



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة

الغربية

سلام عدنان حجازي مضية

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1446هـ - 2024 م

دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة

الغربية

إعداد:

سلام عدنان حجازي مضية

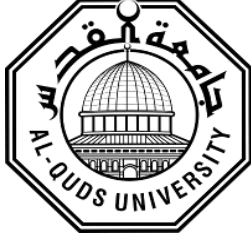
بكالوريوس محاسبة من جامعة فلسطين الأهلية/ فلسطين

المشرف الرئيس: د. اياد لافي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية

بشرية من كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس.

1446هـ-2024 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

بناء مؤسسات وتنمية بشرية

إجازة الرسالة

دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في الضفة الغربية

اسم الطالب: سلام عدنان حجازي مضية

الرقم الجامعي: 21820306

المشرف: الدكتور اياد لافي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2024\11\9 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة د. اياد لافي

2. ممتحناً داخلياً: د. شاهر العالول

3. ممتحناً خارجياً: د. عبد الوهاب الصباغ

القدس - فلسطين

1446 هـ - 2024 م

الإهداء

إلى من منحني الحب والدعم اللامحدود،
إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة،
إلى والدي العزيز، رحمه الله ، رمز الحكمة والعطاء،
وإلى والدتي الحبيبة، مصدر الحنان والإلهام.
إلى شريك حياتي وزوجي العزيز، الذي كان سندي وداعمي الأكبر،
وإلى ابنتي الغالية، فلذة كبدي ومهجة فؤادي ،التي أضفت لحياتي معنى وبهجة (نتالي).
إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين كانوا دائماً بجانبني.
إلى كل من ساندني وشجعني ولو بكلمة،
إلى كل من ساهم في تحقيق هذا الإنجاز.
أهدي هذا العمل المتواضع تقديراً وامتناناً.
إلى كل من علمني حرفاً واخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم والمعرفة
إلى أساتذتنا الأعزاء
إلى جميع الزملاء والزميلات
إلى كل من حضر في القلب وغاب عن اللسان

سلام عدنان حجازي مضية

الإقرار

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

التوقيع.....*سليم مفيضة*

التاريخ: 2024\11\9

الشكر والتقدير

أتوجه بالشكر إلى المولى عز وجل الذي أعانني ومدني بالقوة وأبلغني مرادي وأتممت بفضلته رسالتي وهذا من فضل ربي.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل د. اياد لافي لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، وتوجيهاته السديدة التي كان لها أكبر الأثر في إنجاز هذه الرسالة، كما أتقدم إلى أسرة الهيئة التدريسية في جامعة القدس.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من كان له يد عون وإسناد أو كلمة نصح وإرشاد وساهم في إنجاز هذه الرسالة .

سلام عدنان حجازي مضية

المخلص

هدفت الدراسة التعرف إلى دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية ، حيث تم استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، وتم اعتماد الاستبانة والمقابلة أداتين للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة في الجانب الكمي من جميع النساء المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية، وبالنسبة للجانب النوعي فقد تكوّن مجتمع الدراسة من مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني، وشملت عينة الدراسة في الجانب الكمي (100) مستفيدة، أما عينة الدراسة في الجانب النوعي فقد تكونت من (4) من مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أبرزها: دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية كبيراً، وأكدت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية (اقتصادياً واجتماعياً، وقانونياً)، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع).

وفي ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة أوصت الباحثة بتوصيات عدة أهمها: تشجيع النساء على الاستفادة من البرامج التدريبية التي يقدمها صندوق التشغيل، وإعطاء الأولوية لتمويل المشاريع التي تركز على الاستدامة وتوفير فرص عمل و تعزيز السياسات والقوانين التي تسهم في تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، وتقديم التسهيلات اللازمة لنجاح المشاريع النسوية مثل تقديم إعفاءات ضريبية أو منح حكومية للمشاريع النسائية.

الكلمات المفتاحية : صندوق التشغيل الفلسطيني، التمكين، المرأة الفلسطينية، الضفة الغربية.

The role of the Palestinian Employment Fund in empowering Palestinian women in the West Bank

Prepared by: Salam Adnan Hijzi Medea

Supervisor: Dr. Eyad Lafi

Abstract:

This study aimed to identify the role of the Palestinian Employment Fund in empowering Palestinian women in west bank. A mixed-methods approach (quantitative and qualitative) was employed, utilizing a questionnaire and interviews as research tools. The quantitative study population consisted of all women beneficiaries of the Palestinian Employment Fund in the West Bank. For the qualitative aspect, the study population included officials from the Palestinian Employment Fund. The quantitative sample comprised 100 beneficiaries, while the qualitative sample included 4 officials from the Fund.

The study revealed several key findings, most notably that the Palestinian Employment Fund plays a significant role in empowering Palestinian women in west bank. The results indicated a statistically significant relationship between the role of the Fund and women's empowerment in economic, social, and legal dimensions. Additionally, the findings showed no statistically significant differences in the role of the Fund in empowering women based on variables such as years of experience, age, place of residence, educational qualification, or type of project.

Based on these findings, the researcher made several recommendations, the most important of which are: encouraging women to benefit from the training programs offered by the Employment Fund, prioritizing funding for projects that focus on sustainability and job creation, strengthening policies and laws that contribute to economic and social empowerment of women, and providing the necessary support to ensure the success of women-led projects, such as offering tax exemptions or government grants.

Keywords: Palestinian Employment Fund, empowerment, Palestinian women, West Bank.

مصطلحات الدراسة

صندوق التشغيل الفلسطيني

الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية هي مؤسسة وطنية تتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة. تم تأسيسها بموجب المرسوم الرئاسي رقم (9) لسنة 2003 وبقرار صادر عن مجلس الوزراء في عام 2014، ويعتبر الصندوق كمرجعية لعملية التشغيل، ويشكل المظلة الوطنية لمشاريع التشغيل الانتاجي الصغير في فلسطين (أبودية، 2019، 9).

صندوق التشغيل الفلسطيني إجرائياً: وهي المؤسسة الفلسطينية للتشغيل ودورها في تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي والقانوني للمرأة الفلسطينية من خلال توفير فرص عمل مستدامة، ودعم المشاريع الصغيرة، وتمكين المرأة من المساهمة الفاعلة في التنمية المجتمعية والاقتصادية، بالإضافة إلى تحسين وصولها إلى الحقوق والخدمات القانونية اللازمة

التمكين

تعزيز القدرات ليصبح الفرد ذا مكانة من خلال التعاون والتنسيق مع الآخرين واستخدام الامكانيات ايجابيا وتطوير الطاقات لتصل إلى اقصى درجاتها، وتوفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى يتمكن الافراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد (الشافعي، 2019، 10).

التمكين إجرائياً: هو عملية تعزيز قدرات المرأة الفلسطينية اجتماعياً واقتصادياً وقانونياً من خلال تدخلات صندوق التشغيل الفلسطيني، والتي تشمل توفير فرص العمل، دعم المشاريع الإنتاجية، تقديم التثقيف والتدريب، وتمكينها في كافة المجالات، بهدف تحسين مستوى معيشتها وتعزيز دورها في المجتمع كفرد منتج ومؤثر.

تمكين المرأة:

هو دعم امكانية المرأة وقدرتها على التأثير في سوق المال والاعمال التي تؤثر في حياتها، وهو عملية اكساب وتوفير واعطاء المرأة القدرة التي تساعد على الوصول إلى ما تصبو اليه مما يمكنها من اثبات ذاتها (ياسين، 2018، 900).

تمكين المرأة إجرائياً: هو العملية التي يتم من خلالها تعزيز قدرة المرأة الفلسطينية في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، وذلك من خلال دعم صندوق التشغيل الفلسطيني بتوفير فرص العمل، ودعم المشاريع الإنتاجية الصغيرة، وتقديم التوعية والتدريب اللازمين.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

يحظى رأس المال البشري باهتمام كبير من الحكومات والمؤسسات الدولية والمحلية الحكومية وغير الحكومية، وقد يرجع ذلك لإدراك أهميته في إحداث التنمية التي تحتاجها شعوب العالم المتقدمة والنامية، سواء من حيث المشاركة الفعالة في إحداث التنمية أو من حيث أهمية رأس المال البشري في الاستفادة من عوائد التنمية، حيث أصبح من المؤكد أن تحقيق التنمية دون الاهتمام بقدرات البشر واشراكهم في إحداثها يعد هدراً وتعطيلاً لقوى المجتمع المنتجة، وفي مقدمة رأس المال البشري تأتي المرأة، فلقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً من قبل الإدارة السياسية ومؤسسات المجتمع المدني بتفعيل دور المرأة في التنمية الشاملة والحرص على تمكينها من حقوقها وتوعيتها بواجباتها ومسئولياتها (شبير والمفتي، 2017).

وقد شغلت قضايا المرأة في الوطن العربي اهتمامات الباحثين في علم الاجتماع باعتبار المرأة عنصراً فاعلاً في المجتمع يقع على عاتقه الجزء الأكبر من مهمات المجتمع بدءاً من الأسرة وهي نواة المجتمع الانساني إلى علاقتها بمؤسسات المجتمع المختلفة، ولأن تنمية المجتمع في كافة اوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية هي عملية مستدامة تحتاج إلى أكبر عدد من المؤسسات والجماعات والافراد للمشاركة فيها بهدف احداث تغيير ايجابي في كافة اوضاع المجتمع (القالا، 2020).

لقد شاركت المرأة الفلسطينية في معترك الحياة جنباً إلى جنب مع الرجل، وتحملت معه اعباء اقتصادية واجتماعية وسياسية، وشهدت تقلبات مختلفة في فلسطين نتيجة ظروف المجتمع الفلسطيني وما يعانیه من احتلال، وبالرغم من كل هذه المحطات، الا ان المرأة الفلسطينية

اسهمت وما زالت تسهم في ادارة شؤون البيت اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وتقوم بكافة الواجبات المنزلة، فضلا عن دخولها معركة النضال الفلسطيني ضد الاحتلال، وهذا يعني تنوع ادوار المرأة الفلسطينية في مجالات الحياة كافة (سناقرة، 2016).

ويجب أن تتوافر للمرأة كل الحقوق التي يتمتع بها الرجل وفقا لقواعد العدالة والمساواة، فالتنمية الحقيقية والتحديث لن تتحقق إلا بمشاركة المرأة التي تشكل نصف المجتمع تقريبا وهو ما يتطلب تمكينها من كافة النواحي ورفع مشاركتها في عملية التغيير والتحديث ويتطلب هذا تنمية روح التعاون بين كل فئات المجتمع على اختلاف مؤسساته بخاصة المؤسسات الأهلية والغير حكومية، واشراكها في حل القضايا والمشكلات المجتمعية. وتعد جهود هذه المؤسسات مهمة في التنمية والتقدم، حيث أصبحت هذه المؤسسات مكونا أساسيا من مكونات المجتمع المدني، وتسهم مساهمة فعالة في انجاح كافة الجهود التعليمية والاجتماعية والاقتصادية التي تتم في المجتمع المحلي (احمد، 2017).

يعتبر صندوق التشغيل الفلسطيني من المؤسسات غير الحكومية التي انشئت في فلسطين بموجب مرسوم رئاسي، ويسعى الصندوق إلى تبني سياسات وطنية شاملة هدفها التشغيل، وتعزيز قدرات القطاع الخاص للتوسع وخلق فرص عمل جديدة، والتركيز على قطاعات الانتاج الاكثر قدرة على استيعاب عمالة جديدة، واستهداف وإطلاق قوى العمل والتنمية المعطلة وخاصة النساء، والعمل على تمكينهن وتنمية المهارات والقدرات المختلفة للقوى العاملة، وتحسين ظروف وشروط العمل والحماية الاجتماعية في سوق العمل (أبو دية، 2019).

وينطوي تمكين المرأة على ازالة جميع العوائق التي تقف في طريق تحقيق ذاتها والحصول على حقوقها، واكتسابها المهارات اللازمة للتصدي لهذه العوائق، ومن بين هذه المهارات الوعي بالذات والقدرات والامكانيات والحقوق، ومصادر الدعم التي تستطيع ان تساند المرأة في سعيها لتحقيق اهداف التمكين بوجه عام، والمشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى الاسرة وعلى كافة الدوائر والاصعدة، حتى تتمكن المرأة من تحسين ظروف حياتها في كافة المجالات (أبو راضي، 2017).

من هنا تركز هذه الدراسة على فهم دور صندوق التشغيل في تقديم المشاريع التمويلية، متابعة تنفيذها، وتحقيق التمكين الاقتصادي، الاجتماعي، والقانوني للمرأة، إذ تشير الدراسات السابقة إلى أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الأسري وتعزيز مكانتها الاجتماعية، فالتمكين الاقتصادي يسهم في رفع مستوى دخل الأسرة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي، مع التأكيد على أهمية التوعية والتدريب لتمكين النساء في مختلف الأنشطة الاقتصادية (عبد العزيز، 2019)، فمؤسسات التمويل الصغيرة لم تتمكن من تحقيق التمكين الاقتصادي بالصورة الكاملة، حيث اقتصر دورها على توفير التمويل دون متابعة فعالة، مما يبرز أهمية متابعة تنفيذ المشاريع

لضمان تحقيق الأهداف المرجوة (عبد العال، 2016)، وبالتالي فإن نجاح مشاريع التمويل الأصغر في تحسين مستوى معيشة المرأة وزيادة دخلها الشخصي، يتطلب تضافر جهود الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتجاوز المعوقات التي تحد من تمكين المرأة (المهداوي، 2013).

زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل يعد مؤشراً على تحقيق مستويات أعلى من التمكين الاقتصادي والسياسي، مما يعكس أهمية وضع سياسات داعمة لدمج المرأة في الأنشطة الاقتصادية (السرور، 2021) لتمكين المرأة وزيادة قدرتها على اتخاذ القرار داخل الأسرة، مع التأكيد على ضرورة توفير التدريب والدعم الفني لضمان استدامة هذه المشاريع (طه وآخرون، 2021).

2.1 مشكلة الدراسة

من خلال الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بالمرأة نجد أن المرأة الفلسطينية لها خصوصية حيث أنها تعيش في ظروف صعبة وقاسية وتتعرض لكثير من المصاعب، الأمر الذي يستدعي تمكينها وزيادة قدراتها وإتاحة الفرص أمامها لمواجهة تلك المصاعب، كما أن للمنظمات والمؤسسات غير الحكومية دور كبير وفعال لتمكين المرأة في العديد من المجالات والأبعاد ومن هذه المؤسسات صندوق التشغيل الفلسطيني التي تتمثل احد اهدافه في تمكين المرأة والنهوض بها وبقدراتها في العمل وفي الحياة العملية (شبير والمفتي، 2017)، حيث ينادي هذا الصندوق ويعمل على ضرورة تمكين المرأة من حقوقها وتفعيل قدراتها بشكل اكثر ايجابية ونتاجية، من خلال تمكينها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وقانونيا، فالمرأة لا زالت تعاني من مشاكل جمة وازمات مستحكمة بالرغم من انجازاتها على كافة المستويات (عبد الفتاح، 2017).

إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة في الأدبيات المتعلقة بدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة، إذ لم تجد الباحثة دراسات حول الموضوع - حسب علمها- تناولت موضوع الدراسة بأبعاده التي تم تناولها في الدراسة الحالية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كافٍ كيفية تأثير الصندوق على الجوانب المختلفة للتمكين (الاقتصادي، الاجتماعي، والقانوني) وما هي المعوقات التي تحد من فاعليته. لذا، تستدعي هذه الفجوة إجراء دراسة تهدف إلى استكشاف دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة بشكل أعمق، وتحديد التحديات والمعوقات التي يواجهها في هذا السياق، ولذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

"ما هو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين؟"

3.1 اسئلة الدراسة

- ما هو نوع المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من اجل المرأة؟
- ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة؟
- ما مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة؟
- ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً؟
- ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً؟
- ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً؟
- ما المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة؟

4.1 أهمية الدراسة

1.4.1 الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تسليط الضوء على واقع المرأة الفلسطينية، ومدى مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني في دعمها وتمكينها في كافة المجالات.
2. محاولة ايجاد حلول واضحة تساعد في تمكين المرأة من الناحية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
3. محاولة التوصل إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بدور المؤسسات غير الحكومية بشكل عام وصندوق التشغيل الفلسطيني بشكل خاص في تمكين المرأة العربية بشكل عام والفلسطينية بشكل خاص.
4. محاولة التعرف على كيفية تفعيل دور مؤسسات المجتمع غير الحكومية في تنمية وتمكين المرأة، خصوصاً في ظل الأعباء التي تنقل كاهل الحكومات وتغوق دورها في تمكين النساء.
5. استمدت الدراسة أهميتها العملية من الاهتمام الكبير بالنساء على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي، والذي يظهر في البرامج المصممة والموجهة للنساء والتي تتبناها الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية.

2.4.1 الأهمية النظرية (العلمية)

1. اثرء التراث البحثي بمثل هذه الدراسات ومحاولة اضافة ما هو جديد على الدراسات السابقة لاحد الموضوعات البحثية المهمة في علم اجتماع المرأة.
2. على الرغم من التقدم الذي يشهده عالمنا المعاصر، الا ان المرأة ما زالت من الفئات المعرضة للخطر، وما زال العمل على تنميتها وتمكينها والاستفادة من طاقاتها إلى حد ما محدود، لذا يجب العمل على توعيتهن وتحسين البيئة المحيطة بهن حتى يمكن مساعدتهن للتعرف على حقوقهن وواجباتهن.

5.1 اهداف الدراسة

تهدف الدراسة بالشكل الرئيسي إلى:

- التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين.
- ومن خلال الهدف الرئيسي ولتحقيقه يمكن صياغة عدة أهداف فرعية على النحو التالي:
1. التعرف على نوع المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من اجل المرأة.
 2. التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة.
 3. التعرف على مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة.
 4. التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.
 5. التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً.
 6. التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.
 7. التعرف على المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة.

6.1 فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية في فلسطين وينبثق عن الفرضية السابقة ثلاث فرضيات فرعية وهي:
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 $\alpha \leq$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع).

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع.

7.1 حدود الدراسة

الحدود المكانية: تحددت الدراسة مكانياً في الضفة الغربية - فلسطين.

الحدود الزمانية: خلال العام 2023 - 2024.

الحدود البشرية: النساء المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية (الاستبيان)، ومسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني (المقابلة).

الحدود الموضوعية: تحددت الدراسة موضوعياً في التعرف على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية

الفصل الثاني

المحور الأول: الإطار النظري

1.2 مدخل

ارتبطت نشأة مؤسسات المجتمع المدني (المؤسسات غير الحكومية) تاريخياً بالجانب الخيري الإغاثي وتوجهها نحو تقديم المساعدة للفقراء والمحتاجين ولم يختلف الوضع في فلسطين عن باقي الدول، فقد غلب الطابع الإغاثي على عمل هذه المنظمات، وكان دورها في تقديم المساعدات العينية والنقدية هو الدور الأساسي والتوجه البارز في عملها خلال مسيرتها التاريخية، وفي الفترة الأخيرة قد توجهت هذه المؤسسات توجهاً أكثر حداثة، بحيث تعمل على مساعدة المرأة وتمكينها من خلال امتلاكها لعناصر القوة المتمثلة في قدراتها واستغلال مهاراتها في الحصول على عمل وزيادة دخلها عن طريق تدريبها على مهن معينة كالخياطة وإعدادها للعمل في كافة المجالات. (شبر والمفتي، 2017)

وتعد منظمات المجتمع الغير حكومية وعلى رأسها صندوق التشغيل الفلسطيني هي ميدان التنظيم الذاتي للمواطنين لممارسة حقهم في ادارة مجتمع باسره سواء على صعيد السياسات العامة للدولة أو على صعيد المجتمع المحلي، فهذه المنظمات تعنى بإدارة المجتمع سواء كان ذلك يتعلق بالسياسات الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصحية أو البيئية أو حقوق المرأة وغيرها، كما تقوم هذه المنظمات بحشد الرأي العام لتوجيه الاهتمام بمعالجة المشكلات التي تمس القضايا العامة وهي بذلك تعكس شعور افراد المجتمع بالمشكلات والقضايا التي تعترض مجتمعهم وتعوق تقدمه. (أبو راضي، 2017).

