهمت في تعزيز

ثقة المرأة بنفسها وبقدراتها في صنع القرار.

- لا زال هناك ضرورة لبناء قدرات المرأة في مختلف المجالات الإدارية والقيادية، وبشكل خاص الأمور المالية، وتهيئة الأجواء على مستوى المجتمع والمؤسسات لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني.
- تحظى المرأة بتقدير أعضاء مجالس الإدارة من الذكور لدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني، بغض النظر عن اعتقاد الرجل السائد بأنه أكثر قدرة منها على صنع القرار.

2.5 التوصيات

استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ولكي تحقق الدراسة أحد أهم أهدافها في وضع توصيات تسهم في تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، فإن الباحثة تقترح مجموعة من التوصيات:

1.2.5. التوصيات الموجهة لمؤسسات المجتمع المدني:

- العمل على توسيع مشاركة المرأة داخل مؤسسات المجتمع المدني، مما يسهم في تعزيز التطور الديمقراطي للمجتمع، وحيث أن هذه المشاركة ستمكن المرأة من اكتساب الخبرات اللازمة للقيام بدور قيادي في مجالات أخرى.
- تطوير قدرة المرأة في مجال العمل المؤسسي، من خلال البرامج التدريبية والمشاركة في المؤتمرات على المستوى المحلي والقومي والدولي.
- على مؤسسات المجتمع المدني أن تعمل على تعديل نظمها الأساسية بحيث تضمن مشاركة أوسع للنساء في إدارة هذه المؤسسات.
- إعطاء المرأة الفرصة اللازمة لتطوير قدراتها في العمل المؤسسي بناء على الكفاءة والتنافس مع زملاءها في العمل دون محاباة أو تمييز.
- تعزيز أواصر العلاقات بين الجمعيات والهيئات المختلفة، للنهوض بالمرأة وتعزيز مشاركتها الايجابية في المجتمع الفلسطيني.
- توفير العدالة وتكافؤ الفرص للمرأة وإزالة العوائق المؤسسية، وإيجاد الحوافز لزيادة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، من خلال تغيير السياسات العامة للمؤسسات وتعديلها.
- العمل على إجراء انتخابات نزيهة يرشح لها كل من الرجل والمرأة، ويتم انتخابهم بناء على كفاءاتهم وبدون تمييز، وبما يسمح بتداول السلطات بين الرجل والمرأة بصورة متكافئة.

2.2.5. التوصيات الموجهة للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني:

- أن تعمل المرأة على بناء قدراتها الإدارية والمالية، ومتابعة المستجدات التي تتعلق بالعمل المؤسسي.
- الاستفادة من التجارب العالمية للمرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، حتى يتسنى لها أن تقوم بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني بشكل فعال.
- يتوقف مدى إسهام المرأة في التنمية من خلال مؤسسات المجتمع المدني على مستوى التعليم والتدريب الذي حصلت عليه، فنسبة مساهمة المرأة في العمل التنموي يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه. ولهذا على المرأة الاهتمام برفع مستواها العلمي.
- على المرأة أن تستمر في المطالبة بحقوقها القانونية والتي تضمن لها الحق في تكافؤ الفرص مع الرجل دون تمييز، وبالتالي يجب على المرأة أن تكون على علم بهذه القوانين والتشريعات وما تم تحقيقه وما لم يتم الالتزام به.

3.2.5. التوصيات الموجهة للجهات الرسمية:

- توفير تسهيلات مجتمعية للمرأة، لتمكينها من القيام بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني بشكل سليم.
- توعية المجتمع بأهمية النظر إلى قدرات وإنجازات المرأة استناداً إلى قدراتها وأدائها، بغض النظر عن أية عوامل أخرى.
- التركيز على تغيير توجهات وسياسات المجتمع المحلي فيما فيه (رجل وامرأة)، حيث أن الإشكالية لا تكمن فقط بقدر المرأة أو عدمها، بقدر إعاقة المجتمع لتقدم المرأة وتطورها بما يحويه من عادات وتقاليد سلبية يجب العمل على تغييرها، بحيث يضمن إعطاء المرأة فرصة متساوية مع الرجل للمشاركة في خدمة المجتمع وتنميته، من خلال مؤسسات المجتمع المدني.
- الاهتمام بالتطوير المستمر للبرامج والمواد الإعلامية والثقافية، لما لها من دور في إعداد المجتمع للتغيير بإبراز أهمية المرأة ودورها في تنمية المجتمع، والإشادة بقصص نجاحها.
- الاعتراف بحقوق المرأة وسن القوانين والتشريعات التي تعمل على زيادة مشاركة المرأة في العمل السياسي.

المراجع

المراجع العربية

- القرآن الكريم: سورة الرعد رقم 11/13.
- أبا سعيد، ن. (2008): المرأة السودانية وإشكالية الدور المفقود لمؤسسات المجتمع المدني. مجلة المستقبل العربي، العدد 352، مركز دراسات الوحدة، بيروت، لبنان.
- إبراهيم، س. (1992): المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي. سلسلة دراسات مشروع المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي. مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية، دار الأمين للنشر والتوزيع. القاهرة، مصر.
- إبراهيم، م. (2007): موسوعة المعارف التربوية. عالم الكتب، مجلة المستقبل العربي، عدد 283، مركز دراسات الوحدة العربية. القاهرة مصر.
- إبراهيم، ي. (2005): المنظمات غير الحكومية الفلسطينية NGOs. دراسة جغرافية تنموية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول، الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والتحديات المعاصرة المنعقد بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو بكر، أ. وشكري، ش. (2002): المرأة والجنس - إلغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين. ط1. دار الفكر، دمشق، سوريا.
- أبو طاحون، ع. (ب.ت.): النظريات الاجتماعية المعاصرة. ط1. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر.
- أبو عمرو، ز. (1995): المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في فلسطين. سلسلة دراسات مشروع المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في فلسطين. إصدارات مركز ابن خلدون، دار الأمين، القاهرة، مصر.
- أبو غوش، ر. والبطمة، س. وآخرون، (2007): برنامج الديمقراطية والحكم الصالح "الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي". أوراق بحثية سياسية، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية مفتاح، رام الله، فلسطين.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (1997): إدارة الحكم لخدمة التنمية البشرية المستدامة، وثيقة السياسات العامة.

- تميم، خ. (1998): المرأة العربية السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الاقتصاد، جامعة دمشق سوريا.
- جمال الدين، ن. (1995): المرأة الريفية وأدوارها الاجتماعية ومحدداتها. محاضرة قدمت في ورشة العمل للقيادات النسائية في الفترة من 18 إلى 30 مارس 1995، (التقرير النهائي) المركز الإقليمي لتعليم الكبار "أسفك".

<http://www.isesco.org.ma/arabe/publications/taaliminath/P5.php>
6/4/2011

- الجميلي، خ. (1996): نظريات في خدمة الفرد. دراسات وقضايا الخدمة الاجتماعية (17). المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع. الإسكندرية، مصر.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2009): إحصاءات المرأة والرجل.
- جواد، ش. (2010): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط1. الحامد للنشر، عمان، الأردن.
- حسام الدين، ز. (2002): تعليم الإناث في العالم الإسلامي. منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، ايسيسكو.

<http://www.isesco.org.ma/arabe/publications/taaliminath/P5.php>
08-03-2011

- الحسن، إ. (2005): النظريات الاجتماعية المتقدمة (دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية). ط1. دار وائل للنشر. عمان، الأردن.
 - الدبعي، أ. (2004): المرأة والمجتمع المدني في اليمن، دراسة ميدانية لمشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة تعز. اليمن. (رسالة ماجستير غير منشورة)
 - رحال، ع. (2004): المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية. مجلة تسامح. العدد 5 (ص4).
 - مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان.
 - الرحموني، س. (2002): المرأة العربية من صراع الأدوار إلى الاشتراك في الأدوار.
 - زغير، غ. (2006): النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية. جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
 - الساعدي، إ. (2009): نظرية الدور في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
- <http://anthro.ahlamontada.net/t1144-topic> 19/9/2009
- سعيد، ن. (1996): المرأة الفلسطينية ومجالس الحكم المحلي (التنمية والانتخابات)، طاقم شؤون المرأة، رام الله، فلسطين.
 - سعيد، ن. ونصيف، ن. (1998): المرأة الفلسطينية والتنمية، وضعية المرأة الفلسطينية. دراسات وتقارير. المجلد الأول (ص37).