بالرغم من الاهتمام الذي حظيت به المرأة في العقود الاخيرة على كل المستويات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الا انها تعاني من صعوبات جمة في العديد من المجالات

والمواقع، ورغم ان التشريعات والقوانين تبدو غير منحازة للذكور، الا ان الحواجز الاجتماعية مثل العادات والتقاليد ورضا المجتمع لا زالت تحد من المشاركة الحقيقية للمرأة رغم اهمية تواجدها في تلك المجالات. (سناقرة، 2016).

شاع مفهوم التمكين في العقود الاربعة الاخيرة من القرن العشرين إثر استعماله من قبل بعض منظمات هيئة الامم المتحدة، ومقدمي الخدمات الاجتماعية التنموية، ويعتبر مدخل التمكين المدخل الاساسي الذي تتادى به العديد من الحركات النسوية، والمنظمات الدولية العاملة في مجال المرأة خاصة، وأن المداخل والاستراتيجيات التي سادت من قبل لم تهتم بتغيير الادوار أو العمل على إحداث تعديلات في القوانين، والسياسات والاليات، والاجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء، وتغيير المفاهيم، والقيم التي تحد من مشاركتهن في الحياة العامة. (نيروخ واخرون، 2018).

يعد تمكين المرأة عملية مركبة تتطلب تبني اجراءات وسياسيات مؤسسية مجتمعية بهدف التغلب على اشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع والمشاركة في تنميته، وتفعيل دور المرأة من خلال تحسين احوالها واحوال اسرتها المعيشية في النواحي الاقتصادية والصحية والتعليمية والمستوى السياسي والثقافي. (أبو راضي، 2017).

وفي الآونة الاخيرة هناك توجه عالمي لتمكين المرأة من حقوقها الاجتماعية والسياسية، ومن نصيبها العادل من ثروة المجتمع المادية والمعنوية، ليس هذا فحسب بل أصبحت أجندة المرأة واحدة من أهم أولويات حركة النظام الدولي، وتوجهات النظم السياسية المحلية، كما أصبح هناك تصور اكثر شمولاً لمفهوم التنمية في المجتمعات المحلية لا يقتصر على المعايير الاقتصادية ذات الطبيعة الكمية، ولكن يشمل أيضاً معايير المتغيرات النوعية، مثل: قياس مستوى الحريات العامة، ومساحة المشاركة السياسية المتاحة ومداهها، ومدى تسامح المجتمع، واستجابة النظام السياسي لقضية تمكين المرأة من ثروة المجتمع وحركة السلطة فيه. (فرج وشرعبي، 2020).

اما في فلسطين فان تمكين المرأة وزيادة مشاركتها اقتصاديا واحدة من اهم اهداف التنمية الاقتصادية ولكن اذا ما نظرنا الى التطور الاقتصادي وتمكين المرأة في الواقع الفلسطيني فنجد انه يتميزان بالعديد من المشاكل والتدهور الهيكلي لان الاقتصاد الفلسطيني نجد انه صغير نسبيا وضعيف في بنيته وتابع في حركته للمؤثرات الخارجية، حيث ان التمكين في فلسطين يعاني من العديد من المعوقات وان هناك فجوة اقتصادية كبيرة بين المرأة والرجل، وان عملية التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية تتطلب منا جهودا كبيرة، لذلك فان صندوق التشغيل الفلسطيني يسعى دوما وجاهدا في دعم المرأة اقتصاديا في كافة محافظات البلاد.

2.2 المبحث الأول: صندوق التشغيل الفلسطيني

1.2.2 تعريف الصندوق ونشأته

جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال لدعم التطوير الاقتصادي من خلال تفعيل وتحفيز سياسات سوق العمل، وذلك بهدف خلق وتوليد فرص عمل دائمة وتنمية رأس المال الاجتماعي بما يؤدي إلى محاربة الفقر والبطالة على أساس استراتيجي. حيث تأسس الصندوق الفلسطيني للتشغيل في العام 2003 بموجب مرسوم رئاسي رقم (9)، ليتحول فيما بعد إلى مظلة وطنية للبرامج والمشاريع التي من شأنها خلق فرص العمل وخاصة الخريجين من كلا الجنسين، وذلك بموجب قرار صادر عن مجلس الوزراء في العام 2014. (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2021)

2.2.2 الخدمات التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني

وينفذ الصندوق مجموعة من البرامج والمشاريع الهامة التي تمتاز بتنوع المحافظ التمويلية، وبتقديم الخدمات الاستشارية للأعمال، وبدعم التشغيل الذاتي والمشاريع الريادية. ويستهدف الصندوق في كافة برامج ومشاريعه الخريجين الشباب، والنساء، والأشخاص المهمشين وذوي الإعاقة، والتعاونيات، والعاطلين عن العمل. (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2021) وفقاً لاستراتيجية الصندوق فإنه يقدم مجموعة من الخدمات وهي: (أبو دية، 2019):

- شبكات الخدمات الموحد: ويهدف إلى تقديم خدمات لرواد الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وإنشاء الجديد منها لخلق فرص عمل، والارتقاء بمستوى وفعالية الخدمات (الفنية، والقانونية، والارشادية، والمهنية.. إلخ)، التي تقدم للمواطن من قبل كافة الجهات الحكومية وشبه الحكومية لتحويل فكرته لمشروع اقتصادي مجد، ومساندة المواطن في مشروعه من الفكرة إلى التخطيط والمساعدة في التمويل والتنفيذ والتقييم، وتقديم خدمات التسجيل الرسمي للمشروع لدى الجهات الرسمية مثل وزارة العمل أو وزارة الاقتصاد الوطني.
- خدمات تأهيل ودراسة المشاريع وتطويرها بما يشمل التخطيط لها وتنفيذها بنجاح، وتوفير إجراءات تتعلق بدراسات الفرص وجدوى المشاريع والمعلومات والبيانات وصياغة الخطط لتطوير الأعمال والتدريب والتواصل مع المستثمرين.

- خدمات الاقراض غير المباشر وذلك بالتعاون مع مؤسسات الاقراض الفلسطينية وتمويل من الصندوق وبفوائد مخفضة لتشجيع مشاريع التشغيل الذاتي وتمكين النساء الرياديات، وتمكن الصندوق خلال الفترة من 2016-2018 من توفير نحو 5080 فرصة عمل، حيث وفر برنامج التأهيل وتكوين الخبرات والدمج في سوق العمل 1445 فرصة عمل بموازنة تقدر بنحو 2.2 مليون دولار، في حين وفر برنامج التشغيل الذاتي نحو 3635 فرصة عمل من خلال توفير التمويل لنحو 1350 مشروعا صغيرا بموازنة تقدر بنحو 15 مليون دولار (أبو دية، 2019).

3.2.2 اهداف صندوق التشغيل الفلسطيني

- تتمثل اهداف صندوق التشغيل الفلسطيني فيما يلي: (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2021)
- تعزيز السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للتشغيل والعمل اللائق.
- زيادة فرص التشغيل للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال.
- تعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال غير المهرة بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي وتطوير الأعمال.
- رفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا التشغيل في مشاريع التنمية المحلية والبنية التحتية.
- تعزيز أداء الصندوق التنظيمي تجاه رسالته ورؤيته.

4.2.2 العقبات والتحديات التي واجهت صندوق التشغيل الفلسطيني

- واجه صندوق التشغيل الفلسطيني منذ تأسيسه العديد من العقبات والاشكاليات التي أثرت على المهام الموكلة له كأداة أساسية لمعالجة مشكلة البطالة والتشغيل في فلسطين، من اهمها ما يلي: (أبو دية، 2019):
- ينقص الإطار القانوني للصندوق العديد من الاحكام التي ينبغي توفرها في القوانين المتعلقة، بالصناديق الخاصة التي تستخدم مالا عاما ومنها على وجه الخصوص التحديد الواضح والصريح لأهداف الصندوق ومهامه وصلاحياته، وطبيعة العلاقة بين الجهات الإشرافية (مجلس الادارة) والجهات التنفيذية فيه، وضمانات النزاهة والشفافية والرقابة والمساءلة في استخدام أموال الصندوق ومشاريعه.

- غياب الاستقرار في البناء المؤسسي للصندوق طيلة المرحلة السابقة والتغيير المستمر في إدارته العليا، وعدم إقرار النظام المالي له، وضعف الموارد المالية للصندوق، وهو ما حال دون استكمال بناء مؤسسة مستقرة ونظام حوكمة رشيدة، ومراعاة السياسات والخبرات والقدرات لدى الصندوق.
- بالرغم من اعداد بعض الادلة الخاصة التي تحدد معايير تقديم الخدمات في الصندوق، الا أن جزءا هذه الادلة غير مقر حسب الاصول، وبالتالي غير مأخوذ به بالضرورة، الامر الذي يفتح المجال لتدخل عوامل أخرى في تقديم هذه الخدمات أو تضارب المعايير وعدم توحيدها، خاصة مع غياب نظام إلكتروني محوسب لتقديم طلبات تلقي الخدمة يقوم بفحص وتقييم المعايير إلكترونيا ودون التدخل الشخصي من العاملين.
- وجود بعض حالات تضارب المصالح في اختيار بعض المؤسسات التي تتولى تنفيذ مشاريع الصندوق سواء في برنامج التشغيل المؤقت أو برنامج التشغيل الذاتي، وهو ما أكد عليه التقرير الذي أعده ديوان الرقابة المالية والإدارية للتدقيق على مشاريع الصندوق. وبناء على ما سبق من ما يواجه صندوق التشغيل الفلسطيني من عقبات فيجب على إدارة الصندوق والجهات المسؤولة بإعادة النظر فيها وتعديل النقص الموجود في القوانين المتعلقة بالصندوق، والثبات في وضع الإدارة العليا لان ذلك يساعد على الاستقرار في البناء المؤسسي للصندوق، والعمل في قوانين الحوكمة، ووضع اشخاص ذو خبرة وكفاءة وامانة ولديهم قدرات عالية للعمل في الصندوق، ويجب الأخذ بعين الاعتبار في العديد من الأدلة الخاصة بمعايير تقديم الخدمات في الصندوق كل ذلك يساعد على الاستقرار وتقديم الخدمات اللازمة بأحسن حالة.

3.2 المبحث الثاني: تمكين المرأة

1.3.2 تعريف تمكين المرأة

التمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح أكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فعال في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. (الطريق، 2014)

ويعرف **التمكين** بأنه عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في الاستفادة من موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، والتطور الاقتصادي لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلق بحياة الفرد. (جودة، 2017).

كما ويعرف **تمكين المرأة** على أنه إحساس المرأة بقيمتها وحقوقها في أن تتوفر لديها خيارات، وأن تكون قادرة على أن تختار من بينها وحقوقها في الحصول على الفرص والموارد وأن يتوفر لديها السيطرة على حياتها سواء داخل البيت أو خارجه، وقدرتها على التأثير في التغييرات الاجتماعية الهادفة إلى بناء نظام اجتماعي واقتصادي أكثر عدالة ووطنية وعالمية، وهذا يعني حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، بما يعزز اعتماد النساء على أنفسهن. (احمد، 2017)

كما يعرف بأنه عملية بناء قدرات المرأة وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والتعليمية والصحية وزيادة وعيها بحقوقها وقدرتها على إدارة شؤون حياتها العامة والخاصة، والقدرة على اتخاذ القرار والإدارة والقيادة وتغيير السلوك والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي. (أبو راضي، 2017)

ويعبر **تمكين المرأة** عن حرية الإرادة والثقة بالنفس مما يتيح للمرأة أن تقوم بدورها الاجتماعي، وممارسة حقوقها كاملة والقيام بمسؤولياتها، وإزالة العقبات القائمة أمام تغيير الصورة النمطية السلبية للمرأة، ودمجها في عملية التنمية المستدامة والارتقاء بها، لتحقيق المشاركة الكاملة في العملية التنموية، فالتمكين هو عمليات التغيير التي يمكن من خلالها توسيع قدرات المرأة على اتخاذ الخيارات الاستراتيجية المتعلقة بحياتها والمساهمة في التغيير المطلوب في المجتمع الذي تعيش فيه. (فرج وشرعبي، 2020)

تعزز عملية التمكين الكفاءة الذاتية لدى المرأة بتشجيعها على الايمان بقدراتها، وتتم هذه العملية ضمن مراحل تبدأ من معرفة أسباب الضعف، وتنتهي بمرحلة التغيير والانجاز، وتتم من خلال استراتيجيات لبناء قدرات المرأة وتمكينها من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد المتاحة. (العاجيب وجواد، 2020)

فالتمكين هو كل ما من شأنه ان يطور مشاركة المرأة وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الاصعدة المادية والسيكولوجية والاجتماعية والسياسية، ويتيح لديها كافة القدرات والامكانيات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها، والاسهام الحر الواعي في بناء المجتمع. (كازوز، 2016)

إن عملية **تمكين المرأة** هي العملية التي تصبح المرأة من خللها فرديا وجماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر في علاقات القوة في حياتها، فتكتسبها الثقة بالنفس والقوة في التصدي، لعدم المساواة بينها وبين الرجل، وهذا تعريف عام لجميع جوانب عملية تمكين المرأة. ومن هنا فإن تمكين المرأة يهدف إلى تشجيع النساء على معرفة حقوقهن، وواجباتهن، والعمل على النهوض بهن، فالتمكين يدعم المشاركة، كما ان تمكين المرأة عملية متعددة الوجه، تتقاطع فيها شخصية المرأة، والعائلة، والمجتمع، والمناخ الاقتصادي والسياسي وهي متغير كامن، من غير الممكن ملاحظته وقياسه بشكل مباشر. (شمالوي، 2019)

والتمكين يعني حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، حيث يهدف منهج التمكين إلى تعزيز اعتماد النساء على أنفسهن، كما يركز على توضيح ورفع الوعي لدى النساء باللامساواة والعنف أو التمييز الواقع عليهن، ورفع استعدادهن وثقتهن بأنفسهن بأنهن قادرات على أداء جميع الأدوار، وإن قدرتهن يمكن لو أتاحت لهن الفرص المتساوية والموارد المتساوية أن ترتقي إلى نفس قدرات الرجال، ويعني أيضاً تحريك المجتمع وتشجيع أفرادها على معرفة حقوقهم وواجباتهم، والعمل على النهوض بهم، فالتمكين يدعم المشاركة، وتعتبر الجمعيات التنموية النسائية شريكاً أساسياً في عملية تمكين المرأة من خلال أنشطتها وبرامجها التنموية التي تقدمها للفئات التي تتعامل معها. (نجم، 2013)

ان تعريف التمكين يختلف من ثقافة لأخرى ومن محتوى لأخر، ولكن هناك اطر هامة وضرورية في تعريف التمكين تشمل القوة الذاتية والضببط والتحكم وسيطرة الذات والاعتماد على النفس والاختيار الخاص والحياة باحترام النفس وفق قيم الفرد، والقدرة على الدفاع عن الحقوق الذاتية، والاستقلالية واتخاذ القرارات، والوعي والمقدرة والحرية. (العموش، 2016).

ان **تمكين المرأة** هو مجموعة العمليات التي من خلالها تصبح المرأة لديها القدرة على صنع الخيارات، وهذه الخيارات ترتبط بثلاثة ابعاد وهي: (أبو راضي، 2017):

- الموارد: تعد شرطاً ضرورياً وأولياً لتستطيع النساء ممارسة الاختيار الأفضل، وتشمل مختلف الموارد البشرية والاجتماعية التي تزيد من القدرة على الاختيار وهي تشكل الظروف التي يتم في إطارها الاختيار، لذا فبعض الموارد يمكن ان توفر بيئة مواتية أو غير مواتية لعملية تمكين المرأة.
 - القدرة على احداث التغيير: وهي القدرة على تحديد اهداف المرء والعمل على تحقيقها، فهي لب عملية التمكين التي يتم التنفيذ من خلالها وهي القوة الداخلية وقد تكون ايجابية أو سلبية.
 - الانجازات: وهي نتائج الاختيارات، فللمتمكين مستويات متعددة تؤثر كل منها في حياة المرأة من جانب، كما انها تتفاعل مع بعضها البعض من جانب اخر، وعدم ادراك هذه الحقيقة والتعامل معها قد يؤدي إلى نتائج مضللة عند التحليل، ويمكن ان يتم تمكين المرأة في احد مجالات الحياة دون المجالات الاخرى، فتمكين المرأة في احد الابعاد لا يرتبط بالضرورة بتمكينها في الابعاد والمجالات الاخرى.
- وتوجد عدة اطر لبرامج تنمية المرأة وتمكينها تتمثل فيما يلي: (الشافعي، 2019):
- الإطار المغلق: يتمثل في التنظيمات النسائية التي تقتصر عضويتها على النساء ومن أبرز اشكالها الجمعيات والهيئات النسائية.
 - الإطار المفتوح: الذي يتمثل في منظمات المجتمع المدني كالجمعيات والتنظيمات التي تفتح عضويتها للنساء والرجال ومن اهم انواعها الاحزاب السياسية والنقابات المهنية والاندية الشبابية ولجان الاحياء في المدن.
 - الإطار التابع: الذي يظهر في التنظيمات النسائية التابعة للقوى والحركات الاجتماعية مثل الاحزاب السياسية والنقابات المهنية.
 - الإطار الفردي: الذي يظهر لدى النساء اللواتي يتمتعن بشخصية قيادية مكتسبة أو مورثة مثل الملكات والاميرات والنائبات.
- وهناك ثلاثة مستويات للتمكين وهي المستوى الفردي ويعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، وإدراكهن واحساسهن بقيمتهن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه، والمستوى الثاني هو المستوى الجماعي الذي يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي واحساسهن بقوتهم في تجمعهم، والمستوى الثالث يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.
- (الطريق، 2014، 20)

2.3.2 تمكين المرأة والعوامل المؤثرة فيه

تتمثل اهم خصائص تمكين المرأة فيما يلي: (أبو راضي، 2017):

- ان تمكين المرأة لا يعني السيطرة على الاخرين، ولا ان تصبح المرأة ذات نفوذ اقوى في مواجهة الرجل، أو ان ينقلب هيكل السيطرة لصالح المرأة، بل الهدف منه زيادة النفوذ للمرأة وتنمية مهاراتها الذاتية ودعم قدرتها في الاعتماد على نفسها.
 - ان منهج التمكين يتفق مع منهج المساواة في اهمية تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة حسب نوع الجنس، الا ان منهج التمكين ينتقد افتراضين اساسيين في منهج المساواة اولهما ان التنمية تفيد بالضرورة كل الرجال، وثانيهما ان النساء في العالم الثالث يرغبن في المشاركة في التنمية على نحو نساء الدول الغربية.
 - التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والامكانيات.
 - التمكين حرية وابداع ويرتبط بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الاداء.
 - يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي وراس المال الاجتماعي في المجتمع.
 - ان تمكين المرأة يعني حريتها في خياراتها والاحساس بالأهمية الذاتية والثقة بالنفس.
 - ان تمكين المرأة عملية تغييرية تستهدف حصول الافراد على القوة من خلال اكتساب المعلومات الخاصة بهم وبالبيئة التي يعيشون فيها.
- ويرى (نيروخ واخرون، 2018) ان خصائص التمكين تتمثل في انه فعل ايجابي يتضمن اكتساب القدرة على العمل والتواصل وامتلاك المهارات والقدرات الاجتماعية، وهو ليس مفروضا من الخارج، انما ينمو من الفهم الذاتي للأفراد ولظروفهم وخياراتهم وفرصهم وبيئاتهم الاجتماعية، ويتضمن التمكين معنى التشاركية لان الافراد يصبحون منغمسين بفاعلية اكثر في مجتمعهم فيوجد التماسك الاجتماعي بين الوحدات الممكنة سواء كانت افرادا أو جماعات أو مجتمعات محلية، ويتشابه التمكين مع مفاهيم كثيرة ابرزها الفاعلية والمسؤولية والعقلانية، ويعتبر التمكين عملية مستمرة وليست آنية.
- هناك عوامل تؤثر في تمكين المرأة اهمها ما يلي: (ياسين، 2018):
- التنمية الشاملة خاصة التنمية الثقافية، ورفع درجة الوعي وتغيير المفاهيم والافكار الخاطئة عن قدرات المرأة، فوجود القوانين وحدها لا يكفي ولا يضمن تنفيذها على ارض الواقع أو الالتزام بها الا إذا كانت مدعمة بوعي ثقافي واقتناع شعبي جماعي.