- شكر، ع. ومورو، م. (2003): المجتمع الأهلي ودوره في بناء الديمقراطية. ط1، دار الفكر، دمشق، سوريا.
- الشميري، س. (2006): المرأة والانتخابات البرلمانية اليمنية، المرأة العربية في المواجهة النضالية والمشاركة العامة. مركز دراسات الوحدة العربية. سلسلة كتب المستقبل العربي (53)، بيروت، لبنان.
- شومر، ت. (2007): العلاقة المتبادلة ما بين الأحزاب السياسية والنفقات ومنظمات المجتمع المدني. الحوار المتمدن - العدد 1902
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=93728> 1/5/2007
- الصادق، ع. (2004): مفهوم المجتمع المدني - قراءة أولية. مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، ط1. القاهرة، مصر.
- الصباغ، أ. (2008): المرأة والدور - نظرة أردنية. ص311. مؤسسة عبد الحميد شومان، عمان.
- صبيحي، أ. (ب ت): مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي. سلسلة أطروحات الدكتوراه (37). مركز دراسات الوحدة العربية.
- الصوراني، غ. (2002): دور المرأة الفلسطينية تاريخه الحديث والمعاصر. مجلة رؤية، شهرية بحثية تصدر عن الهيئة العامة للاستعلامات العدد 21
- طه، م. (2010): الحركة النقابية الفلسطينية (إتصال شخصي).
- عاصي، أ. (2008): المرأة الفلسطينية والسياسة، الدور... والواقع... والعوائق بالأرقام والتحليل. وزارة شؤون المرأة، الإدارة العامة للتخطيط والسياسات. رام الله، فلسطين.
- عبد العاطي، ص. (2007): المرأة الفلسطينية بين الواقع والطموح. دراسات مركز الدراسات أمان.
- عبد الهادي، ز. (2007): التغييرات في ملامح النخبة السياسية الفلسطينية الجديدة على ضوء نتائج الانتخابات المحلية والتشريعية الثانية. جامعة بيرزيت، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)
- العدلوني، م. (2002): العمل المؤسسي. دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- عطية، م. (2007): المنظمات الخيرية: الواقع وآفاق التطوير (الجزء الثاني). مجلة العالمية، العدد 205 السنة التاسعة عشر.

http://www.iico.org/al-alamiya/issues-1428/issue-205/charitable_institutes.htm 15/2/2011

- علي، س. و خاطر، أ. (1993): التنمية الاجتماعية، الأطر النظرية ونموذج المشاركة. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- عمرو، ز. (2005): المنظمات الأهلية الفلسطينية والفساد. ط1، منشورات الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة-أمان.
- عواد، و. (2008): دور المنظمات النسوية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية النسوية في الفترة الواقعة بين عامي 2000-2006م. جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- عودة، م. (1995): دور المرأة العربية في الهيئات (المانحة والمستفيدة). مركز التنمية للمنظمات غير الحكومية.
- [http://www.google.com/search?hl=en&q=N=NGOCE.ORG 20/6/2006](http://www.google.com/search?hl=en&q=N=NGOCE.ORG+20/6/2006)
- عوض، ع. (2011): أوضاع وواقع المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
- عيد، ت. (2008): واقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم. جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- قزاز، ه. (2004): المرأة الفلسطينية والمأزق التنموي تداعيات الوضع الراهن. مجلة تسامح، العدد 5. رام الله، فلسطين.
- قسراوي، س. (2009): واقع الحكم والإدارة في الجمعيات والهيئات الأهلية الفلسطينية. سلسلة "أوراق تقييم أداء" (6). معهد السياسات العامة، رام الله، فلسطين.
- القط، ص. (2007): العلاقة بين الوضع الإداري للمرأة الفلسطينية في مؤسسات المجتمع المدني والتنمية الاجتماعية. جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- كمال، ز. (2002): تعزيز دور المرأة في المجتمع والحياة الثقافية. المجلة العربية للثقافة، العدد 43.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، (1992): خصائص المرأة المهنية المشاركة في دليل المرأة العربية. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، (17)، ص 1-80، الأمم المتحدة.
- مؤسسة الملتقى المتمدن، (2006): المادة التدريبية حول المجتمع المدني. سلسلة دليل الهيئات المحلية (3)، فلسطين.
- المالكي، (2000): الحركة الطلابية الفلسطينية ومهمات المرحلة - تجارب وآراء. مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، ط1. رام الله، فلسطين.