- الاخذ بعين الاعتبار مفهوم طبيعة المرأة، وخصوصية هذا المفهوم وغيره في الوعي، والعمل على تغيير مثل هذا المفهوم وغيره من المفاهيم الذي يعتبر من المعوقات الثقافية والتي أول ما قد تقتنع به هو المرأة نفسها.
- اتساق كامل لأي خطط ضمن برامج التنمية المتضمنة تمكين المرأة، مع المنظومة الحضارية والثقافية للمجتمع وطبيعة تكوينه الثقافي.
- تضمين خطط التنمية والتمكين مراعاة خاصة لطبيعة المجتمع المدني، والعلاقات القرابية والمجتمعات المحلية ذات الاعتماد الذاتي، أي مراعاة خصوصية كل منطقة من اجل التنمية الشاملة على مبدا عدة برامج ومشاريع وخطط متنوعة.
- تفعيل دور المجتمع الاهلي والمنظمات الخاصة والجمعيات المحلية واعطاءها مزيدا من حرية العمل الحقيقي بما يضمن تكافل وتكامل ما بين برامجها الحكومية التي تتلاقى عند هدف واحد وهو تمكين المرأة.
- اعتبار المرأة الواعية هي نفسها المسؤولة الاولى والمباشرة عن عملية التمكين والمشاركة وعن كل البرامج والخطط والمشاريع من اجل هذه الغاية من خلال اخذ المبادرة والعمل على تحقيق الهدف بكافة الطرق المتاحة لديها.
- وبناءً على ما سبق فإن اهم خصائص تمكين المرأة تنمية مهاراتها الذاتية والاعتماد على نفسها، وتحقيق العدالة، والحرية والابداع مرتبط بال جودة في الأداء، وان التمكين للمرأة الإحساس بالثقة بالنفس والحرية في اختياراتها والحصول على القوة من البيئة التي تعيش فيها، وامتلاك المهارات وهو ينمو من الداخل لدى الافراد وليس من الخارج.

3.3.2 اهداف واهمية تمكين المرأة

ان الهدف الاساسي لتمكين المرأة هو تحقيق عدالة اجتماعية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من خلال الدعم المتبادل، ويعمل التمكين على دعم المرأة لحل مشاكلها الخاصة من خلال اكتساب المعرفة والمهارات، كما يعمل على بث الثقة في حياة المرأة لتدخل مرحلة الاستقلال والحرية من الاختيار في مختلف قرارات الحياة، ويعد تمكين المرأة من اهم وسائل تأهيلها واعادتها لتشارك كعنصر مهم في نجاح برامج التنمية من اجل اعداد كوادر نسائية من مختلف القيادات السابقة. (فرج وشرعبي، 2020).

يهدف التمكين بصفة عامة إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته، وما بداخله من قدرات ومهارات يصل بها إلى نوعية الحياة التي يريدها ولا تعني التنمية الحصول على المزيد بل التطور نحو الأفضل، وزيادة الخيارات المتاحة وفرص الوصول إلى الخدمات والسلع وتعزيز

قدرات الأفراد، كما أن الأهداف الفرعية لعملية التمكين تتمثل في زيادة ثقة الفرد بنفسه وزيادة الاستقلالية، ومساعدة العملاء على رؤية أنفسهم، إيجاد حلول ذاتية لمشاكلهم، والتحكم في شؤون الحياة الشخصية، زيادة الثقة بالنفس، القدرة على التصرف في الأمور الحياتية، وخلق سياق تنموي للمشاركة بالاستناد إلى تطوير المهارات والثقة بالنفس. (شبير والمفتي، 2017).

فالتمكن يعبر عن حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، حيث يهدف منهج التمكين إلى تعزيز اعتماد النساء على أنفسهن وتحسين مكانتهن في المجتمع من النواحي السياسية والاجتماعية والثقافية وهو أساس النهوض بالمجتمع، كما تهدف استراتيجية التمكين إلى تعظيم دور النساء ومشاركتهن في الحياة العامة والتي تزيد من اعتمادهن على أنفسهن، فمدخل التمكين ينطوي على بناء القدرات وزيادة الوعي لدى المرأة وتعزيزها لتصبح قادرة على الانتاج في الحياة ومواجهة مشكلاتها. (نجم، 2013)

ان اهمية التمكين للمرأة تتمثل في الفوائد التي تعود على النساء انفسهن وعلاقاتهن ومجتمعاتهن، حيث ان تشجيع المساواة بين النوع الاجتماعي والتمكين للمرأة يعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع ككل، لان المرأة لديها قدرات متساوية مع نظيرها الرجل في المعرفة والخبرة اللازمة، وان الدور الذي تلعبه المرأة في تقدم مجتمعاتنا معروف لدى الجميع، بالرغم من ان جهودها في بعض الاحيان لا تكون ظاهرة في عالمنا الكبير ولكنها تكون غالبا عاملا للتغيير في المجتمع نتيجة معاناتها اليومية لتوفير الغذاء وتعليم الاطفال وتحسين حياة الناس. (كازوز، 2016).

كما يهدف تمكين المرأة إلى تحسين وضع المرأة وتمكينها اقتصاديا وسياسيا وقانونيا وتوفير الخدمات الاستشارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية للأليات الوطنية المعنية بالمرأة، ووصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بدء من الاسرة حتى اعلى مراكز صنع القرار في الدولة ومرورا بمؤسسات المجتمع المحلي والقومي الحكومية وغير الحكومية، وازالة كافة اشكال العنف على المرأة ومحاربة بطالة النساء وفقهن، وتفعيل الحماية القانونية للمرأة. (ياسين، 2018)

ويتضح من هذه الاهداف ان تمكين المرأة يسعى لتنمية قدرات الافراد والمجتمعات، وتحقيق مزيد من العدالة والمساواة المجتمعية، وتوجيه المرأة لتحقيق اهدافها من خلال السيطرة على شؤون حياتها وزيادة الثقة بالنفس وزيادة الاستقلالية، وادماج المرأة في عملية التنمية المجتمعية الشاملة والمحافظة على استدامتها. (أبو راضي، 2017).

تبرز أهمية التمكين للمرأة من خلال الاهتمام بالإمكانيات البشرية كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية لا بد من أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من القدرات البشرية لكل من المرأة والرجل في عميلة التنمية بصورة متكافئة، ويعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في

القوانين والسياسات والاليات والاجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز، والتمكين يساعد الجميع والفئات المتضررة على المطالبة بحقوقهم وتقوية العدالة الاجتماعية. (نيروخ وآخرون، 2018)

ويكتسب التمكين اهمية اضافية في مقارنة النوع الاجتماعي بالتنمية لأنه يقوم على ثلاثة مظاهر مترابطة في تمكين المرأة وهي: (عبد الفتاح، 2017):

- مظهر القدرة على: الذي يمكن النساء من المشاركة بنشاط متساوي في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

- مظهر القدرة مع: الذي يمكن النساء من تنظيم أنفسهن مع غيرهن من النساء من اجل تحقيق اهداف مشتركة.

- مظهر القدرة في: الذي يمكن النساء من ان يصبحن أكثر وعيا وثقة بالنفس.

ومن هذا المنطلق فان تمكين المرأة عملية شاملة متكاملة تتطلب تعاون كافة اجهزة ومؤسسات المجتمع الحكومية وغير الحكومية، ويرتبط التمكين بالقدرة على التغيير، خاصة بعد زيادة قدرة المرأة ونفوذها وزيادة وعيها وتنمية قدراتها يكون لديها القدرة على التغيير والمشاركة المجتمعية الفاعلة. (أبو راضي، 2017).

وبناءً على ما سبق فإن الهدف والاهمية من تمكين المرأة هو رفع كفاءتها وتنمية قدراتها المهنية والوظيفية لينعكس بشكل فعال وإيجابي على تكوين وصقل شخصيتها وقدرتها على إنجاز المهمات والتعلم المستمر، وتقليل نسب البطالة من خلال إيجاد فرص عمل للنساء الراغبات بدخول سوق العمل والمساهمة في بناء التنمية المجتمعية كل حسب موقعه وقدراته.

4.3.2 أنواع تمكين المرأة

1. التمكين الاجتماعي

يتمثل التمكين الاجتماعي للمرأة في دعم جوانب القوة في شخصيتها وتوعيتها بإمكانياتها وقدراتها التي يمكن الاستفادة منها، وتحسين علاقاتها الشخصية والاجتماعية وتنمية شعورها بالانتماء الاجتماعي للمجتمع، ويركز بدوره على مجموعة من الأمور وهي: زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع، وإيجاد العلاقات المتنوعة بين منظمات المرأة الوطنية والعربية من اجل التنسيق فيما بينها، ورفع مستوى الوعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والعمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها. (شبير والمفتي، 2017)

ويعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية، وفي هذا الإطار يطالبون المجتمعات الإسلامية بتغيير قوانين الاحوال الشخصية، والغاء قوامة الرجل على المرأة، وعدم النظر لدور المرأة في المجتمع على أنه لتربية الاولاد، بل لا بد أن توجد من وجهة نظرهم إلى جانب الرجل في المنديات والعمل الفني والعمل التطوعي، وفي الأتم وفي الجامع، وداخل شوارع وحواري القرى، وخوض معترك البناء الاجتماعي. (نبروخ واخرون، 2018)

ويركز التمكين الاجتماعي على اعادة الترتيب أو التغيير الجذري للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن اعطاء الامل في احداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع، بما يعزز حرية المرأة وكرامتها والحكم الذاتي لها، والتمكين الاجتماعي يزيد من الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية. (عبد الفتاح، 2017)

وهناك مؤشرات لتمكين المرأة من الناحية الاجتماعية تتمثل فيما يلي: (أبو راضي، 2017، 132):

- قدرة النساء على التعامل جماعيا ضد اشكال الاستغلال مثل الاجور الصغيرة.
 - زيادة القدرات الادارية والتخطيطية للمرأة.
 - زيادة اعداد النساء اللاتي يدرن الخدمات الخاصة بهن.
 - قدرة النساء على التحليل المستل والنقد والوصول إلى المعلومات.
 - قدرة النساء على العمل والافصاح عن الممارسات العنيفة ضدهن.
 - قوة صنع القرار.
 - مشاركة المرأة في ادارة وتنظيم البرامج والمشروعات التنموية، ومشاركتها في اتخاذ القرارات على مستوى العمل والاسرة والمجتمع المحلي.
- وبناءً على ما سبق فإن المرأة هي نصف المجتمع وان التعطيل لدورها يعني تعطيلاً لنصف طاقة المجتمع وهذا بدوره يؤدي الى تأثيرات سلبية على المجتمع، لذلك فان التمكين الاجتماعي للمرأة مهم جدا وان تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء أرضية ثقافية اجتماعية نحو العطاء، بالرغم من الصعوبات والمعيقات والكثير من الأعراف الاجتماعية التي تقف عائقاً في وجهها.

2. التمكين الاقتصادي

ان المقصود بالتمكين الاقتصادي هو التغيير في نسبة معدلات التوظيف ومشاركة افراد الاسرة في اعمال البيت ورعاية الاطفال، والفرق في المرتبات والاجور بين النساء والرجال، والنسبة

المئوية للملكية والنسبة المئوية للمصروفات على الصحة والجسم، والنسبة المئوية للفرص المتوافرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية. (الطريق، 2014).

فالتمكن الاقتصادي هو بناء قدرات المرأة نحو المساهمة الاقتصادية والافادة من عملية النمو في معالجة حالات العوز وتحقيق التوزيع العادل للمستفيدين ويمكن قياس التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال عدد من المؤشرات، كزيادة في حجم مشاركتها في سوق العمل، وزيادة اعتمادها على الذات وقدرتها على التملك وزيادة الفرص في الحصول على التسهيلات الائتمانية والقروض التمويلية لأعمالها. (العاجيب وجواد، 2020).

يتضمن هذا البعد امكانية مشاركة النساء في الانشطة المولدة للدخل تلك التي من خلالها يستطعن ان يحصلن على دخل مستقل، ويدعو إلى ضرورة حصول النساء على المصادر الانتاجية والتحكم فيها، ويشير هذا البعد إلى انه بالرغم من الاستقلال المادي والاقتصادي للنساء الا انهن يعانون في سبيل ذلك المزيد من الاعباء بجانب الاعباء الاخرى، لذلك فمن الضروري تقديم الدعم وتذليل العقبات لهن ونقص الخبرات الادارية والمهارات والمعلومات. (أبو راضي، 2017).

ان التمكين الاقتصادي للمرأة يرتبط بقدرة النساء على التحكم بمصيرهن وحصولهن بصورة متكافئة على الموارد الاقتصادية والمالية وسيطرتهن على تلك الموارد، وتشير الموارد الاقتصادية إلى العوامل المباشرة للإنتاج، والموارد المالية تشير إلى الموارد القائمة على اساس النقود، أي ان التمكين الاقتصادي للمرأة يتمثل في عملية انتقال المرأة من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع إلى موقع قوة اقتصادي اعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الاساسية وهي الاجور وراس المال والملكيات وغيرها. (كازوز، 2016)

التمكين الاقتصادي للمرأة يعني التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الادارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان النشطين اقتصادياً من الجنسين، والاجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور، والداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة يؤكدون أن هذا لا يتحقق الا إذا كان للمرأة دخل خاص منتظم، واستخدموا في ذلك كافة وسائل الضغط المعنوي من صحافة واعلام، وأعمال درامية ومناهج دراسية وغيرها. (نيروخ واخرون، 2018)

والتمكين الاقتصادي يركز بدوره على مجموعة من الأمور وهي: زيادة في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل، ومدى استفادة المرأة من عائد المشاركة في التنمية، والعمل على تمكين المرأة وزيادة قدراتها واعتمادها على الذات من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية، وتوعية المرأة بفرص العمل المتاحة في المجتمع وتدريبها على المشروعات المدرة للدخل، وتعريفها بالمؤسسات التي تدعم المشروعات الصغيرة واكسابها الخبرات عن سوق العمل ومتطلباته، كذلك مساعدتها في مواجهة أعباء الحياة الاقتصادية. (شبير والمفتي، 2017).

وبناءً على ما سبق فإن تمكين المرأة اقتصادياً نحو المساهمة الاقتصادية وزيادة حجم مشاركتها في سوق العمل، وحصولها على التسهيلات اللازمة لبناء مشروعها الخاص، والحصول على دخل مستقل فمن الضروري تقديم الدعم اللازم لها في هذا المجال.

3. التمكين القانوني

التمكين القانوني هو الاسناد الذي تقدمه المؤسسات المعنية ومنظمات المجتمع المدني للمرأة، مثل توفير المساعدة القانونية والتوعية بالقوانين ذات الصلة بعملها، والتأثير بمنظومة القوانين المحلية الداعمة لعمل المرأة. (العاجيب وجواد، 2020).

وهو عملية مركبة تتطلب تبني سياسات واجراءات وهياكل مؤسساتية وقانونية بهدف التغلب على اشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع وفي المشاركة السياسية، وليس القصد من التمكين المشاركة في النظم القائمة كما هي عليه، بل العمل على تغييرها واستبدالها بنظم انسانية تسمح بمشاركة الغالبية في الشأن العام وادارة البلاد وفي كل مؤسسات صنع القرار ضد هيمنة الاقلية المستفيدة. (العموش، 2016).

وقد حدد دليل التمكين القانوني الصادر عن المنظمة العربية لحقوق الانسان وبرنامج الامم المتحدة الانمائي أربع ركائز أساسية للتمكين القانوني وهي: تيسير الوصول إلى العدالة وسيادة القانون، وحقوق الملكية، وحقوق العمل، وحقوق ممارسة الاعمال التجارية وكلها تدعم بعضها بعضاً، ويشكل الاطار القانوني والتشريعي عاملاً مهماً في حماية حقوق أصحاب الاعمال والمساهمين، ويتطلب تمكين المرأة من الناحية القانونية من الحكومات أن تتخذ خطوات كبيرة في سن القوانين الصديقة لتمكين المرأة وتوعيتها بهذه القوانين وذلك لتمكينها من النجاح في ممارسة هذه الاعمال الريادية. (العاجيب وجواد، 2020).

والذي يركز بدوره على مجموعة من الأمور وهي: العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة، ومدى توعية المرأة بحقوقها القانونية، وتطبيق جميع الاتفاقات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء سواء في ظل الاحتلال أو غيره، ويتحدد التمكين القانوني في تعليم المرأة كيفية الوصول إلى حقوقها القانونية وتدريبها على عرض مطالبها على الجهات القانونية المختلفة وتوعيتها بحقوقها في الملكية الخاصة والضمان الاجتماعي والميراث وبحقوقها الزوجية والأسرية. (شبير والمفتي، 2017).

يقوم التمكين القانوني في الاساس على جعل حماية القانون في متناول الناس العاديين، ويرتكز إلى فكرة ان الفقر لا يزال قائماً، على الاقل جزئياً، لان الفقراء والمهمشين لا يتمتعون بحقوق قانونية أو بالقدرة على ممارسة تلك الحقوق، فهم محاصرون في دورة التهميش والاستغلال والفقر، ويتطلب كسر هذه الحلقة وجود إطار قانوني وسياسي موثوق وفعال يعالج على وجه

التحديد احتياجات الفئات الفقيرة المهمشة، والفئات النسوية، وهذا الإطار يتيح لهم حماية حقوقهم والدفاع عنها. (التمكين القانوني، 2014).

يعمل تمكين المرأة من الناحية القانونية على احداث تعديلات في القوانين والسياسات والاليات والاجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وازالة جميع اشكال التمييز ضد المرأة. (الدرغامه، 2014).

تؤكد التشريعات السياسية والقانونية ان تمكين المرأة داخل مجتمعها يعد ركيزة اساسية لتقدم هذا المجتمع وتمتعه بحقوقه، كما ان تطور واقع المرأة وتحرير طاقاتها لا يمكن تحقيقه دون وجود منظومة من التشريعات القائمة على العدل، والمساواة وتكافؤ الفرص وادماج قضايا المرأة في اولويات خطط وبرامج التنمية الشاملة، ولا شك ان التشريعات السياسية والقانونية اعطت المرأة حقها في المشاركة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية. (الحمدي، 2018).