- المجلس التشريعي الفلسطيني، (2000): قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لسنة 2000م. المنشور بتاريخ 0002/2/29. قوانين في الشأن الاجتماعي، الدائرة الإعلامية بالتعاون مع الدائرة القانونية، رام الله، فلسطين.
- محمد طه، نيسان 2010: الحركة النقابية الفلسطينية. اتصال شخصي.
- مرصد، الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين، (2003): دور المرأة في الهيئات والمنظمات غير الحكومية، ورقة عمل.
- مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، (2010): واقع المرأة العربية في ظل النظم الانتخابية. http://www.arabew.org/index.php?option=com_content&view=article&id=559:19/4/2010
- نزال، ر. (2007): العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة. جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- نزال، ر. (2004): المرأة الفلسطينية بين المشاركة السياسية الحقيقية والاشتراك التجميلي. دراسات مركز الدراسات - أمان. <http://www.c-we.org/ar/show.art.asp?aid=178697/5/2004>
- هلال، ج. (2006): النظام السياسي الفلسطيني بعد أوسلو. دراسة تحليلية نقدية. مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، مؤسسة الدراسات الفلسطينية، رام الله، فلسطين.
- يونس، خ. (2007): المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية (واقع وطموح). جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

المراجع الأجنبية:

- Alexander J.C: (1998): **Real civil societies: Dilemmas of Institutionalization** SAGE publications Ltd, London
- Barghouthi, M. (1994): **Palestinians NGO's and their role in building a civil society**. Union of Palestinian medical relief committees, Jerusalem, Palestine.
- Damisa, M.A., Samndi, R and Yohanna, M. (2007): **Women participation in Agricultural Production: A probit Analysis**. Journal of Applied sciences 7 (3): 412-416.
- Giacaman, G. (1995): **The role of Palestinian NGO,s in the development of Palestinian civil society**. Paper presented at a conference: The future role of Palestinian NGO's, March 27, 1995.

- Howell, J and Mulligan, d. (2005): **Gender and civil society: transcending boundaries.** London, Routledge.
- International Labour Office, The ABC of Women Worker's Rights and Gender-Equality, Geneva, 2000.
- March, C., Smyth, I. and Mukhopadhyay, M. (2005): **A Guide to Gender-Analysis Frameworks.** Book Aid International. Oxfam.
- Naser, R., Barghouthi, F., Ismaeil, D, and abu Goush, H. (2008): **Palestinian Women Discourse.** Palestinian Women Forum.
- Rokni, F. and Poladian, A. (2009): **Arab Women Viewpoints with Respect to Their Participation in Social Development in the Society.** Journal of Applied Sciences 9 (7): 1293-1300.

ملحق 1.3: الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

أختي الكريمة/أخي الكريم
تحية طيبة وبعد.....
تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان

دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، الواقع وآفاق التطوير
وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير من جامعة القدس/ أبو ديس، برنامج التنمية المستدامة/ بناء
مؤسسات. أرجو التفضل بتعبئة الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض، آملة تحري الصدق والموضوعية في الإجابة،
علما بأن الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ومن خلال رزم إحصائية.

"شاكرين لكم حسن تعاونكم"

الباحثة: نجاح الخطيب
المشرف: د. أحمد مصلح أبو دية

2011/2/1

القسم الأول: معلومات عامة

يرجى الإجابة على فقرات الاستبانة التالية:

بيانات تتعلق بالمؤسسة:

1. اسم المؤسسة.....
2. نوع المؤسسة
أ. نقابة
ب. حزب
- ج. منظمات غير حكومية (صحة - تعليم - قانون - مراكز أبحاث - ديمقراطية - جمعيات خيرية - فن وثقافة - امرأة - تنمية اقتصادية - شباب - تأهيل - بيئة - طفولة)
3. النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة
على مستوى المحافظة على مستوى الوطن ذات امتداد دولي
4. تاريخ تأسيس المؤسسة
5. عدد أعضاء مجلس الإدارة
ذكر أنثى

بيانات تتعلق بالمبحوث:

1. الجنس:
ذكر أنثى
2. الحالة الاجتماعية
أعزب/عزباء متزوج/ة أرمل/ة مطلق/ة
3. العمر
29-20 39-30 49-40 50 فما فوق
4. المستوى التعليمي
توجيهي أو أقل دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى
5. المنصب داخل المؤسسة
رئيس نائب رئيس عضو غير ذلك.....
6. وضعك في اللجان:
غير مشارك رئيس عضو غير ذلك.....

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة x عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات الاستبانة

المحور الأول: واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	يتمثل واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني فيما يلي:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
1.	وضع رؤية المؤسسة					
2.	تحديث رؤية المؤسسة					
3.	وضع رؤية تتسم بالشمولية					
4.	وضع رؤية تتسم بالواقعية					
5.	وضع رؤية مرتكزة على الأساليب العلمية					
6.	تضمين رؤية المؤسسة أفكار خاصة بالمرأة					
7.	جعل الرؤية تعكس احتياجات المرأة					
8.	وضع رسالة المؤسسة					
9.	تحديث رسالة المؤسسة					
10.	جعل رسالة المؤسسة تعكس احتياجات المرأة					
11.	ايجاد توافق بين رسالة المؤسسة ورؤيتها					
12.	وضع رسالة تتسم بالواقعية					
13.	صياغة الرسالة بوضوح					
14.	صياغة رسالة تراعي عوامل النمو والتوسع المستقبلي					
15.	تحديد أهداف المؤسسة					
16.	تحديث أهداف المؤسسة					
17.	ربط أهداف المؤسسة بالرسالة والرؤية					
18.	وضع أهداف واقعية للمؤسسة					
19.	وضع أهداف قابلة للقياس					
20.	وضع جدول زمني لتحقيق أهداف المؤسسة					
21.	وضع أهداف تراعي احتياجات المرأة في المجتمع					
22.	وضع أهداف تتسم بالشمولية					
23.	الإسهام في طرح فكرة المؤسسة					
24.	الحصول على التمويل لتأسيس المؤسسة					
25.	استقطاب هيئة التأسيس من الرجال والنساء لإنشاء المؤسسة					
26.	توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة من الرجال والنساء					
27.	المشاركة في إعداد النظام الداخلي للمؤسسة					

					الإسهام في وضع موازنة المؤسسة	28.
					الإسهام في إدخال موازنة الجندر في النظام المالي للمؤسسة	29.
					التدخل في تحديد جوانب الإيرادات والصرف	30.
					جعل الموازنة تأخذ بعين الاعتبار الحاجات العملية والاستراتيجية للمرأة	31.

المحور الثاني: الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	حققت المرأة من خلال دورها في المؤسسة الإنجازات التالية:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
32.	أصبحت أكثر تفاعلاً مع المجتمع المحيط					
33.	اكتسبت خبرة في مجال إدارة المؤسسات					
34.	أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرارات					
35.	استفادت من خبرات المنظمات الأهلية في مجال تطوير عمل المؤسسة					
36.	استفادت من نجاحات المرأة السابقة في رفع مكانة المرأة وتعزيز دورها					
37.	استطاعت أن تكسب ثقة المواطنين بقدرة المرأة على اتخاذ القرار					
38.	ساعدتها ذلك في التعرف على احتياجات المواطنين					
39.	اكتسبت خبرة في إعداد دراسات وأبحاث					
40.	أسهمت في تحقيق مشاريع تتعلق بتنمية المرأة					
41.	أسهمت في توفير فرص عمل من خلال طرح مشاريع					
42.	أسهمت في زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية					
43.	ساعدت على تغيير نظرة المجتمع السلبية للمرأة					
44.	عملت على تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني					
45.	عملت على تطبيق معايير الديمقراطية في المؤسسة					

المحور الثالث: أهم الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	دعت الدوافع التالية للمرأة للقيام بدورها في بناء المؤسسة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
46.	تحقيق المساواة بين المرأة والرجل					
47.	تغيير نظرة المجتمع حول قدرة المرأة على اتخاذ القرار					
48.	الإسهام في تنمية المجتمع المحلي					
49.	الرغبة في ممارسة العمل التطوعي					
50.	تطوير دور مؤسسات المجتمع المدني					
51.	تحسين مكانتها الاجتماعية					
52.	تحقيق حوافز مادية					
53.	الرغبة في العمل السياسي					
54.	الرغبة في دعم المرأة وتوفير احتياجاتها					

المحور الرابع: أهم التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني

الرقم	من أبرز التحديات التي واجهتها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء المؤسسة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
55.	التشريعات التي تعيق عمل المرأة في منظمات المجتمع المدني					
56.	عدم وعي المرأة المسبق بالتشريعات					
57.	عدم وعي المجتمع لأهمية الدور المنوط بالمرأة اتجاه المجتمع					
58.	اعتقاد الرجل بأنه أكثر قدرة من المرأة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة					
59.	اعتقاد المرأة بأنها أقل قدرة على صنع القرار والمشاركة في الحياة العامة					
60.	تدني الوضع الاقتصادي للمرأة					
61.	عدم وضوح دور المرأة في توزيع المهام داخل المؤسسة					
62.	التهميش من قبل أعضاء المؤسسة لرأي المرأة					
63.	بيروقراطية المؤسسات					
64.	غياب الاستقرار السياسي					
65.	مسؤوليات المرأة المتعددة					
66.	التمويل وما يصاحبه من قيود تفرض على المؤسسات					