5.3.2 مبادئ وأسس تمكين المرأة

يعتمد التمكين على مجموعة من المبادئ والركائز التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرجوة من التمكين ومن بين هذه المبادئ ما يلي:

1. **مبدأ المشاركة:** يعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تتناسب التمكين حيث أنه يبني أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها، ولذلك من الضروري النظر للمرأة على أنها عنصر فعال وشريك أساسي في عملية تمكينها لأنها تعتبر الغاية والوسيلة في هذه العملية. (أبو راضي، 2017).
2. **مبدأ الاعتماد على الذات:** يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها، لذلك يمكن القول أن لدى المرأة موارد وقوى ولكنها بحاجة إلى إيجاد موارد إضافية من خلال زيادة وعيها بأوضاعها ومسئولياتها واكتشاف نواحي القوة في شخصيتها وفي البيئة المحيطة بما يساعد في تحقيق التمكين لها. (شبير والمفتي، 2016).
3. **مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو:** يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي ثم محاولة مساعدتها لتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم يحاول تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها. (أبو راضي، 2017).

4. مبدأ المسؤولية: يعد الوصول للمعلومات والحصول عليها شرطاً من شروط المسؤولية، وإعطاء الفرص للمواطن لمراقبة أداء الحكومة، كما أن المسؤولية أداة فعالة لتصحيح الأداء والمطالبة وتبني مطالب وحاجات المواطنين. (شبير والمفتي، 2016).

5. مبدأ العدالة والمساواة القانونية: التي ترتبط بحقوق المواطنة والحقوق والواجبات، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم القانونية أو الجنسية إلى غير ذلك من جوانب انتماءات أفراد المجتمع. (أبو راضي، 2017).

ويرى (عبد الفتاح، 2017) ان التمكين يعتمد على مجموعة من المبادئ تتمثل فيما يلي:

- يجب على الممارسين الالتزام بتطوير اساليب التمكين للعمل مع الافراد لمواجهة القهر والظلم بكافة اشكاله.

- يجب على الممارسين والقائمين على الخدمات عند القيام باستخدام عملية التمكين ان تتضمن التخطيط والعمل المشترك والعمل باستقلالية وتقييم العمل بطريقة مستمرة.

- يجب على الافراد مستخدمي الخدمات (العملاء) تمكين أنفسهم والدفاع عنها متى كان ذلك ممكناً.

- ضرورة قيام الممارسين بإعطاء ومنح مستخدمي الخدمات الفرصة للتعبير عن خبراتهم وتصوراتهم ورغباتهم وممارسة الاختيار الذاتي قدر الامكان.

- ضرورة قيام الممارسين ومستخدمي الخدمات بالعمل معا لإنجاز وتحقيق التمكين.

- قيام الممارسين بتمكين العملاء من تغيير ظروفهم ووضاعهم بدلا من التكيف معها.

- جعل كل من الممارسين والعملاء قادرين على تحقيق اقصى استفادة ممكنة من العلاقات بين مجالات التمكين المختلفة عند ممارستها على المستويات المختلفة.

وتتمثل اسس تمكين المرأة فيما يلي: (احمد، 2017):

- تكون قادرة على التفكير بموضوعية في المواقف التي تحتاج إلى إحداث تغيير.

- تكون قادرة على تعلم المهارات التي تساعد على تحسين سلطتها الشخصية أو الجماعية.

- يتوفر للمرأة المصادر والمعلومات التي تمكنها من صنع القرار المناسب لها.

- يتوفر أمام المرأة القدر الكافي من الاختيارات التي تستطيع عبرها أن تقول نعم أو لا أو غير ذلك.

- تكون قادرة على الاصرار على قرارها في مواجهة القرارات الجماعية.

- تعمل على إدماج نفسها في عمليات التطوير والتغيير المستمرة، وأن تملك زمام المبادرة الذاتية.

- تعمل على تعزيز تصورها الذاتي لنفسها وعلى التغلب على الصورة التقليدية المتصورة عنها.

وهناك مجموعة من المهارات اللازمة لتمكين المرأة وتتمثل في رفع مستوى الوعي والتطبيق العملي والتعليم، والحفاظ على المساواة في عملية حل المشكلة، ومشاركة المعلومات في المؤسسات العاملة في مجال تمكين المرأة، وإعادة الهيكلة المعرفية، والمهارة في عملية التطبيق العملي، والمهارات اللازمة لتعزيز التغيير الاجتماعي الايجابي. (عبد الفتاح، 2017).

وبناءً على ما سبق فإن مبادئ واسس تمكين المرأة تلخصت في المشاركة، والاعتماد على الذات، والمسؤولية ومبدأ العدالة والمساواة، وتطوير أساليب التمكين، والتخطيط العمل المشترك، والدفاع عن النفس، وإعطاء الفرصة للتعبير، والعمل الجماعي، وتغيير الظروف والأوضاع، وتحقيق الإفادة والاستفادة والتفكير بموضوعية، وتعلم المهارات وصنع القرار المناسب والقدرة على الاختيار، والإصرار على القرار لمواجهة المجتمع، والتغيير والتطوير المستمر، وتعزيز تصورها الذاتي لنفسها.

6.3.2 معيقات تمكين المرأة

1. المعوقات الشخصية (المرتبطة بالمرأة نفسها)

على الرغم من الاتفاق على أن هناك معوقات تحد من تمكين المرأة ومشاركتها الفعالة في أنشطة المجتمع المختلفة، وأن تلك المعوقات دائماً ترتبط بعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، إلا أن هناك معوقات شخصية لدى المرأة وتصوراتها حول قدراتها وأدوارها، وهو ما يحول دون أن تتمكن وتستفيد من الفرص المتاحة أمامها للمشاركة الرسمية واكتساب الأدوار والمكانات القيادية التطوعية والرسمية، والمعوقات الشخصية هي تلك المرتبطة بالمرأة نفسها وتتضمن ضعف قدرة المرأة على تنظيم الوقت، والخوف من الفشل وكذلك خوف النساء من تحمل المسؤوليات الاجتماعية وعدولهن عن القيام بمهام تتطلب الخروج من البيت والبقاء خارجه مدة طويلة وعدم الرغبة في الانضمام إلى المؤسسات الاجتماعية. (كاظم، 2016).

تتمثل اهم هذه المعوقات في الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة للالتحاق في الاعمال غير التقليدية، وعدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الاعمال، وطول ساعات العمل خاصة في القطاع الخاص يحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها، وخضوع المرأة في معظم الاحيان لسلطة الذكور والقرارات التي تخص تعليمها وعملها. (نبروخ واخرون، 2018).

2. المعوقات التنظيمية والادارية (المرتبطة ببيئة العمل)

وهي المعوقات التي تتمثل في ما تفرضه الانظمة في صورة رسمية كاللوائح والتعليمات والتوجيهات أو ما تفرضه طبيعة المجتمع وبيئة العمل بصورة غير رسمية، مثل الارشادات والنصائح والضغوط، ومن اهم تلك المعوقات نظرة القائد الاداري لعمل المرأة، وضعف القناعة والثقة بقرارات المرأة، وضعف القدرة على تحمل المسؤولية القيادية لأكثر متطلبات العمل وصعوبتها، ومحدودية المؤهلات والخبرات الادارية، وصعوبة سفر المرأة للمشاركة في دورات تدريبية خارجية، والتحيز في الترشيح للتدريب والابتعاث لصالح الرجال، بالإضافة إلى نفقات زائدة استنادا لانقطاع المرأة بسبب الحمل والولادة وتربية الاطفال. (الحمدي، 2018).

تتمثل اهم هذه المعوقات في تعقيد الاجراءات الادارية والانظمة عند البحث عن عمل، والافتقار للإرشاد المهني المناسب، وعدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. (نيروخ واخرون، 2018).

بالإضافة إلى عدم تحقيق تكافؤ الفرص بين الاناث والذكور في الترقيات، وعدم حصول النساء على فرص متكافئة في التدريب والتطوير اللازم للترقية، كما ان مشاركة النساء كأعضاء في لجان المقابلات والترقيات اقل من المستوى المطلوب. (الزبدة واخرون، 2016).

3. المعوقات الاجتماعية (المرتبطة بالمجتمع)

هي تلك العقبات الخاصة بوضع المرأة في الاسرة والمجتمع وتتمثل هذه المعوقات في العقبات التي تعترض المرأة لتنمو وتتطور وتسهم بكل طاقاتها في دفع حركة التنمية، فمن أبرز سمات المجتمعات العربية اهمال المرأة في كل صور المشاركة في الحياة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن الجدير بالذكر ان هذه العقبات من شأنها ان تقف حائلا دون تقدم المجتمع باكماله، لان النساء يمثلن نصف الطاقة البشرية في أي بلد، فالتنمية لا تتحقق الا بمشاركة النساء. (الغلا، 2020).

ان الثقافة السائدة في المجتمع ما زالت تلعب دورا هاما في الحد من تمكين المرأة ومشاركتها في كافة المجالات، حيث ما زالت امكانيات المرأة ومشاركتها تقليدية وتقوم على التمييز بين الرجل والمرأة، وتعزز دور المرأة التقليدي المقتصر على العمل داخل المنزل والاهتمام بشؤون الاسرة وليس لها حق التدخل في الشؤون الاخرى، بالإضافة إلى بطء التغيير الاجتماعي في منظومة القيم والعادات والتقاليد، ناهيك عن ارتفاع نسبة الامية بين النساء في الوطن العربي. (سناقرة، 2016).

كما ان المجتمع بنظرته الضيقة، وبخلفياته الثقافية والاجتماعية التقليدية والعرفية قد حصر دور المرأة العربية في البيت وفي بعض الأعمال الفنية، كما أنه لم يضمن لها الحرية الكافية

للتخطيط لمستقبلها بشكل حيادي، أو المساحات الكافية للاختيار، ووفق ثقافة المجتمع العربي القائمة على "ثقافة العيب والحرام من جهة" وعلى اعتبار المرأة أمّاً وزوجة في المقام الأول، فقد تم تحديد دورها الأهم في أسرتها فقط، وتقليص دورها في التنمية سواء كانت الاجتماعية أو الإدارية أو الثقافية أو السياسية. (كاظم، 2016).

4. المعوقات الاقتصادية

تعد العوامل الاقتصادية من العوامل التي تؤثر سلباً على تمكين المرأة بشكل خاص دون الرجل، لأن المرأة لا تتمتع باستقلالية اقتصادية لذا فإن الفقر يحد من تمكين المرأة في كافة المجالات بحيث تكون مهتمة فقط بأولويات ومتطلبات الحياة اليومية، وهذا يمثل عائقاً أمام المرأة خاصة في الوطن العربي. (سناقرة، 2016).

وتتمثل أهم المعوقات الاقتصادية في تمكن المرأة في عدم قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية، وعزوف الرجل في مجتمعنا عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة، وعدم توافر التسهيلات التي تخفف من الأعباء الأسرية عن المرأة المجتمعات العربية مجتمعات ذكورية يصعب فيها قبول أن المرأة تأخذ قرارها بنفسها دون تدخل الرجل في حياتها لأنه وفي أغلب الأحيان يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية الأطفال وان كانت تعول أسرتها ويكون مرجعها لأحد الذكور بعائلتها فلا تستطيع أخذ أي قرارات بدون الرجوع إليه. (شبير والمفتي، 2017).

كما ان دور الحكومات يكتسب أهمية خاصة في إقرار السياسات المتعلقة بخصوص المرأة، والمشاركة بين الرجال والنساء، وإزالة العقبات القانونية التي تميز ضد المرأة، والحكومات إذا أرادت فهي التي تدفع بالمرأة إلى مراكز القيادات، إلا إن الحكومات ما زال دورها ضعيفاً في إيصال المرأة إلى السلطة التشريعية، وللأحزاب السياسية أيضاً دوراً هاماً، حيث تعتبر نسبة مشاركة المرأة في الأحزاب السياسية متدنية جداً، فالنساء عازقات عن الانتساب إلى الأحزاب السياسية، كما إن الأحزاب لا تتوجه للنساء. (كاظم، 2016).

وتتمثل أهم المعوقات الاقتصادية فيما يلي: (نبروخ وآخرون، 2018):

- انخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي.
- منافسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها.
- عدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول.
- عدم توافر المكافآت والحوافز المادية.

5. المعوقات القانونية

تتمثل اهم المعوقات القانونية التي تواجه تمكين المرأة في عدم وجود نصوص واضحة في القوانين والتشريعات الفلسطينية تدعم تكافؤ الفرص بين الإناث والذكور، بالإضافة إلى عدم تخصيص حصة محددة من المناصب العليا للنساء، وضعف النظام الرقابي الوطني بما يضمن الشفافية والنزاهة، وقلة وجود نساء قياديات في الاحزاب السياسية والقانونية، وعدم مشاركة النساء كأعضاء في لجان المقابلات والترقيات فهو اقل من المستوى المطلوب. (الزبدة وآخرون، 2016).

ومن اهم المعوقات القانونية التي تواجه تمكين المرأة هو عدم الاعتراف بحقوق النساء في اختيار الزوج والزواج والطلاق وبعض الحقوق المدنية الاخرى، وعدم وجود قانون رادع يحد من قضية العنف ضد المرأة، وعدم وجود قوانين تحمي حق المرأة في التعليم والعمل وغيرها. (الغلا، 2020).

وبناءً على ما سبق فإن هنالك العديد من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة ليست محدودة على ما ذكر سابقاً فمنها انه لا تزال النساء يعانين من التمييز في العمل، وتقاسم غير متساوٍ بين المسؤوليات العائلية والأسرية حيث يتوقع من النساء، على درجات متفاوتة، أن يأخذن على عاتقهنّ القسم الأكبر من رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية، صوت النساء في مناصب القيادة لا يزال أقلية، وأيضاً تعاني النساء من انحصارهن في أشكال العمل زهيد الأجر ومدني المستوى وهذا ما يستغله أصحاب العمل لتشغيل النساء.

7.3.2 المعوقات التي تتعلق بتمكين المرأة من قبل صندوق التشغيل

يعود السبب الرئيسي وراء انخفاض معدلات المشاركة النسائية في القوى العاملة في فلسطين إلى مجموعة كبيرة من العوامل المترابطة. ويشمل ذلك:

1. الأطر التنظيمية القانونية التمييزية.
2. ومحدودية الوصول إلى التدريب الملائم
3. وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وغير المعترف بها (ارتفاع تكلفة رعاية الأطفال، والأعمال المنزلية).
4. سوء ظروف العمل بما في ذلك الأجور المنخفضة.
5. بعدم وجود تغطية للضمان الاجتماعي، والقواعد التمييزية الاجتماعية والثقافية.
6. ومحدودية الوصول إلى الموارد والتحكم فيها (الأرض، والملكية، والتمويل... إلخ).
7. عدم قدرة أسواق العمل على توليد وظائف لائقة.

8.3.2 المعوقات التي يواجهها صندوق التشغيل في تمكين المرأة

إذا ما نظرنا إلى جانبي المعادلة (التطور الاقتصادي وتمكين المرأة) في الواقع الفلسطيني، نجد أن الجانبين يتميزان بالعديد من المشاكل والتدهور الهيكلي لهما. فعلى صعيد واقع الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام نجد أنه اقتصاد صغير نسبياً وضعيف في بنيته، وتابع في حركته للمؤثرات الخارجية، وخصوصاً الإسرائيلية منها، ويعاني من إدارة ذاتية فيها القليل من الكفاءة والفعالية؛ فأزمة الاقتصاد الفلسطيني هي أزمة "مركبة" تبدأ أولاً وبشكل أساسي باستمرار الاحتلال والعدوان الإسرائيلي، وتمر بمزاجية المساعدات الدولية، وتنتهي بضعف كفاءة الإدارة الذاتية وفعاليتها (info.wafa.ps).

أما على صعيد التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني، فنجد أنه يعاني من العديد من المعوقات تكمن في العادات الثقافية، والعديد من النساء يعانين من ضغوطات هذه العادات بينما اعتادت بعض النساء على معاملتهن كمخلوق أدنى منزلة من الرجل، وحتى لو أدرك الرجال والمشرعين والمنظمات غير الحكومية منافع تمكين المرأة ومشاركتها لا يزال العديد من الناس يخشى عرقلة الوضع الراهن ويستمررون في سماحهم للعادات المجتمعية بالوقوف في وجه التطوير، ويعتبر التحرش الجنسي على وجه الخصوص من أكبر المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل وتوجد هذه الظاهرة في كل المجالات تقريبا ولكن تكثر ملاحظتها في مجالات الأعمال والتجارة والبنوك والموارد المالية والمبيعات والتسويق والضيافة والخدمة المدنية والتعليم والمحاضرات والتدريس.

فجوة الأجور " على مسألة حصول المرأة على أجر مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه الرجل عند أدائهم للعمل ذاته، فإن الكثير من النساء يعانين مما يسمى بـ " غرامة الحمل " حيث أن المشكلة الرئيسية على حسب قول الخبراء هي أن احتمالية إنجاب طفل تدفع أصحاب العمل لجعل المرأة تغير قرارها بشأن الإنجاب ، وبناءً على ذلك تصبح المرأة في وضع يُحتم عليها اتخاذ قرار من بين اثنين؛ إما أن تستمر في كونها امرأة عاملة أو أن تتجرب أطفالاً، وقد أثارت هذه المشكلة النقاش حول إجازة الأمومة.

9.3.2 نوع المشاريع التي يدعمها الصندوق لتمكين المرأة

ان صندوق التشغيل الفلسطيني يقوم بتقديم ثلاثة أنواع من المشاريع التي يدعمها لتمكين المرأة الفلسطينية وهي كالاتي (pfesp.ps الصندوق الفلسطيني للتشغيل):

1.9.3.2 المشاريع والخدمات التمويلية

يقوم صندوق التشغيل الفلسطيني بتقديم الخدمات والمشاريع التمويلية الآتية:

1. التمويل من خلال مؤسسات الإقراض الصغيرة.
2. التمويل لكافة القطاعات من خلال البنوك المحلية.
3. التمثيل بنظام المرابحة الإسلامية.
4. التمويل الطارئ
5. تمويل المنح

2.9.3.2 خدمات تطوير الاعمال

يقوم صندوق التشغيل الفلسطيني بتقديم خدمات تطوير الاعمال من خلال:

1. تنمية خدمات الاعمال.
2. التوعية والتوجيه والإرشاد.
3. الدعم والمساندة.

3.9.3.2 التشغيل المؤقت

تهدف هذه الخدمة الإلكترونية إلى حوسبة كل الخدمات المتعلقة بالتشغيل والتشغيل الذاتي ضمن بوابة ومنصة الكترونية واحدة تكون مرجع لكل الفلسطيني الباحث عن عمل وللمشغلين باختلاف القطاعات التي ينتمون إليها، حيث تعمل المنصة على ربط الطرفين بشكل مباشر.

11.3.2 قصص نجاح لنساء تم تمكينهم وقاموا بمشاريع لاقت نجاح.

1.11.2.2 جمعية الخريجات مشروع خطوات السلام

جمعية الخريجات انشأت في عام 1974 م أهدافها الأساسية مساعدة الخريجات الجامعيات وتحقيق أهدافهم وتمكينهم اقتصاديا واجتماعيا، حصلت الجمعية على مبادرة للتعاون مع صندوق التشغيل الفلسطيني باسم مشروع خطوات السلام الممول من الوكالة الإيطالية للتعليم الإنمائي وفكرة المشروع تدريب وتعلم 20 طالبة وخريجة جامعية لكيفية عمل الوسائل التعليمية وخاصة للخريجات الجامعيات تخصص التربية وهذه الوسائل ضرورية جدا لتوصيل المعلومة للطلاب في

المدارس ويفيد الطلاب في مرحلة جائحة الكورونا لإثراء التعليم لدى الطلاب في المراحل الأساسية والاعدادية والثانوية وكيفية التعامل معها وكيفية استغلالها لتوظيفها في البيئة الحياتية.