المحور الخامس: آليات التطوير

الرقم	من آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني:	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.67	بناء قدرتها في مجال إعداد الخطط والبرامج					
.68	بناء قدرتها في مجال القيادة					
.69	بناء قدرتها في مجال إعداد الميزانيات					
.70	بناء قدرتها في صياغة المشاريع					
.71	بناء قدرتها في مجال العلاقات العامة					
.72	اكتساب القدرات الإدارية					
.73	اكتساب القدرة في مجال توفير التمويل					
.74	الاطلاع على الإطار القانوني المنظم لمؤسسات العمل الأهلي					
.75	بناء قدراتها في تحليل السياسات العامة					
.76	اكتساب القدرات في مجال تقييم الأعمال					
.77	بناء قدرتها في مجال التنسيق والتشبيك مع المؤسسات الأخرى ذات الأهداف المتشابهة					
.78	الاستفادة من الخبرات الخارجية					
.79	العمل على تنويع مصادر التمويل					
.80	العمل على تنمية العمل التطوعي					
.81	متابعة المستجدات في الحياة العامة					
.82	تكريس الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسة					
.83	الالتزام بتطبيق أسس الحوكمة (الإدارة الرشيدة) كمتطلب داخل المؤسسة					
.84	التواصل مع المستفيدين للتعرف على مدى استفادتهم من الخدمات التي تقدمها المؤسسة					
.85	العمل على توعية المجتمع لأهمية دور المرأة في المجال العام					
.86	تشكيل وتنشيط اللجان النسائية في مؤسسات المجتمع المدني المختلفة					
.87	تعزيز أواصر العلاقات بين الجمعيات والهيئات المختلفة للنهوض بالمرأة وتعزيز مشاركتها الإيجابية في المجتمع					
.88	إزالة العوائق المؤسسية أمام مشاركة أوسع للمرأة					
.89	إيجاد حوافز من قبل مؤسسات المجتمع المدني لزيادة وصول المرأة إلى المصادر والفرص التنموية					

القسم الثالث:

ما هو المطلوب من وجهة نظرك لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بالاضافة إلى ما ذكر:

شكرا لتعاونكم

ملحق 2.3: أسماء محكمي الاستبانة

الجامعة	التخصص	الإسم	الرقم المتسلسل
جامعة القدس	دراسات المرأة	الدكتورة فدوى اللبدي	1
جامعة القدس	مناهج وأساليب	الدكتور محسن عدس	2
جامعة بيرزيت	علوم سياسية	الدكتور عبد الرحمن الحاج	3
جامعة القدس	علوم مصرفية	الدكتور عزمي الأطرش	4
جامعة بيرزيت	لغة عربية	الدكتور غدير الخروبي	5
جامعة بيرزيت	إدارة	الدكتور محمد أبو زايد	6

ملحق 3.3: أسماء مؤسسات المجتمع المدني التي شملتها الدراسة

الرقم	إسم المؤسسة
1.	إبداع المعلم
2.	اتحاد الشباب الفلسطيني
3.	الاتحاد العام لعمال فلسطين
4.	إتحاد لجان العمل الزراعي
5.	إتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي
6.	إتحاد لجان كفاح المرأة الفلسطينية
7.	الإغاثة الزراعية
8.	الإغاثة الطبية
9.	الأمانة العامة للاتحاد العام لعمال فلسطين
10.	تلفزيون القدس التربوي
11.	جنور
12.	جمعية أصدقاء مرضى التلاسيميا
13.	جمعية أصدقاء مرضى الهيموفيليا
14.	جمعية الاتحاد النسائي العربي
15.	جمعية الخنساء النسائية
16.	الجمعية العلمية للفن المعاصر
17.	جمعية العمل النسوي لرعاية وتأهيل المرأة
18.	جمعية الرعاية للمرأة العربية
19.	جمعية المرأة العاملة
20.	جمعية الهدى النسائية
21.	جمعية الهيدرولوجيين الفلسطينيين
22.	جمعية إنعاش الأسرة
23.	جمعية سيدات بيتونيا الخيرية
24.	جمعية ياسمين الخيرية
25.	دار المياه والبيئة
26.	الضمير لرعاية الأسير وحقوق الانسان
27.	طاقم شؤون المرأة
28.	فلسطين للشباب
29.	كتلة المبادرة العمالية
30.	المبادرة الوطنية الفلسطينية
31.	المجلس التشريعي الفلسطيني

32.	مركز الارشاد النفسي والاجتماعي للمرأة
33.	مركز الدفاع عن الحريات
34.	المركز الفلسطيني لقضايا السلام والديموقراطية
35.	مركز بيسان للبحوث والانماء
36.	مركز خليل السكاكيني الثقافي
37.	مركز علاج وتأهيل ضحايا التعذيب
38.	معهد الحقوق - جامعة بيرزيت
39.	المعهد الفلسطيني لأمراض السكري
40.	منتدى شارك الشبابي
41.	مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
42.	مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي
43.	مؤسسة تعاون
44.	مؤسسة عبد المحسن القطان
45.	نقابة الأطباء
46.	نقابة المهندسين
47.	نقابة الموظفين في الوظيفة العمومية