2.11.2.2 قصة نجاح شيماء يوسف حمودة

خريجة كلية الصيدلة عام 2016، منذ تخرجها بدأت شيماء بالعمل التطوعي في الصيدليات، بالإضافة الى حصولها على العديد من الدورات في مجال الادوية ومواد التجميل، تم اختيارها لتكون واحدة من مستفيدي مشروع تشغيل الشباب من أجل التنمية التابع للصندوق الفلسطيني، وقالت شيماء في مقابلة معها " تم ترشيحي للعمل في واحدة من أفضل وأقوى الصيدليات في مدينتي، تلقيت مهارات وخبرات كثيرة، أدت مهامتي على أكمل وجه بدعم من إدارة الصيدلية والصندوق الفلسطيني للتشغيل، كنت أقوم بصرف الأدوية المكتوبة في الوصفات الطبية من الأطباء المختصين و مراجعة الطرق الصحيحة للاستخدام وتبيين الآثار الجانبية للعقاقير للزبائن، وكذلك متابعة تواريخ صلاحية الادوية الموجودة بالصيدلية ومراجعة وفحص ارقام التسجيل والفواتير الخاصة بالصيدلية، وكنت أشرح للزبائن عن مواد التجميل وكيفية استخدامها، أضافت لي هذه الفرصة الكثير، كل الشكر للصندوق الفلسطيني للتشغيل والتنمية الاجتماعية، نصيحتي لكل الخريجين بالتطوع لاكتساب الخبرات وتطوير مهاراتهم.

4.11.2.2 قصة نجاح ريهام أبو الحصين

في الشهر الأول من عملها كطبيبة أطفال في قسم الحضانة في مستشفى الشفاء، تمكنت ريهام من إبراز مهاراتها التعليمية ولديها أداء خاص داخل قسم الولادة وحضانة الأطفال. وأشاد مشرفها المباشر بعمل ريهام. تمكنت ريهام من اكتشاف فيروس خطير أو نقص إنزيم يتسبب في وفاة أطفال جدد. تقول ريهام "الحمد لله تمكنت من كسر حاجز الخوف من خلال تجربتي الجديدة حيث إنها فرصتي الوظيفية الأولى بعد التعليم ولدي الخبرة والمهارات الكافية لتأهيلي للعمل في تخصصي والحمد لله اليوم بفضل المشروع أنا في المكان الذي حلمت به وتعبت من أجله بفضل صندوق التشغيل الفلسطيني وشكر المانحين".

5.11.2.2 قصة نجاح المعلمة الاء بركات

في شهرها الأول من العمل كمعلمة رياضيات، استطاعت ألاء أن تبرز مهاراتها التعليمية وتتميز في أدائها داخل الصفوف، وقد أشادت مشرفتها المباشرة بعمل ألاء والتقدم الحاصل على مستوى الطلاب الدراسي، حيث أن ألاء تستخدم وسائل تعليم حديثة في داخل الصفوف منها الوسائل المحوسبة، مما يساهم في توصيل المعلومة للطلاب بطرق سلسلة ويحفزهم وينشطهم أكثر للمشاركة في الحصص الخاصة بألاء حيث الاء استفادت من المشروع من ان تكمل دراستها في الدراسات العليا " الماجستير .

6.11.2.2 قصة نجاح رنا القرم

باحثة، فريق عمل تحديث بيانات سوق العمل المحلي ... تمتاز رنا بمهارات الشخصية القيادية والتي كانت ظاهرة جلياً في خلال عملها الميداني وقوة شخصيتها في التعامل مع عدة فئات في المسح الميداني للمنشآت الاقتصادية. بالإضافة لكونها محفزة لزميلاتها خلال العمل الميداني، رنا كانت أول فرصة عمل لديها من خلال مشروع تشغيل الشباب من أجل التنمية. تقول رنا " ان المشروع عمل على زيادة مهارتها الشخصية والقيادية والمهنية حيث أعطى المشروع لها الخبرة الكافية التي تؤهلها لسوق العمل.

المحور الثاني: الدراسات السابقة

الدراسات باللغة العربية:

دراسة (السرور، عبير، 2021) بعنوان "تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030": هدفت الدراسة إلى تبيان مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة السعودية ضمن رؤية (2030) التي هدفت إلى زيادة مستويات التمكين للمرأة السعودية وسعت الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي "ما هي نسب تمكين المرأة السعودية اقتصادياً وسياسياً؟ وما هي أهم المعوقات التي تقف أمام تمكين المرأة السعودية؟"

ولمعالجة موضوع الدراسة تم الاستعانة بمنهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي ويستفاد من المنهجان في هذه الدراسة بتبيان مؤشرات التمكين للمرأة السعودية الفعلي سواء في الجانب السياسي أو الاقتصادي.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة زيادة نسبة المقاعد التي شغلتها المرأة السعودية في مجلس الشورى السعودي إلى نسبة (20%). وفيما يتعلق بمؤشرات التمكين الاقتصادي فقد ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في المملكة من نسبة (69,2%) عام (2000) إلى نسبة (76,4%) عام (2004)، قد وصلت النسبة إلى (93,6%) عام 2013، ثم وصلت النسبة إلى (93,3%) عام (2019). كما ارتفعت نسبة مشاركتها الاقتصادية من (16,9%) عام 2000 إلى نسبة (19,2%) عام 2015. ثم ارتفعت النسبة إلى (24,3%) عام 2016، وهو ما يعكس بشكل أساسي زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة. كما ارتفع متوسط دخل المرأة السعودية مقارنة بالرجل من نسبة (17%) من دخل الرجال في عام (2000)، إلى نسبة (21%) عام (2002)، ثم وصلت النسبة إلى (28%) ثم عادت النسبة للانخفاض حتى وصلت إلى نسبة (23,7%) عام 2019. ورغم ضخامة سوق العمل السعودي، فما زالت تعاني من البطالة، المرتفعة، حيث ارتفعت من نسبة (9,5%) تقريبا عام 2000 إلى نسبة (17,1%) عام 2010، ووصلت النسبة إلى (22,9%) عام 2019.

دراسة (القطوي، ماجد، 2021) بعنوان: "واقع تمكين المرأة اليمنية اقتصادياً في مجال المشروعات الصغيرة" دراسة حالة: اتحاد نساء اليمن" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة اليمنية اقتصادياً في مجال المشروعات الصغيرة.

ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج التحليلي المعتمد على التقارير السنوية والادبيات الخاصة بعدد (341) مشروعاً نفذها اتحاد نساء اليمن للفترة 2019-2020م وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تنوع في المشاريع المنفذة، ووجود نمو بنسبة (16.2%) للمشاريع المنفذة خلال العام (2020) مقارنة بالعام (2019) العامين (2019-2020)، وحظيت المشاريع الصغيرة في مجال الصناعة بأعلى مستوى بنسبة (67.2%)، وأن أكبر النساء المشاريع الحرفية المنفذة هو مشروع الخياطة بنسبة (30.8%). وبناء على ما سبق من نتائج اوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إنشاء مراكز مجتمعية فاعلة للاتحاد في مختلف المحافظات اليمنية تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً في مجالات المشروعات الصغيرة المتنوعة. فضلاً عن تأهيلها واكسابها مهارات حياتية ومهنية وحرفية ومن ثم دعمها بمشاريع التمكين التي تتناسب معها وقدراتها، وتشجيع مؤسسات التمويل الأصغر ومنحها تسهيلات لدعم هذا المجال؛ وحث المانحين الدوليين والإقليميين شركاء التنمية؛ بدعم مشاريع تنموية مستدامة تسهم في تمكين المرأة اليمنية وتحويلها من الاحتياج الى الإنتاج.

دراسة (عبد الله، نمر، 2021) بعنوان: "التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي": هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على قضية تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها فبالرغم من الجهود المبذولة والانجازات التي تحققت للمرأة المصرية في عدة مجالات اقتصادية واجتماعية، وهي الجهود التي تسعى لتمكين المرأة من المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا ان هناك العديد من المعوقات التي تحول دون وصول المرأة المصرية إلى درجات عالية من التمكين، وهدفت أيضاً هدفت الدراسة الراهنة إلى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية .

طبقت الدراسة على المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة من خلال اجراء حصر شامل لعدد (252) مفردة.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن تمكين المرأة من الحصول على حقوقها والاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة، أما التمكين للحصول على حقوقها الاقتصادية جاءت بدرجة ضعيفة.

وبناء على ما سبق من نتائج اوصت الدراسة عدة توصيات أهمها ضرورة زيادة الفرص التعليمية للمرأة العاملة بحيث تصبح قادرة على استكمال مسيرتها التعليمية، والحرص على التنشئة الاجتماعية الصحيحة التي تمكن المرأة من الحصول على حقوقها في المجتمع.

دراسة (طه، التومة، طه واخرون، 2020) بعنوان: "أثر مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة الاقتصادية لمشروع الامن الغذائي بكرسي اليونسكو للعلوم والتكنولوجيا على تمكينها الاقتصادي":

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور أنشطة برنامج مشروع الأمن الغذائي بكرسي اليونسكو للعلوم والتكنولوجيا وأثره على تمكين المرأة اقتصادياً وذلك من خلال الأنشطة التي يقوم بها يقوم به الكرسى اليونسكو بمنطقة ود رملي بالخرطوم بحري بالسودان.

قامت اليونسكو بدعم المستهدفات بالتدريب والبذور المحسنة. هدف البحث لدراسة تمكين المرأة اقتصادياً بعد قيام المشروع والعوامل التي تعيق من مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية والتنمية. ويضم مجتمع الدراسة 500 امرأة مزارعة من منطقة ودرملي وقراها. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. عينة الدراسة عينة قصدية مكونة من 200 امرأة مزارعة واللأئي يمثلن مزارع كبيرة..

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن المشروع أمكن المرأة تمكيناً اقتصادياً بزيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة دخل الأسرة وكان لها أثر واضح في اتخاذ القرار داخل الأسرة ولها مساهمات في ادارة موارد الاسرة ومصروفاتها.

واصوت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها عمل جمعيات تعاونية لريبات الأسر لشراء المدخلات الزراعية وبيع المنتج وتدريب المرأة على التقنيات الحديثة بعمل الحقول الإيضاحية لزيادة الإنتاج و رفع المستوى المعيشي للأسر.

دراسة (الحيط، شملوي، 2019) بعنوان " محددات تمكين المرأة في الدول العربية":

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير محددات التمكين التراكمي للمرأة في الدول العربية، ومدى اختلافها وفق مستويات الدخل، وذلك بالاستناد إلى تقارير الفجوة الجندرية العالمية خلال السنوات (2006-2015).

اتبعت الدراسة منهجية من خلال بناء نموذج قياسي لتقدير مؤشر التمكين التراكمي، تم رصد أثر كل من التمكين الاقتصادي، والتمكين التعليمي، والتمكين السياسي، والتمكين الصحي على التمكين التراكمي للمرأة، وذلك على مستوى (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض).

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها بالنسبة إلى معلمة التمكين الاقتصادي، كان هذا المتغير مقبولاً إحصائياً في تفسير التمكين التراكمي للمرأة على كل المستويات، ومن الواضح عدم وجود فروقات تذكر يمكن أن تعزى للفروقات في الدخل في أثر معلمة التمكين الاقتصادي وبالنسبة إلى معلمة التمكين على التمكين الكلي للمرأة. أم السياسي للمرأة، فقد كانت معنوية وإيجابية، وكان الأثر الأكبر للتمكين السياسي في الدول ذات الدخل المتوسط

المنخفض، في حين يقل أثر هذه المعلمة مع ارتفاع الدخل. 1. معلمة التمكين أم الصحي للمرأة، فقد تبين عدم وجود دلالة إحصائية للتمكين الصحي للمرأة على التمكين التراكمي لها في جميع مجموعات الدول، في حين كان لهذه المعلمة أثر في مجموعة الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض فقط بمستوى معنوية (10%) المرأة في الدول ذات الدخل المرتفع، والدخل المتوسط المرتفع قد قاربت على ولعل السبب في ذلك أن إغلاق الفجوة الصحية، ولم تعد هناك تغيرات تذكر عبر الزمن لهذه المعلمة على المؤشر الكلي في هاتين المجموعتين أو في الدول مجتمعة. أما معلمة التمكين التعليمي، فقد كانت معنوية على المستويين (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع)، بينما في المستويين وجود دلالة إحصائية فقط بمستوى معنوية (الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض تبين (10%)

دراسة (عبد العزيز، الهنوف، 2019) بعنوان: " التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالأمن الاسري": جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن علاقة تمكن المرأة اقتصادياً تجاه أسرته في الإنفاق والوقوف على علاقة تمكن المرأة اقتصادياً في تحقيق المكانة الاجتماعية لها ولأسرتها وكذلك الكشف عن علاقة تمكن المرأة اقتصادياً في تحقيق دورها تجاه أبنائها، والكشف عن علاقة تمكن المرأة اقتصادياً تجاه علاقتها بالزوج بالإضافة إلى التعرف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة تعزى إلى خصائصهم الشخصية.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة الإلكترونية على عينة بناء على المعادلة الأمريكية وبلغ حجم العينة 466 بالإضافة إلى المقابلة العلمية وطبقت على 15 شخص من ذوي الوظائف القيادية من النساء.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها إن تمكين المرأة اقتصادياً يساعد على زيادة دخل الأسرة وتحسين الوضع الاجتماعي للأسرة. تمكين المرأة اقتصادياً يساعد على رؤية المرأة لقيمتها الحقيقية ويحسن من مكانتها الاجتماعية ويساهم في إثبات شراكتها المجتمعية. يعطى العمل مساحة غير كافية للزوجة من ناحية تلبية جميع متطلبات زوجها ولكن الزوج المتفهم يستطيع مراعاة ظروف عمل المرأة ومساعدتها في بناء نفسها ومراعاة وقت عملها. من خلال تمكين المرأة اقتصادياً، تستطيع المرأة تحقيق الأمن الأسري ومساعدة الزوج بالنفقات وتلبية احتياجات الأسرة الأساسية والترفيهية.

واوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية للنساء ضمن لجان الأحياء التي ترفع من مهاراتهم وقدراتهم في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بما يمكنها من المساهمة في هذه المجالات بشكل فعال. التوعية بقدرة المرأة العمل في كافة

الأنشطة الاقتصادية وإلقاء الضوء على النماذج الناجحة من سيدات الأعمال الناجحات في مهن مختلفة.

دراسة (شرفا، ليالي 2018) بعنوان: "دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً واجتماعياً في محافظة طولكرم"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً واجتماعياً في محافظة طولكرم، كما هدفت إلى التعرف إلى دوافع لجوء المرأة للعمل عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج النوعي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، فقد تم إجراء الدراسة في الميدان الطبيعي لها، حيث تم جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بطريقة استقرائية شمولية عميقة، ولجأت الباحثة إلى أسلوب المقابلات المباشرة المتعمقة كأحد أساليب المنهج النوعي التفسيري.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن مواقع التواصل الاجتماعي هي أداة ووسيلة فقط، والاستخدام الأمثل لها يؤدي إلى التمكين، كما ساهمت مواقع التواصل الاجتماعي بدرجة كبيرة في تحقيق التمكين الذاتي، والاجتماعي، والاقتصادي، والمعرفي للمرأة، لكن التمكين الاقتصادي والاجتماعي لدى عينة الدراسة غير مدرك وغير واع، وحدث بالصدفة. كما وأن لجوء عينة الدراسة لتسويق مشاريعهن على مواقع التواصل الاجتماعي كان عبارة عن حل مؤقت إلى حين افتتاح محل تجاري تقليدي، إضافة إلى عدم معرفة المرأة ودرايتها بإجراءات الحصول على تمويل، أو قرض أدى إلى تقليل فرصتها في الحصول عليه، والأهم من ذلك أنه يوجد قلة معرفة، وضبابية لدى عينة الدراسة بمفهوم التسويق الإلكتروني والتجارة الإلكترونية.

دراسة (الحيط، نهيل 2018) بعنوان: "أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة":

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة، وقد تكونت عينة الدراسة من خمس عشرة دولة عربية مدرجة في التقرير العالمي للفجوة الجندرية. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء نموذج قياسي باستخدام بيانات زمنية مقطعية للمدة الزمنية (2006 – 2015).

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن مؤشر التمكين التراكمي كان موجبا ومعنوياً على المستوى الكلي لجميع في عينة الدراسة، وعند تقسيم الدول حسب مجموعات الدخل، تبين أنه في دول الدخل المرتفع هناك أثر إيجابي ومعنوي للتمكين التراكمي للمرأة على مشاركتها في القوى العاملة، أما بالنسبة لدول الدخل المتوسط المرتفع والمنخفض، فلم يتبين أي تأثير معنوي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة.

دراسة (محمد، ولاء، 2017) بعنوان: " دور مشروعات التمويل الأصغر في تمكين المرأة الريفية اقتصاديا بمحلية الكاملين":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ابراز مشروعات تمويل المرأة الريفية في محلية الكاملين ودور هذه المشروعات في تمكين المرأة الريفية اقتصاديا بمنطقة الدراسة اتبع الباحث المنهج التاريخي والوصفي والإحصائي وقد اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية التي جمعت عن طريق الاستبانة والملاحظة والمقابلات الشخصية بالإضافة للبيانات الثانوية واختيرت عينة عشوائية بلغ حجمها الكلي 180 أسرة تعادل (5%) من مجموع أسر النساء الممولات بالمحلية وتم تحليل البيانات عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها تعدد مجالات عمل المرأة الريفية الممولة بالمحلية أكثر المجالات المدرة لدخل المرأة بالمنطقة هي المجال التجاري ومجال الإنتاج الحيواني، نجحت مشروعات التمويل الأصغر بالمنطقة في تمكين المرأة الريفية اقتصاديا، من أهم مؤشرات نجاح مشروعات تمويل المرأة الريفية بالمحلية زيادة دخلها الشخصي وارتفاع مستوى معيشة أسرتها، إضافة لانخفاض نسبة اللاتي يقل متوسط دخلهن الشهري عن (1000) جنية وارتفاع نسبة اللاتي يزيد متوسط دخلهن الشهري عن (3000) جنية من المبحوثات بعد استلام وقيام المشروع من أكثر الصعوبات والمعوقات التي واجهت مشروعات تمكين المرأة الريفية اقتصاديا بالمحلية مشكلات التسويق وغلاء أسعار المواد الأولية، قلة مؤسسات التمويل الأصغر بالمحلية.

دراسة (عبد العال، منى، 2016) بعنوان: "فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصادياً في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات":

هدفت هذه الدراسة التعرف على فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصادياً في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المؤسسات والمستفيدات. ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي متعدد المنهجيات وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث دمجت بين الأسلوب الكمي والكيفي لجمع وتحليل البيانات وذلك لمنح النموذج المزيد من القوة التنبؤية والتفسيرية، ولجأت إلى أسلوب المقابلات المعمقة كأحد أساليب المنهج الكيفي، والاستبيان كأحد أساليب المنهج الكمي.

وبعد أن تم جمع البيانات وتحليلها توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج أهمها: لم تساهم مؤسسات التمويل بتمكين النساء اقتصادياً في محافظة طولكرم بالصورة المقصودة من مفهوم التمكين كما عرفته الباحثة إجرائياً، حيث كان التمكين بنظر المؤسسات من خلال توفير التمويل اللازم فقط.

دراسة (كازوز، عمر، 2016) بعنوان: " معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة بمدينة الجميل ليبيا":

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تواجه تمكين النساء اقتصادياً، وإيجاد حلول لها لان مشاركة المرأة الاقتصادية في مدينة الجميل ليبيا تتسم بالضعف والمحدودية، حيث تمركزت غالبية النساء العاملات بالمدينة في القطاع العام وبالأخص في قطاعي التعليم والصحة، وتشكل البطالة نسبة عالية من إجمالي قوة العمل، لوجود عدة معوقات حالت دون تمكينهن بالمدينة، لذا وقد اعتمدت نوع البحث الكيفي متبعاً في ذلك استراتيجية دراسة الحالة معتمداً فيها على المقابلة والاستبيان لجمع معلومات عن واقع المشكلة. ومستخدماً المنهج الوصفي في تحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن نسبة البطالة من إجمالي عدد العاملات تساوي (42,62%) وأن أكبر ما يعوق تمكين المرأة هو نظرة المجتمع التقليدية لعمل المرأة ونقص الخبرة لدى النساء مما يجعلهن غير قادرات على المنافسة وتدهور الحالة الأمنية وقد اوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها وجب العمل على تغيير نظرة المجتمع وتدريب النساء والعمل على استقرار الحالة الأمنية وتجريم العنف ضد المرأة وملاحقة مرتكبيه لتجاوز هذه المعوقات.

دراسة (إبراهيم، سناء، 2016) بعنوان: "عمل النساء في القطاع الرسمي كمحدد لقياس عناصر تمكين المرأة":

تهدف هذه الدراسة في الأساس الى ترقية منهج البحث العلمي في دراسات النوع وذلك بإدخال نماذج احصائية في تحليل العلاقة بين وجود المرأة في سوق العمل ومؤشرات تمكينها اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وذاتياً مع اضافة بيانات جديدة من الميدان لدراسة حالة محلية ودمدني الكبرى.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاعتماد على بيانات اولية تم الحصول عليها من مسح ميداني من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض ووزعت على عينة حجمها 200 اسرة محلية ودمدني الكبرى والذين يتوزعون علي سبع وحدات إدارية. واستخدم البحث برنامج spss كبرنامج مساعد في التحليل كما تم استخدام الاوساط الحسابية واختبار مربع كاي ومن ثم تم استخدام الانحدار اللوجستي لقياس مدي تمكين المرأة العاملة قي القطاع الرسمي في محلية ودمدني الكبرى.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها ان المشاركة المرأة في قوة العمل في القطاع الرسمي قد اتاحت لنا ولأول مرة في دراسات التمكين امكانية القياس الإحصائي واختبار معنوياته. ولقد اثبتت العينة ان نسبة عالية من النساء العاملات بمحلية ودمدني تتميز بامتلاك ولو متباين لعناصر تمكين المرأة التي تبدأ بعنصر السيادة الذاتية في الاشياء الهامشية والاشياء

الخاصة بتنشئة الاطفال وتعليمهم وتنتهي بالأمور الهامة والامور المتعلقة بالسيادة الذاتية في امور تعتبر استراتيجية.

واوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها بذل الجهود لدفع النساء للحصول على قدر اعلي من التعليم ودفعهم للمشاركة في الخدمة العامة والقطاع الرسمي علي وجه الخصوص. دراسة (الدراعمة، تمام 2014) بعنوان: "فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدين أنفسهم":

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدين أنفسهم، بالإضافة الى التعرف على الاختلاف في وجهات النظر حول فاعلية التدريب تبعا لمتغيرات عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي وعدد الورشات التدريبية.

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي منهجا للدراسة وذلك لملاءمته لطبيعتها والذي يعترف بانه المنهج الذي يهدف الى دراسة العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان هناك درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا تعزى لمتغيرات عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي وعدد الورشات التدريبية.

وبناء على ما سبق من نتائج اوصت الدراسة مجموعة توصيات أهمها ضرورة بناء البرامج التدريبية في التمكين الاقتصادي والعمل على زيادة الورشات التدريبية على التخطيط الاقتصادي للمرأة وتعميم تدريب التمكين الاقتصادي للمرأة بالمؤسسات الحكومية وغير الحكومية كافة.

دراسة (المهداوي، وفاء، حسن، 2013) بعنوان: "التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين":

هدفت هذه الدراسة الى تمكين المرأة اقتصاديا والحد من الصعوبات التي تقلل من قدراتها وإمكاناتها , كما استندت الدراسة على فرضية مفادها على الرغم من المحاولات التي بذلت في مجال تمكين المرأة اقتصاديا في العراق وخاصة ما بعد عام 2003 ألا أن بناء قدراتها وتعزيز مشاركتها في عملية التنمية لا يزال يحتاج إلى جهود تنموية جادة وفاعلة من قیل كافة شركاء التنمية (الدولة , القطاع الخاص , والمجتمع المدني) , كما تضمنت الدراسة ثلاثة فصول حيث اعتمد الفصل الأول الجانب المفاهيمي والنظري لتمكين المرأة اقتصاديا بينما سعى الفصل الثاني إلى تناول واقع المرأة اقتصاديا في العراق , ومن ثم جاء الفصل الثالث يبحث الأفاق المستقبلية لتمكين المرأة اقتصاديا في العراق

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أن المرأة اقتصاديا غير ممكنة والدليل على ذلك ضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي على الرغم من أنها تميل إلى التعادل مع الذكور من حيث الكم والنوع وارتفاع نسبة بطالة الإناث مقارنة بالذكور وهذا الواقع القاسي الذي تعاني منه المرأة في العراق يتطلب التصدي بقوة وحزم لكافة العقبات والتحديات التي تواجهها المرأة.

دراسة (نجم، منور 2013) بعنوان: " دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة. ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية. والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت أسلوب تحليل المحتوى للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات مضت. تكونت عينة الدراسة من (10 مؤسسات تعمل في مجال تمكين المرأة).

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها تفاوتت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً التمكن الاجتماعي، التمكن التعليمي، التمكن الاقتصادي، التمكن السياسي، التمكن الصحي. لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية) وكذلك نوع الوثيقة (الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية).

وبناء على ما سبق من نتائج اوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة دعم استراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية - تعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.

2.3 الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Sarah, Hendriks,2019) بعنوان: "The role of financial inclusion in driving women's economic empowerment"

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على سبب تركيز مؤسسة Bill & Melinda Gates Foundation على الشمول المالي لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة ودفع التقدم نحو المساواة بين الجنسين. يسلط الضوء على الدروس الرئيسية المستفادة من المشاريع المتعلقة بالشمول المالي التي دعمتها المؤسسة ضمن التحدي الكبير "وضع النساء والفتيات في مركز التنمية. اعتمدت الدراسة منهجا يدل على مجموعة من الأدلة التي تدل على انه كيف للخدمات المالية الرقمية ان تمكن المرأة اقتصاديا. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان التمكين الاقتصادي للمرأة له اثر إيجابي على أوسع نطاق وان عمل المرأة وتمكينها انتشل كثير من الاسر الفقيرة، زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

دراسة (Buvinic , -Nichols 2016) بعنوان: "Promoting Women's Economic Empowerment: What Works?"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العمل الذي يصلح لزيادة إنتاجية المرأة وتمكينها وزيادة مكاسبها كمفهوم لتمكين المرأة اقتصاديا. واتبعت الدراسة منهجا لتقييم المدخلات وفقا لقوة الأدلة التجريبية ويتم الحكم على انه اذا كان الدليل قويا ام ضعيفا مع وجود اكثر من دليل موثوق عبر نتائج دراسات مماثلة عبر البيئة والظروف المختلفة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان راس المال والقروض والمنح الصغيرة تكفي لتنمية الشركات المملوكة للنساء على مستوى الاكتفاء، وتواجه النساء التي يملكن شركات صغيرة الكثير من القيود الاجتماعية بالمقارنة مع الرجال لزيادة انتاجيتهم وارباحهم. واوصت الدراسة الى انه يجب تعزيز أداء الشركات النسائية الأكبر حجما في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة بغض النظر عن طريقة تقديمه.

دراسة (Mariam, Sohail,2014) بعنوان: "Women Empowerment And Economic Development-An Exploratory Study In Pakistan"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على إذا كان لتمكين المرأة دور في تنمية الاقتصاد بما انها مكون المجتمع ولكن لا يزال امامها عوائق في الحصول على حقوقها وهدفت الى الحث على تمكين المرأة لحقوقها في التعليم والصحة والامن والوظائف واتخاذ القرارات وتحسين مستوى المعيشة والاحترام.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تعبئة استبانة من قبل ثلاثين امرأة ذوات مناصب عليا في البنوك.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان الرجال يريدون السيطرة وانهم ليسو على استعداد لتمكين المرأة، وفي الباكستان تواجه المرأة صعوبة من حيث التمكين بالوظائف والمهارات وسلطة اتخاذ القرار، ان تمكين المرأة ضروري لتنمية الاقتصاد.

واوصت الدراسة الى انه يجب ان يعمل الرجال والنساء معا في المجتمع لتحقيق الازدهار ويجب على النساء رفع صوتهن من اجل حقوقهن ويجب ان يكن واثقات من أنفسهن.

دراسة (Barker,Slegh, 2013): بعنوان: "I can do women's work": reflections on engaging men as allies in women's economic empowerment in Rwanda

هدفت هذه الدراسة الى تقديم تقييما لمشروع رائد في مدينة رواندا بالتعاون مع برنامج المدخرات والقروض القروية كير رواندا (VSL) الذي يشارك الرجال عن عمد كشركاء للنساء المستفيدات من برنامج القروض الصغيرة.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أهمية مشاركة الرجال مع النساء حتى يتمكنوا من تبني التعاون وتقاسم أفضل للأشطة على مستوى الاسرة وان منهج عدم الاضرار للتمكين الاقتصادي للمرأة أظهرت على حدوث تغييرات في مواقف الرجال وسلوكياتهم المتعلقة بالعنف القائم على المستوى الاجتماعي.

دراسة (Datta,Gailey,2012) بعنوان: "Empowering Women through Social

"Entrepreneurship: Case Study of a Women's Cooperative in India

هدفت هذه الدراسة الى توسيه نطاق العمل والفهم الحالي لريادة الاعمال النسائية من خلال التركيز على أنواع المشاريع في الهند.

اتبعت الدراسة منهج تحليل دراسة الحالة لتقييم مجالين أساسيين الأول تمثل في عناصر تمكين المرأة الواردة في نموذج اعمال المشروع والثانية التصورات الفردية للتمكين.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان ريادة الاعمال للمرأة في الهند قد مكنها من ثلاثة طرق الامن الاقتصادي، وتنمية السلوك الريادي، وزيادة المساهمة في الاسرة.

واوصت الدراسة الى انه يجب على الحكومات محاولة دعم المرأة وتمكينها عن طريق الملكية المباشرة او التدخل السياسي، ويجب على أصحاب العمل خلق بيئة قانونية وسياسية تمكينه تشجع المرأة للوصول الى الموارد وتنمية اعمال جديدة.

2.4 التعقيب على الدراسات السابقة:

تمحورت العديد من الدراسات حول تمكين المرأة في مجالات مختلفة، بما في ذلك التمكين الاقتصادي، الاجتماعي، والسياسي، بهدف تسليط الضوء على جهود تمكين المرأة وتحليل العوامل المؤثرة في تحقيق هذا التمكين. على سبيل المثال، تناولت دراسة السرور (2021) موضوع تمكين المرأة السعودية في إطار رؤية 2030، حيث هدفت إلى استكشاف مؤشرات التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية وقياس مدى مشاركتها في الحياة العامة، مع التركيز على المعوقات التي تعترض طريق تمكينها، مثل ضعف تمثيلها السياسي في مجلس الشورى. بينما قدمت دراسة القطوي (2021) تحليلاً لواقع تمكين المرأة اليمنية في مجال المشروعات الصغيرة، موضحة نتائج إيجابية مثل تنوع المشاريع الصغيرة وتطورها، رغم تحديات التنفيذ. أما دراسة عبد الله (2021)، فقد استهدفت تسليط الضوء على تمكين المرأة العاملة في القطاع التعليمي في مصر، وركزت على العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة وحقوقها الاجتماعية والاقتصادية، حيث أظهرت النتائج تبايناً في درجة التمكين حسب المجال.

دراسة طه وآخرون (2020) استكشفت دور مشروع الأمن الغذائي في تمكين المرأة الريفية اقتصادياً، حيث أظهرت كيف ساعدت الأنشطة المدعومة من اليونسكو في تعزيز إنتاجية المرأة، بينما أظهرت دراسة الحيط (2019) تأثير التمكين الاقتصادي على مشاركة المرأة في القوى العاملة بالدول العربية، مبينة أن التمكين السياسي كان له الأثر الأكبر في الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض. في دراستها (2019)، كشفت الهنوف عبد العزيز علاقة التمكين الاقتصادي للمرأة بالأمن الأسري، موضحة كيف ساعد العمل الاقتصادي على تحسين مكانة المرأة الاجتماعية والمساهمة في استقرار الأسرة.

أما شرفا (2018) فقد ركزت على دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً واجتماعياً في محافظة طولكرم، موضحة أن رغم الفوائد الواضحة للتواصل الاجتماعي، فإن النساء لم يكن على دراية كافية بكيفية تسويق مشاريعهن أو الحصول على التمويل اللازم. في حين قدمت دراسة الحيط (2018) تقديراً لأثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة، معتبراً أن التمكين الاقتصادي في الدول ذات الدخل المرتفع كان له تأثير إيجابي وملحوظ في تعزيز المشاركة النسائية في سوق العمل.

في دراسة (Sarah Hendriks, 2019) تم تسليط الضوء على دور الشمول المالي في تمكين المرأة اقتصادياً، لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال الخدمات المالية الرقمية. وفي دراسة (Buvinic & Nichols, 2016) تم التركيز على الطرق الفعالة لزيادة إنتاجية المرأة وتمكينها من خلال القروض الصغيرة ورأس المال التي تساهم في تحسين وضع النساء في الأعمال الصغيرة، أما دراسة (Mariam Sohail, 2014) في باكستان فقد سعت إلى التأكيد على أن تمكين المرأة ضروري لتحقيق التنمية الاقتصادية، حيث واجهت المرأة في باكستان العديد من

العوائق في مجالات العمل والتمويل واتخاذ القرارات، وتطرقت دراسة (Barker & Slegh, 2013) لتقييم مشروع في رواندا يشارك فيه الرجال إلى جانب النساء في برنامج القروض الصغيرة، أما دراسة (Datta & Gailey, 2012) فقد تناولت دور قيادة الأعمال الاجتماعية في تمكين المرأة في الهند، حيث تركزت على دراسة حالة لأحد المشاريع التعاونية التي تديرها النساء.

2.5 ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة

بالمقارنة مع هذه الدراسات، تميزت الدراسة الحالية، بعنوان "دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية"، بالتركيز على دور صندوق التشغيل في دعم المرأة الفلسطينية من خلال تمويل المشروعات ورفع مستوى تمكينها على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي في فلسطين. كما أن الدراسة تتناول متابعة صندوق التشغيل للمشروعات بعد التمويل، وهي نقطة لم يتم التطرق إليها بشكل واسع في الدراسات السابقة. كذلك، تم التركيز على معوقات تمكين المرأة الفلسطينية من خلال صندوق التشغيل، وهي جزئية قد لا تكون قد تناولتها الدراسات السابقة بشكل متعمق.

ومن هنا تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة جوانب، سواء في السياق الجغرافي أو في المنهجية المتبعة أو في التركيز على جوانب تمكين المرأة التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، أولاً، تركز الدراسة الحالية على "دور صندوق التشغيل الفلسطيني" في تمكين المرأة الفلسطينية، وهو موضوع لم تحظ الدراسات السابقة بتركيز مكثف عليه، خصوصاً في السياق الفلسطيني، إذ أن معظم الدراسات التي تم ذكرها تناولت تمكين المرأة في سياقات عربية مختلفة مثل السعودية، اليمن، مصر، والسودان، ولم تتناول بشكل خاص آلية الدعم المؤسسي والتمويلي عبر صندوق التشغيل الفلسطيني، ثانياً، تميزت الدراسة الحالية باستخدام أدوات بحثية متنوعة مثل الاستبيان والمقابلات، مما يتيح جمع بيانات شاملة من فئات مختلفة تشمل المستفيدات من دعم صندوق التشغيل، ومسؤولي صندوق التشغيل، وهذا التنوع في الأدوات يوفر رؤى أعمق وأكثر دقة حول تأثير الدعم المقدم على المرأة مقارنة بالدراسات الأخرى التي اعتمدت على أدوات بحثية واحدة (مثل الاستبيانات فقط). ثالثاً، تعتبر هذه الدراسة أكثر شمولية في تناولها حيث تتطرق إلى جوانب متعددة من تمكين المرأة مثل التمكين الاقتصادي والاجتماعي والقانوني، وهو ما يميزها عن بعض الدراسات الأخرى التي ركزت على جانب واحد فقط من تمكين المرأة، ورابعاً، تسلط هذه الدراسة الضوء على العوائق التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة، وهي مسألة تعتبر فجوة بحثية في الدراسات السابقة. ففي

حين تناولت العديد من الدراسات مشروعات تمويلية لتمكين المرأة، إلا أن دراسة العوائق التي تواجه المؤسسات الفلسطينية في هذا المجال كانت محدودة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

المقدمة:

يشمل هذا الفصل عرضاً للمنهجية التي أتبعها الباحثة في هذه الدراسة، والتي تتضمن مجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأدواتها وإجراءاتها التي تمّ وفقها تطبيق هذه الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة واللازمة لتحليل البيانات.

1.3 منهجية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية، من خلال استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، من خلال استخدام المنهج الكمي عبر أداة الاستبيان، والمنهج النوعي من خلال أداة المقابلة.

2.3 مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة الى مجموعة من الأفراد لديهم الخصائص نفسها، وهم مجموعة الأشخاص الذين ترغب الباحثة في دراستهم. وتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع النساء المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية لاستطلاع آرائهن حول دور صندوق التشغيل

الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية في أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)، اما اداة الدراسة الثانية (المقابلة) فتكون المجتمع فيها من مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني.

3.3 عينة الدراسة:

اخترت الباحثة عينة قصدية في الجانب الكمي من الدراسة (الاستبيان) تكونت من مجموعة من النساء المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية، وقد بلغ عددهن (100) مستفيدة لاستطلاع آرائهم حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية، ووزعت عليهم أداة الدراسة (الاستبانة)، وتم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل بعد أن تم فحصها للتأكد من صحتها، والجدول التالي يوضح تفاصيل عينة الدراسة.

الجدول (1): نسبة استجابة عينة الدراسة

المستطلعين	عدد الاستبانات التي تم توزيعها	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة
عينة الدراسة	100	100	100%

وكذلك قامت الباحثة بإجراء مجموعة من المقابلات مع مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني والتي اشتملت على (4) مقابلات بهدف استطلاع رأيهم حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية،

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها الديمغرافية.