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
111 الاستبانة	1.3
118 أسماء محكمي الاستبانة	2.3
119 أسماء مؤسسات المجتمع المدني التي شملتها الدراسة	3.3

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	المحاور الرئيسية للاستبانة	51
2.3	مفتاح التعرف على نتائج الدراسة	52
3.3	نتائج قيم معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة	52
4.3- أ	خصائص العينة الديمغرافية	54
4.3- ب	خصائص العينة الديمغرافية	55
1.4	المتوسطات الحسابية لمجالات استبانة الدراسة، حول دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآفاق تطوير هذا الدور مرتبة تنازليا.....	63
2.4- أ	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة	64
2.4- ب	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة	65
3.4	المتوسطات الحسابية للإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة	67
4.4	المتوسطات الحسابية للدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني.....	69
5.4- أ	المتوسطات الحسابية للتحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	70
5.4- ب	المتوسطات الحسابية للتحديات التي تواجهها المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	71
6.4- أ	المتوسطات الحسابية لآليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	73
6.4- ب	المتوسطات الحسابية لآليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	74

	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة	7.4
75	في بناء مؤسسات المجتمع المدني واليات التطوير تعزى لمتغير الجنس	
	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا	8.4- أ
77	للحالة الاجتماعية	
	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا	8.4- ب
78	للحالة الاجتماعية	
	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة في	
	بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة واليات التطوير	9.4- أ
78	حسب متغير الحالة الاجتماعية	
	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة	
	في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة واليات التطوير	9.4- ب
79	حسب متغير الحالة الاجتماعية	
79	نتائج اختبار (LSD) يبين الفروق بين متغير الحالة الاجتماعية	10.4
	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا	
	لمتغير العمر	11.4- أ
80	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني تبعا	
	لمتغير العمر	11.4- ب
81	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة في بناء	
82	مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر	12.4
	نتائج اختبار (LSD) يبين الفروق بين متغير العمر	13.4
83	المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين تبعا لمتغير المستوى العلمي	14.4- أ
84	المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين تبعا لمتغير المستوى العلمي	14.4- ب
85	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفروق مجالات الاستبانة	
	تبعا لمتغير المستوى العلمي	15.4- أ
85	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفروق مجالات الاستبانة	
	تبعا لمتغير المستوى العلمي	15.4- ب
86	المتوسطات الحسابية للفروق في استجابات المبحوثين حول واقع دور المرأة	
	في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة واليات التطوير	16.4- أ
87	تعزى لمتغير المنصب	

16.4-	ب	المتوسطات الحسابية للفروق في استجابات المبحوثين حول واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة واليات التطوير تعزى لمتغير المنصب	88
17.4-	أ	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير المنصب	88
17.4-	ب	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لفروق مجالات الاستبانة تعزى لمتغير المنصب	89
18.4		المتوسطات الحسابية للفروق في استجابات المبحوثين حول واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني وآفاق التطوير تبعا للمشاركة في اللجان	90
19.4		نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المشاركة في اللجان	91
20.4		نتائج اختبار (LSD) يبين الفروق بين متغير المشاركة في اللجان	92
21.4-	أ	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني وآفاق التطوير تعزى للنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة	93
21.4-	ب	المتوسطات الحسابية لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني وآفاق التطوير تعزى للنطاق الجغرافي لعمل المؤسسة	94
22.4-	أ	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وآفاق التطوير تبعا لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة	94
22.4-	ب	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لواقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة وآفاق التطوير تبعا لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة	95
23.4		نتائج اختبار (LSD) يبين الفروق تبعا لمتغير النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة الآليات الإضافية بحسب عينة الدراسة لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	96
23.5-	أ	الآليات الإضافية بحسب عينة الدراسة لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	97
23.5-	ب	الآليات الإضافية بحسب عينة الدراسة لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني	98

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
59 التوزيع النسبي لأعضاء مجالس الإدارة من الذكور والإناث	1.3
60 توزيع العينة حسب عدد أعضاء مجلس الإدارة من الذكور	2.3
61 توزيع العينة حسب أعضاء مجالس الإدارة من الإناث	3.3