جدول (2-أ): توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	80	80%
	من 6- أقل من 11 سنة	6	6%
	11 سنة فأكثر	16	16%
	المجموع	100	100%
العمر	أقل من 24 عام	44	44%
	من 24- أقل من 35 عام	42	42%
	35 عام فأكثر	14	14%
	المجموع	100	100%
مكان السكن	مدينة	51	51%
	قرية	39	39%
	مخيم	10	10%
	المجموع	100	100%

جدول (2-ب): توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية			
33	33	دبلوم فأقل	الدرجة العلمية
62	62	بكالوريوس	
5	5	دراسات عليا	
100	100	المجموع	
28	28	زراعي	نوعية المشروع
42	42	تجاري	
30	30	غذائي	
100	100	المجموع	

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول السابق تتضح لنا الأمور التالية:

1. أشارت النتائج الخاصة بمتغير سنوات الخبرة بأن النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة لديها سنوات خبرة ضمن الفئة (5 سنوات فأقل) حيث وصلت نسبتهم إلى 80% من عينة الدراسة، تلاها من لديهم سنوات خبرة ضمن الفئة (11 سنة فأكثر) بنسبة وصلت إلى 14% من عينة الدراسة، وأقلها كانت لمن لديهم سنوات خبرة ضمن الفئة (من 6- أقل من 11 سنة) بنسبة وصلت إلى 6% من العينة التي شملتها الدراسة.
2. وفيما يتعلق بمتغير العمر فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة ضمن الفئة العمرية (أقل من 24 عام) حيث وصلت نسبتهم إلى 44% من عينة الدراسة، تلاها الفئة (من 24- أقل من 35 عام) بنسبة 42%، وأقلها كان للفئة العمرية (35 عام فأكثر) بنسبة 14% من عينة الدراسة.
3. أما فيما يتعلق بمتغير مكان السكن فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة من سكان (المدينة) حيث وصلت نسبتهم إلى 51% من عينة الدراسة، تلاها سكان (القرية) بنسبة 39%، وأقلها كان لسكان (المخيم) بنسبة 10% من عينة الدراسة.
4. أما فيما يتعلق بمتغير الدرجة العلمية فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة لديها درجة علمية (بكالوريوس) حيث وصلت نسبتهم إلى 62% من عينة الدراسة، تلاها المؤهل العلمي (دبلوم فأقل) بنسبة 33%، وأقلها كان للدرجة العلمية (دراسات عليا) بنسبة 5% من عينة الدراسة.
5. أما فيما يتعلق بمتغير نوعية المشروع فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة لديهم مشاريع (تجارية) حيث وصلت نسبتهم إلى 42% من عينة الدراسة، تلاها المشاريع (الغذائية) بنسبة 30%، وأقلها كان للمشاريع (زراعية) بنسبة وصلت إلى 28% من العينة التي شملتها الدراسة.

4.3 أداة الدراسة الأولى (الاستبانة):

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها المتعلقة بالشق الكمي، وبعد مسح الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والاطلاع على الأدب التربوي، قامت الباحثة بإعداد استبانة، وتم تطبيقها على عينة الدراسة المكوّنة من (المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية)، وسعت الاستبانة إلى تحديد دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، واستفادت الباحثة من العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية لبناء الاستبانة، وفي الصورة النهائية للاستبانة قامت الباحثة بصياغة (58) فقرة توزعت على ثلاث محاور رئيسية وهي؛ مستوى مساهمة صندوق التشغيل وتكون من الفقرات (1- 31)، تمكين النساء (اقتصادياً، اجتماعياً، وقانونياً) وتكون من الفقرات (32- 50)، والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة وتكون من الفقرات (51- 58)، واتبعت نظام ليكرت الخماسي (أوافق بشدة = 5، وأوافق = 4، ومحايد = 3، وغير موافق = 2، وغير موافق بشدة = 1).

5.3 صدق الاستبانة:

يعد الصدق أهم خاصية يجب أن تتوفر في أدوات الدراسة ويكتسي هذه الأهمية من كونه شاملاً لمفهوم الثبات، ورغم هذا يبقى مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم في القياس إثارة للجدل، حيث يقصد بالصدق بشكل عام بأنه "مدى صلاحية الاختبار وصحته في قياس ما يعلن أنه يقيسه، فيدلنا صدق الاختبار إذن عن أمرين أساسيين هما: ما الذي يقيسه الاختبار؟ وكيف ينجح في قياسه؟ وليس لذلك علاقة باسم الاختبار بل بمضمونه، وتم استخدام الصدق الظاهري للأداة، ويشير هذا النوع من الصدق إلى مكان المقياس أو الاختبار بيدوا كما لو كان يقيس أو لا يقيس ما وضع من أجل قياسه ويدل الصدق على المظهر العام كوسيلة من وسائل القياس، كما يقوم صدق أداة الدراسة على فكرة مدى مناسبة عبارة الاستبيان لما يقيس ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة من المحكمين وهم من ذوي الخبرة والاختصاص لأخذ وجهة نظرهم والاستفادة من رأيهم في تعديل أداة الدراسة وفقراتها والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور والمجال الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارة الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آرائهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

6.3 ثبات الاستبانة:

استخدمت الباحثة طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا؛ وبلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة ككل (0.962)، وهذا بدوره يشير إلى صلاحية الأداة، ومن الجدير ذكره أن معاملات ثبات محاور الدراسة تراوحت بين (0.876 - 0.858)، والجدول الآتي يوضح النتائج الخاصة بذلك.

جدول (3): معاملات ثبات محاور الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا

المحاور	معامل ثبات كرونباخ ألفا
مستوى مساهمة صندوق التشغيل	0.966
تمكين النساء (اقتصادياً، اجتماعياً، وقانونياً)	0.976
المعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة	0.910
الأداة ككل	0.962

7.3 أداة الدراسة الثانية (المقابلة):

قامت الباحثة باستخدام اداة المقابلة لجمع المعلومات من عينة الدراسة للإجابة عن اسئلة وفرضيات الدراسة أيضاً، وقامت بإعداد مجموعة من المقابلات مع مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني والتي اشتملت على (4) مقابلات بهدف استطلاع رأيهم حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، وشملت المقابلة مجموعة من الأسئلة الرئيسية وهي:

1. برأيك كيف ترى مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين؟
2. من وجهة نظرك ما أبرز البرامج والمشاريع التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟
3. من خلال عملك في الصندوق، ما هو مقدار التمويل وحجمه للمشاريع المتعلقة بتمكين المرأة؟
4. كيف ترى متابعة الصندوق وتقييمه لتلك المشاريع التي يقوم بتمويلها لتمكين المرأة؟
5. من وجهة نظرك ما المساهمات الاقتصادية والاجتماعية التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟
6. من خلال عملك في الصندوق ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة؟
7. ما هي مقترحاتك وتوصياتك لتعزيز دور الصندوق في تمكين المرأة في فلسطين؟

8.3 خطوات تطبيق وإجراء الدّراسة:

لقد تمّ إجراء هذه الدّراسة بالتّسلسل، وفق الخطوات التّالية:

- تحديد موضوعات الدراسة وأهدافها.
- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة.
- تحديد المناهج البحثية المناسبة للدراسة والتي تكفل تحقيق أغراض الدراسة.
- تحديد مجتمع الدّراسة.
- تحديد حجم وطريقة اختيار عينة الدّراسة.
- التواصل مع الجهات المعنية للحصول على موافقة لتطبيق الدراسة وجمع البيانات.
- التواصل مع أفراد عينة الدراسة واستئذانهم لجمع البيانات، واستخدام نموذج الموافقة.
- بناء أداتي الدراسة (الاستبانة والمقابلة) والتأكد من صدقها وثباتها، وتوزيعها بصورتها النهائية على العينة التي تكونت من المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في فلسطين للأداة الأولى (الاستبانة)، ومن مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني للأداة الثانية (المقابلة).
- جمع البيانات الكمية وتفرغها باستخدام برنامج (SPSS) وتحليلها.
- تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة.
- التّعليق على النّتائج ومناقشتها والخروج بالتّوصيات بناءً على ذلك.

9.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن تساؤلات الدّراسة، استخدمت الباحثة برنامج الرّزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيّة

(SPSS) وتمّ استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنّسب المئوية، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة.
- حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha).
- اختبار العينة الواحدة (One Sample t- test) لفحص الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية.
- اختبار (Pearson Correlation) لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة (مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية).

- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية والتي تشمل أكثر من مستويين مثل سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع.
- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.

10.3 متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات الديمغرافية:

- سنوات الخبرة وله ثلاث مستويات وهي: (5 سنوات فأقل، من 6-11 سنة، 11 سنة فأكثر).
 - العمر وله ثلاث مستويات وهي: (أقل من 24 عام، من 24-35 عام، 35 عام فأكثر).
 - مكان السكن وله ثلاث مستويات وهي: (مدينة، قرية، مخيم).
 - الدرجة العلمية وله ثلاث مستويات وهي: (دبلوم فأقل، بكالوريوس، دراسات عليا).
 - نوعية المشروع وله ثلاث مستويات وهي: (زراعي، تجاري، غذائي).
- ثانياً: المتغير المستقل: صندوق التشغيل الفلسطيني.
- ثالثاً: المتغير التابع: تمكين النساء (اقتصادياً، اجتماعياً، وقانونياً).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضيتها التي تم طرحها، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض، حيث لجأت الباحثة إلى تحليل أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) حيث عرضت في ضوء أسئلتها، ويتمثل ذلك في عرض نص السؤال، كما عرضت في ضوء فرضيتها ويتمثل ذلك في عرض نص الفرضية يلي ذلك مباشرة الإشارة إلى نوع المعالجات الإحصائية المستخدمة، ثم جدول البيانات، ووضعها تحت عناوين مناسبة، يلي ذلك تعليقات على أبرز النتائج المستخلصة، وهكذا يتم عرض النتائج المرتبطة بكل سؤال وفرضية على حدة.

النتائج المتعلقة بالتحليل الكمي (أداة الدراسة الأولى: الاستبانة)

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

نصّ سؤال الدراسة الرئيسي على: "ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية؟"

ولإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس والأسئلة الفرعية المرتبطة به تمّ استخراج النتائج التي تتعلق بمحاور أداة الدراسة (الاستبانة) تبعاً لإجابات عينة الدراسة التي تم اختيارها، حيث تمّ استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات المحاور، وقامت الباحثة بتحديد خمس فترات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة؛ إذ حسب طول المدى وهو (5-1 = 4) ثم قسمته على 5 فترات (5/4 = 0.8) وعليه فإن طول الفترة هو (0.8) وعليه اعتمدت الباحثة التقدير التالي، للفصل ما بين الدرجات، وبيان ذلك فيما يلي:

- المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

- المتوسط الحسابي (3.41 - 4.20 ويعادل 68.2% - 84.0%) درجة كبيرة.
- المتوسط الحسابي (2.61 - 3.40 ويعادل 52.2% - 68.0%) درجة متوسطة.
- المتوسط الحسابي (1.81 - 2.60 ويعادل 36.2% - 52.0%) درجة قليلة.
- المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً.

أما الأساس الذي تم الاعتماد عليه في توزيع هذه الفئات فهو الوصف الإحصائي القائم على توزيع المتوسطات بين فئات التدرج على مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ بالدرجة (أوافق بشدة) وتُعطى (5) درجات، ثم (أوافق) وتعطى (4) درجات، ثم (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (غير موافق) وتعطى درجتين، وينتهي ب (غير موافق بشدة) وتعطى درجة واحدة فقط بشكل متساوٍ.

وبهدف الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس والتوصل إلى النتائج الكلية المتعلقة بدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية والخاصة بعينة الدراسة حُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، والجدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب لمحاوَر الدراسة ككل.

جدول (4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الدراسة والدرجة الكلية

رقم البعد	الرتبة	المحاوَر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني	4.11	.504	82.2	كبيرة
2	2	تمكين المرأة الفلسطينية	3.63	.504	72.6	كبيرة
3	3	المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	3.21	.732	64.2	متوسطة
						الدرجة الكلية
			3.65	0.471	73	كبيرة

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن محور (مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني) كان كبيراً وبالمرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا المحور (4.11) وبنسبة مئوية (82.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاها محور (تمكين المرأة الفلسطينية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وبنسبة مئوية (72.6%) وبدرجة موافقة كبيرة، وأقلها كان لمحور (المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية) بمتوسط حسابي بلغ (3.21) وبنسبة مئوية (64.2%) وبدرجة موافقة متوسطة، وبالتالي فإن الإجابة عن السؤال الرئيس والمتمثل في (ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية؟) فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.65) وبنسبة مئوية (73%) وبدرجة موافقة كبيرة مما يدل على أن دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية كان كبيراً.

تفسر الباحثة تلك النتيجة إلى أن صندوق التشغيل الفلسطيني يلعب دوراً حيوياً في تمكين المرأة الفلسطينية عبر ثلاث مجالات رئيسية: الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وهذا التمكين الشامل ينعكس إيجابياً على حياة النساء ويعزز من قدرتهن على المشاركة الفعالة في المجتمع، سواء من خلال تحسين وضعهن الاقتصادي أو تعزيز وعيهن بالتحديات الاجتماعية أو دعم حقوقهن القانونية، فالتمكين الاقتصادي يوفر الأساس المالي الضروري لتعزيز دور المرأة في العمل ومساعدة الزوج في مسؤوليات البيت ومتطلبات الحياة، بينما يعزز التمكين الاجتماعي من قدرتها على التفاعل الإيجابي مع محيطها وتطوير شبكات الدعم الاجتماعي، أما التمكين القانوني فيمنحها الأدوات اللازمة لحماية حقوقها وتحقيق العدالة، فالجمع بين هذه العناصر الثلاثة يؤدي إلى تحسين شامل ومستدام لوضع المرأة الفلسطينية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والشاملة للمجتمع ككل.

محور الدراسة الأول: مساهمة صندوق التشغيل

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما هو نوع المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من اجل تمكين المرأة؟

المحور الأول/ المجال الأول: انواع وطبيعة المشاريع

اشتمل مجال الدراسة الأول على (11) فقرة مختلفة لتحديد انواع وطبيعة المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من اجل المرأة من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي: جدول (5 - أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بأنواع وطبيعة المشاريع

الرقم	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يقدم الصندوق مشاريع تدريبية للنساء تؤهل المستفيدين من تطوير أفكارهم الريادية.	4.35	.626	87	كبيرة جداً
2	يقدم الصندوق تسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة لتمكين المرأة.	4.33	.587	86.6	كبيرة جداً
3	يقدم الصندوق خدمات الاستشارة القانونية للكثير من النساء الرياديات فيما يخص أفكارهن لتحويلها لمشاريع.	4.24	.638	84.8	كبيرة جداً
4	تمويل المشاريع الريادية من اولويات الصندوق.	4.20	.667	84	كبيرة

جدول (5 ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بأنواع وطبيعة المشاريع					
الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
5	تمويل المشاريع ذات البعد المستدام تشكل اولوية من وجهة نظر.	4.31	.692	86.2	كبيرة جداً
6	يقدم الصندوق مشاريع لإعادة تنظيم وهيكله مشاريع نسوية قائمة في سبيل تطويرها وإنجاحها.	4.12	.671	82.4	كبيرة
7	يراعي الصندوق في خدمات الإقراض التي يقدمها للنساء الحالة الاقتصادية للأسر الفلسطينية.	3.95	.770	79	كبيرة
8	يوفر الصندوق المساعدة في تسجيل المشاريع الريادية للنساء خاصة في المؤسسات الحكومية.	3.84	.735	76.8	كبيرة
9	تمويل المشاريع في المناطق المهتدة بالمصادرة من قبل الاحتلال تحتل مكانة متقدمة في الأولويات التمويلية للصندوق.	3.96	.724	79.2	كبيرة
10	يسهم الصندوق من خلال مشروع منصة التشغيل إلى توفر القدر الأكبر من فرص العمل للنساء وفقاً للاختصاصات والمهارات.	4.13	.661	82.6	كبيرة
11	يساعد الصندوق في توفير الموارد اللوجستية اللازمة لإنجاح المشاريع الريادية.	4.15	.672	83	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال أنواع وطبيعة المشاريع					
		4.14	.446	82.8	كبيرة

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلق بأنواع وطبيعة المشاريع من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (4.35- 3.84)، واشتملت على (7) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً، و (4) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً جداً.

وجاءت فقرة "يقدم الصندوق مشاريع تدريبية للنساء تؤهل المستفيدين من تطوير أفكارهم الريادية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.35) وبنسبة مئوية (87%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "يقدم الصندوق تسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة لتمكين المرأة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.33) وبنسبة مئوية (86.6%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "مويل المشاريع ذات البعد المستدام تشكل اولوية من وجهة نظر" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.31) وبنسبة مئوية (86.2%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، بينما جاءت فقرة "يوفر الصندوق المساعدة في تسجيل المشاريع الريادية للنساء خاصة في المؤسسات الحكومية" في

المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وبنسبة مئوية (76.8%) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال أنواع وطبيعة المشاريع (4.14) وبنسبة مئوية (82.8%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو أنواع وطبيعة المشاريع من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في الضفة الغربية واللواتي شملتهن عينة الدراسة.

هناك توافق واضح بين نتائج الاستبيان والمقابلات، حيث أظهرت الأداتان أن الصندوق يسعى بشكل مكثف إلى تقديم برامج متنوعة تشمل التدريب، التمويل والاستشارات، مع تركيز قوي على تمكين المرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

تتفق النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة شرفا (2015)، التي أكدت أهمية تقديم الدعم المالي والتدريبي للنساء الرياديات، وهو ما يظهر بوضوح في النتائج الحالية التي تشير إلى أن صندوق التشغيل يقدم مشاريع تدريبية وتسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة لتمكين المرأة. كما أن التركيز على "تمويل المشاريع ذات البعد المستدام" يتوافق مع دراسة عبدالرحمن (2018)، التي تناولت أهمية استدامة المشاريع النسوية. من جهة أخرى، تتفق النتائج مع الدراسات التي أظهرت أهمية تقديم خدمات الاستشارة القانونية للمشاريع الريادية، مثل دراسة حسين (2017)، التي أكدت أن الدعم القانوني يمثل أحد المحاور الأساسية لنجاح المشاريع الريادية.

تفسر الباحثة تلك النتيجة بأن المشاريع التدريبية التي يقدمها الصندوق تلعب دورًا حيويًا في تمكين النساء من تطوير أفكارهن الريادية، فالتدريب المستمر يعزز من مهارتهن ويمنحهن المعرفة اللازمة لتطوير مشاريعهن بنجاح، وهذا يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والقدرة على تحويل الأفكار إلى أعمال مربحة ومستدامة، وترى الباحثة بأن التسهيلات المقدمة من الصندوق لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة تساهم بشكل مباشر في تمكين المرأة اقتصاديًا، إذ أن هذه التسهيلات تشمل التمويل، الدعم اللوجستي، والإرشاد المهني، مما يمكن النساء من بدء وإدارة مشاريعهن الخاصة بفعالية، ولا ننسى كذلك تقديم الاستشارات القانونية للنساء الرياديات يساعدهن في فهم الجوانب القانونية المتعلقة بمشاريعهن، فهذا الدعم يمكنهن من اتخاذ قرارات مستنيرة وتجنب المشكلات القانونية التي قد تعترض طريقهن، فالوعي القانوني يعزز من قدرتهن على حماية حقوقهن ومشاريعهن.