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإقرار	
ب	شكر وعران	
ج	تعريف المصطلحات	
هـ	الملخص	
ز	الملخص بالإنجليزية	
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة	
1	المقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	2.1
3	مبررات الدراسة	3.1
4	أهمية الدراسة	4.1
5	أهداف الدراسة	5.1
6	أسئلة الدراسة	6.1
6	فرضيات الدراسة	7.1
7	حدود الدراسة	8.1
7	محددات الدراسة	9.1
8	هيكلية الدراسة	10.1
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
9	مقدمة	1.2
9	مفهوم الدور	2.2
11	نظرية الدور	3.2

12 المبادئ العامة لنظرية الدور	4.2
12 سمات الدور	5.2
14 المرأة والدور	6.2
16 دور المرأة في المجتمع المدني	1.6.2
18 دور المرأة الفلسطينية في التنمية	2.6.2
21 مشاركة المرأة الفلسطينية في التنظيمات غير الحكومية	3.6.2
22 مشاركة المرأة الفلسطينية في المجال السياسي الحزبي	4.6.2
23 مشاركة المرأة الفلسطينية في المؤسسات السياسية	5.6.2
23 مشاركة المرأة الفلسطينية في النقابات العمالية	6.6.2
25 البناء المؤسسي	7.2
25 مفهوم العمل المؤسسي	1.7.2
26 عناصر وصفات مهمة للبدء في العمل المؤسسي	2.7.2
27 المجتمع المدني	8.2
27 المفهوم	1.8.2
28 عناصر المفهوم	2.8.2
31 المجتمع المدني الفلسطيني	3.8.2
33 منظمات المجتمع المدني الفلسطيني	4.8.2
38 البناء التنظيمي للمنظمات الأهلية الفلسطينية	5.8.2
38 مجلس الإدارة	6.8.2
39 الدراسات السابقة	9.2
39 الدراسات الفلسطينية	1.9.2
44 الدراسات العربية	2.9.2
45 الدراسات الأجنبية	3.9.2
47 التعليق على الدراسات السابقة	10.2
48 الخلاصة	11.2
50 الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة	
50 مقدمة	1.3

50 منهج الدراسة	2.3
50 أداة الدراسة	3.3
51 مفتاح الإجابات (نتائج الدراسة)	4.3
52 صدق أداة الدراسة	5.3
52 ثبات أداة الدراسة	6.3
53 المعالجة الإحصائية	7.3
53 مجتمع الدراسة	8.3
53 عينة الدراسة	9.3
54 الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	1.9.3
55 نوع المؤسسة	1.1.9.3
56 النطاق الجغرافي لعمل المؤسسة	2.1.9.3
56 سنوات عمل المؤسسة	3.1.9.3
57 الجنس	4.1.9.3
57 الحالة الاجتماعية	5.1.9.3
57 المستوى العلمي	6.1.9.3
58 العمر	7.1.9.3
58 المنصب داخل المؤسسة	8.1.9.3
58 المشاركة في اللجان	9.1.9.3
59 خصائص عينة الدراسة (الأسئلة المفتوحة)	10.3

62 الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

62 مقدمة	1.4
62 مناقشة النتائج	2.4
	النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس "ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة، وما هي آفاق تطوير هذا الدور؟".....	1.2.4
62	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: "ما واقع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟".....	2.2.4
64	

67	3.2.4	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني: "ما أهم الإنجازات التي حققتها المرأة من خلال دورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"
68	4.2.4	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: "ما هي أهم الدوافع التي تحفز المرأة للإسهام في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"
70	5.2.4	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: "ما هي التحديات التي تواجهها المرأة أثناء قيامها بدورها في بناء مؤسسات المجتمع المدني؟"
72	6.2.4	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس: "ما هي آليات تطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة؟"
75	3.4	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
75	1.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
76	2.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
80	3.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
83	4.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
86	5.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
89	6.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
93	7.3.4	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
97	4.4	السؤال المفتوح: ما هو المطلوب من وجهة نظرك لتطوير دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني بالإضافة إلى ما ذكر؟
98	5.4	ملخص النتائج
102		الفصل الخامس: ملخص النتائج والتوصيات
102	1.5	الاستنتاجات
103	2.5	التوصيات
103	1.2.5	التوصيات الموجهة لمؤسسات المجتمع المدني
104	2.2.5	التوصيات الموجهة للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني
104	3.2.5	التوصيات الموجهة للجهات الرسمية
105		المراجع

121	فهرس الملاحق
122	فهرس الجداول
125	فهرس الأشكال
126	فهرس المحتويات