وتضيف الباحثة أيضاً بأن التركيز على تمويل المشاريع المستدامة يضمن أن تكون هذه المشاريع قابلة للاستمرار والنمو على المدى الطويل، وهذا النوع من التمويل يعزز من قدرة النساء على إدارة مشاريع تحقق فوائد اقتصادية مستدامة مع مراعاة الجوانب البيئية والاجتماعية، إذ أن تمويل المشاريع الريادية يعزز من الابتكار والإبداع بين النساء، وهذا النوع من التمويل

يشجع النساء على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لتحسين حياتهن وحياة مجتمعهن، مما يعزز من دورهن كقادة في التنمية الاقتصادية، وعليه فإن تنوع المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني يعكس نهجاً شاملاً في تمكين المرأة من خلال تقديم فرص التدريب والتطوير المهني، وتوفير التمويل اللازم لإنشاء المشاريع، وتقديم الاستشارات القانونية لحماية حقوق النساء وتعزيز قدرتهن على إدارة مشاريعهن، عبر التركيز على تمويل المشاريع المستدامة، ودعم المشاريع الريادية والمبتكرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة؟

المحور الأول/ المجال الثاني: التمويل

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني اشتمل مجال الدراسة الثاني على (13) فقرة مختلفة لتحديد مستوى تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة والتي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (6-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بالتمويل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يقدم الصندوق تمويلًا كاملاً للمشاريع الريادية المتعلقة بتمكين المرأة.	3.94	.814	78.8	كبيرة
2	يعقد الصندوق شراكات مع مؤسسات التمويل المحلية بشروط تناسب المجتمع المحلي الفلسطيني.	4.06	.617	81.2	كبيرة
3	يركز الصندوق في خياراته لتمويل المشاريع النسوية ذات البعد المستدام.	4.26	.645	85.2	كبيرة جداً
4	يركز الصندوق في خياراته للتمويل على المشاريع التي توفر فرص عمل للنساء لأكثر من 5 أشخاص كحد أدنى.	3.97	.688	79.4	كبيرة
5	يستهدف الصندوق في تمويله للمشاريع النسوية تلك التي سيتم إنشاؤها في المناطق المهتدة بالصادرة.	3.80	.765	76	كبيرة
6	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات التمويل المحلية لدعم المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة.	3.95	.702	79	كبيرة
7	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات تمويل دولية لتمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة وفق تسهيلات تشجيعية.	4.12	.820	82.4	كبيرة

جدول (6-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بالتمويل					
الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
8	يوفر الصندوق نسبة تمويل قد تصل إلى 80% للمشاريع الريادية المستدامة للنساء.	4.16	.721	83.2	كبيرة
9	يعطي الأولوية لتمويل المشاريع التي تقوم عليها نساء.	4.12	.671	82.4	كبيرة
10	يساعد الصندوق في جدولة القروض للمشاريع المتعثرة للنساء.	4.15	.702	83	كبيرة
11	يوفر الصندوق الرقابة المالية على تمويل المشاريع الريادية للنساء.	4.02	.710	80.4	كبيرة
12	يساهم الصندوق في توفير الاستشارات التمويلية للرياديات.	4.23	.664	84.6	كبيرة جداً
13	يقدم الصندوق بتوفير الخدمات القانونية للرياديات في مرحلة الحصول على التمويل من مؤسسات الإقراض.	3.97	.643	79.4	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال التمويل		4.06	.559	81.2	كبيرة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلق بالتمويل من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (4.26- 3.80)، واشتملت على (11) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً، و (2) فقرة كان مستوى الموافقة عليها كبيراً جداً.

وجاءت فقرة "يركز الصندوق في خياراته لتمويل المشاريع النسوية ذات البعد المستدام" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.26) وبنسبة مئوية (85.2%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "يساهم الصندوق في توفير الاستشارات التمويلية للرياديات" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.23) وبنسبة مئوية (84.6%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "يوفر الصندوق نسبة تمويل قد تصل إلى 80% للمشاريع الريادية المستدامة للنساء" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.16) وبنسبة مئوية (83.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، بينما جاءت فقرة "يستهدف الصندوق في تمويله للمشاريع النسوية تلك التي سيتم إنشاؤها في المناطق المهددة بالمواد" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وبنسبة مئوية (76%) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال التمويل (4.06) وبنسبة مئوية (81.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة.

وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن الصندوق يوفر دعماً مالياً قوياً للمشاريع النسوية، ويولي اهتماماً خاصاً بتمكين المرأة اقتصادياً عبر تمويل مشاريع مستدامة وداعمة.

تتفق النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة أبو سمية (2017)، التي أكدت أن التمويل المستدام والشراكات مع المؤسسات المحلية والدولية تعتبر من العوامل الرئيسية لنجاح المشاريع النسوية. ويظهر ذلك في نتائج الدراسة الحالية التي تشير إلى أن الصندوق يركز على تمويل المشاريع ذات البعد المستدام ويوفر شراكات مع مؤسسات تمويل محلية ودولية. كما أن التركيز على تمويل المشاريع التي توفر فرص عمل للنساء، والتي تم تحديدها في نتائج الدراسة، يتماشى مع ما تم ذكره في دراسة السهلي (2016)، التي أوضحت أهمية توفير فرص العمل كمؤشر رئيسي لنجاح مشاريع تمكين المرأة.

تفسر الباحثة تلك النتيجة بأن عقد الشراكات مع مؤسسات التمويل المحلية بشروط تتناسب مع المجتمع الفلسطيني يعكس تفهم الصندوق لاحتياجات ومتطلبات البيئة المحلية، وهذا يساهم في توفير تمويل ميسر وملائم للنساء، مما يعزز من فرصهن في الاستفادة من هذه الموارد، فمن خلال التركيز على تمويل المشاريع النسوية ذات البعد المستدام يعكس اهتمام الصندوق بتمكين المرأة من خلال مشاريع تدوم وتحقق استقراراً اقتصادياً على المدى الطويل، وبالتالي ترى الباحثة بأن الشراكات مع مؤسسات التمويل الدولية وتوفير تسهيلات تشجيعية لتمويل المشاريع النسوية يعكس التزام الصندوق بتوسيع نطاق الدعم المالي المتاح للنساء من خلال جذب المزيد من الموارد المالية وتحقيق تنوع في مصادر التمويل، إذ أن توفير نسبة تمويل تصل إلى 80% للمشاريع الريادية المستدامة للنساء يعكس التزام الصندوق بدعم النساء بشكل قوي وملحوظ، وهذا الدعم المالي الكبير يساعد النساء في تجاوز العوائق المالية ويعزز من قدرتهن على تنفيذ مشاريعهن بنجاح.

وتضيف الباحثة هنا بأن إعطاء الأولوية لتمويل المشاريع التي تقوم عليها نساء يعزز من فرص النساء في الحصول على التمويل اللازم، مما يشجعهن على الدخول في مجال ريادة الأعمال ويساهم في تمكينهن اقتصادياً، بحيث يتضح مساعدة الصندوق في جدولة القروض للمشاريع المتعثرة والذي يعكس التزام الصندوق بدعم النساء حتى في الأوقات الصعبة، ويتم ذلك من خلال توفير الرقابة المالية على تمويل المشاريع الريادية للنساء بحيث يعزز ذلك من ضمان استخدام التمويل بشكل فعال وصحيح.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة؟

المحور الأول/ المجال الثالث: المتابعة والتقييم

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث اشتمل مجال الدراسة الثالث على (7) فقرات مختلفة لتحديد مستوى المتابعة والتقييم للمشروعات المتعلقة بتمكين المرأة والتي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث المتعلقة بالمتابعة والتقييم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يتابع الصندوق المشاريع المتعلقة بتمكين المرأة والتي تم البدء بها من خلاله بشكل دوري.	4.29	.701	85.8	كبيرة جداً
2	يقوم الصندوق بتعزيز التنسيق بين جهات التمويل وبين الرياديات.	4.17	.682	83.4	كبيرة
3	يساهم الصندوق في إعادة دراسة للمشاريع المتعثرة للنساء الرياديات للمساعدة في إنجاحها.	4.09	.780	81.8	كبيرة
4	يمتلك الصندوق الخبراء المختصين والذين يقدمون المساعدة في إعادة هيكلة المشاريع المتعثرة للنساء الرياديات.	4.02	.829	80.4	كبيرة
5	يتمتع الصندوق بنظاماً فعالاً لتقييم المشاريع الفعالة للنساء الرياديات.	4.02	.778	80.4	كبيرة
6	يعتمد الصندوق في تقييمه للمشاريع للنساء الرياديات في مدى قدرتها على استقطاب فرص عمل جديدة.	4.10	.772	82	كبيرة
7	يقدم الصندوق توصيات واقتراحات للنساء الرياديات صاحبات المشروعات يكون هدفها تحسين العمل في مشاريعهن.	4.22	.675	84.4	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية لمجال المتابعة والتقييم	4.13	.624	82.6	كبيرة

ينتضح من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلق بالمتابعة والتقييم من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (4.29- 4.02)، واشتملت على (5) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً، و (2) فقرة كان مستوى الموافقة عليها كبيراً جداً.

وجاءت فقرة "يتابع الصندوق المشاريع المتعلقة بتمكين المرأة والتي تم البدء بها من خلاله بشكل دوري" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.29) وبنسبة مئوية (85.8%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "يقدم الصندوق توصيات واقتراحات للنساء الرياديات صاحبات المشروعات يكون هدفها تحسين العمل في مشاريعهن" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.22) وبنسبة مئوية (84.4%) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلاها الفقرة "يقوم الصندوق بتعزيز التنسيق بين جهات التمويل وبين الرياديات" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.17) وبنسبة مئوية (83.4%) وبدرجة موافقة كبيرة، بينما جاءت الفقرتين "يمتلك الصندوق الخبراء المختصين والذين يقدمون المساعدة في إعادة هيكلة المشاريع المتعثرة للنساء الرياديات" و "يتمتع الصندوق بنظاماً فعالاً لتقييم المشاريع الفعالة للنساء الرياديات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وبنسبة مئوية (80.4%) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال المتابعة والتقييم (4.13) وبنسبة مئوية (82.6%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة.

وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن الصندوق يقوم بمتابعة وتقييم شامل للمشاريع من خلال زيارات دورية للمستفيدات، وتقييم مستمر للمشاريع قبل وأثناء وبعد التنفيذ.

نتائج الدراسة الحالية تتوافق مع العديد من نتائج الدراسات السابقة فمثلاً، دراسة (السرور، 2021) حول تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 أشارت إلى أهمية تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، وهو ما يتواءم مع نتائج الدراسة الحالية التي تظهر دور صندوق التشغيل في متابعة وتقييم المشاريع النسائية وتعزيز التنسيق بين الجهات التمويلية. كما تدعم نتائج دراسة (القطوي، 2021) حول تمكين المرأة اليمنية في المشروعات الصغيرة، حيث تبين أهمية إعادة هيكلة المشاريع المتعثرة، وهو ما يعكسه دور صندوق التشغيل في دراسة المشاريع المتعثرة للنساء الرياديات. بالإضافة إلى ذلك، تتوافق الدراسة الحالية مع دراسات أخرى مثل دراسة (عبد الله، 2021) التي أظهرت أهمية تمكين المرأة للحصول على حقوقها الاقتصادية والاجتماعية، مما يعزز فاعلية صندوق التشغيل الفلسطيني في تقديم توصيات وتحسين الأداء في المشاريع النسائية.

تفسر الباحثة تلك النتيجة من أن متابعة الصندوق الدورية للمشاريع تضمن استمرارها واستدامتها، حيث يتم التأكد من أن المشاريع تسير حسب الخطة الموضوعية، فهذه المتابعة تساهم في اكتشاف المشكلات مبكراً والعمل على حلها قبل أن تتفاقم، مما يعزز من فرص نجاح المشاريع، وبالتالي فالنساء المستفيدات يشعرون بالدعم المستمر من قبل الصندوق، مما يزيد من ثقتهم ويحفزهم على مواصلة العمل بجدية، وعليه فإن تعزيز التنسيق بين جهات التمويل والرياديات

يسهم في توفير الموارد والمعلومات اللازمة لتنفيذ المشاريع بنجاح، فهذا التنسيق يساعد في توجيه الدعم بشكل فعال ويضمن أن الرياديات يحصلن على الدعم المناسب في الوقت المناسب من خلال التكامل بين مختلف الجهات الداعمة يزيد من فاعلية التمويل ويساهم في تحقيق النتائج المرجوة.

وتضيف الباحثة أن تقديم الصندوق لتوصيات واقتراحات للنساء الرياديات يساهم في تحسين الأداء وتطوير المشاريع، فهذه التوصيات تستند إلى خبرات ومعارف متراكمة لدى الصندوق، مما يساعد الرياديات على تجنب الأخطاء الشائعة وتحقيق أفضل النتائج و التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لتحسين مشاريعهن وتوسيع نطاقها، وبالتالي فإن تقييم المشاريع بناءً على قدرتها على استقطاب فرص عمل جديدة يعكس التزام الصندوق بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهذا التقييم يضمن أن المشاريع الممولة ليست فقط مستدامة ولكنها تساهم أيضاً في توفير فرص عمل جديدة، مما يعزز من دور المرأة في المجتمع والاقتصاد.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً؟

المحور الثاني / المجال الأول: تمكين المرأة اقتصادياً

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع اشتمل مجال الدراسة الرابع على (9) فقرات مختلفة لتحديد مستوى تمكين المرأة اقتصادياً من خلال المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (8-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	ساهم الصندوق في تحسين وضعي الاقتصادي من خلال تمويل مشروعني الخاص.	3.24	.976	64.8	متوسطة
2	توفر المشاريع الريادية التي يقدمها الصندوق فرص لمشاركة المرأة في سوق العمل.	3.59	1.006	71.8	كبيرة
3	يتيح لي الانخراط في مشاريع تمكين ريادية يقدمها الصندوق فرصة التدريب على مهارات تسويقية.	3.61	.815	72.2	كبيرة
4	تشجعني مشاريع التمكين التي يقدمها الصندوق على التخطيط المستقبلي.	3.62	.885	72.4	كبيرة

جدول (8-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً					
الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
5	تساعد مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق على توفير جودة الحياة لي ولعائلتي.	3.57	.913	71.4	كبيرة
6	توفر مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق خيارات متعددة للتسويق والترويج تساعدني على النجاح.	3.57	1.008	71.4	كبيرة
7	تشجعني خيارات التمويل المقدمة من الصندوق على تعزيز استمرارية المشروع.	3.54	.869	70.8	كبيرة
8	يساعدني مشروع التمكين المقدم من الصندوق على الإيفاء بالتزاماتي المعيشية دون احتياج أحد.	3.66	.794	73.2	كبيرة
9	تسهم مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق على زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي للأسرة.	3.44	.967	68.8	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال تمكين المرأة اقتصادياً		3.54	.846	70.8	كبيرة

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (3.66 - 3.24)، واشتملت على (8) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً، و فقرة واحدة كان مستوى الموافقة عليها متوسطاً.

وجاءت فقرة "يساعدني مشروع التمكين المقدم من الصندوق على الإيفاء بالتزاماتي المعيشية دون احتياج أحد" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.66) وبنسبة مئوية (73.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، وتلاها فقرة "تشجعني مشاريع التمكين التي يقدمها الصندوق على التخطيط المستقبلي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.62) وبنسبة مئوية (72.4%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاها الفقرة "يتيح لي الانخراط في مشاريع تمكين ريادية يقدمها الصندوق فرصة التدريب على مهارات تسويقية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.61) وبنسبة مئوية (72.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، بينما جاءت الفقرة "ساهم الصندوق في تحسين وضعي الاقتصادي من خلال تمويل مشروعني الخاص" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.24) وبنسبة مئوية (64.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال تمكين المرأة اقتصادياً (3.54) وبنسبة مئوية (70.8%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.

وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن الصندوق يقدم مساهمات مالية لتوفير فرص عمل وتمويل مشاريع صغيرة، ويسهم في تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً عبر التدريب والمساعدات المالية.

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة فعلى سبيل المثال، دراسات مثل دراسة (السرور، عبير، 2021) حول تمكين المرأة السعودية، ودراسة (القطوي، ماجد، 2021) عن تمكين المرأة اليمنية في المشاريع الصغيرة، أظهرت دور المشاريع الريادية في زيادة مشاركة المرأة في السوق وتوفير فرص تدريبية وتوظيفية، وهو ما يتوافق مع النتائج التي أظهرت أن مشاريع صندوق التشغيل الفلسطيني تسهم في تحسين الوضع الاقتصادي للنساء وتمكينهن من خلال التدريب على المهارات التسويقية والتمويل المستدام. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة (الحيط، شملوي، 2019) أن التمكين الاقتصادي للمرأة يعتبر من العوامل الأساسية لتمكينها بشكل عام، وهو ما يتضح من نتائج الدراسة الحالية التي أكدت على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تحسين قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية ودعم استمرارية مشاريعهن. تفسر الباحثة تلك النتيجة بأن المشاريع الريادية التي يقدمها الصندوق توفر فرصاً حقيقية للنساء للمشاركة في سوق العمل، فهذه الفرص تمكن النساء من الانخراط في الاقتصاد المحلي، وتساهم في تقليل نسبة البطالة بين النساء، وتتمكن النساء من توليد دخل خاص بهن، فالانخراط في مشاريع تمكين ريادية يقدمها الصندوق يمنح النساء فرصة للتدريب على مهارات تسويقية، وهذه المهارات تسهم في تحسين قدراتهن على تسويق منتجاتهن أو خدماتهن، مما يزيد من فرص نجاح المشاريع، وكذلك الأمر بالنسبة للتدريب على مهارات جديدة إذ يعزز من ثقة النساء بأنفسهن وقدرتهن على المنافسة في السوق.

وعليه ترى الباحثة بأن مشاريع التمكين تشجع النساء على التفكير في المستقبل والتخطيط له، وهذا يشمل وضع خطط للتوسع والنمو، مما يعزز من استدامة المشاريع ويزيد من فرص النجاح على المدى الطويل، فالتخطيط المستقبلي يساعد النساء على تحقيق أهدافهن الاقتصادية والشخصية، إذ أنّ مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق تساعد النساء على الإيفاء بالتزاماتهن المعيشية دون الحاجة إلى الاعتماد على الآخرين، وهذا يعزز من شعورهن بالأمان والاستقلالية الاقتصادية، وبالتالي تمكّن النساء من توليد دخل خاص بهن يساهم في تحسين جودة حياتهن وحيات أسرهن، مما يعزز من دورهن في المجتمع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً؟

المحور الثاني/ المجال الثاني: تمكين المرأة اجتماعياً

للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس اشتمل مجال الدراسة الخامس على (5) فقرات مختلفة لتحديد مستوى تمكين المرأة اجتماعياً من خلال المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بتمكين المرأة اجتماعياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يساعدني مشروع التمكين المقدم من الصندوق في زيادة معرفتي بالتحديات والمشكلات الاجتماعية في محيطي.	3.60	.910	72	كبيرة
2	شجعتني مشاركتي في برامج التدريب المقدمة من الصندوق الموجهة للتمكين على الانخراط في مؤسسات مجتمعية.	3.64	.969	72.8	كبيرة
3	أصبح إمامي بالحقوق السياسية للمرأة أكبر.	3.51	.990	70.2	كبيرة
4	أصبح إمامي بالحقوق المدنية للمرأة أكبر.	3.62	.896	72.4	كبيرة
5	أصبح لدي القدرة على طرح أفكار اجتماعية أمام الجميع دون تردد.	3.61	.994	72.2	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال تمكين المرأة اجتماعياً	3.60	.896	72	كبيرة

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلقة بتمكين المرأة اجتماعياً من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (3.51- 3.64)، واشتملت على (5) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً. وجاءت فقرة "شجعتني مشاركتي في برامج التدريب المقدمة من الصندوق الموجهة للتمكين على الانخراط في مؤسسات مجتمعية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.64) وبنسبة مئوية (72.8%) وبدرجة موافقة كبيرة، وتلاها فقرة "أصبح إمامي بالحقوق المدنية للمرأة أكبر" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.62) وبنسبة مئوية (72.4%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاها الفقرة "أصبح لدي القدرة على طرح أفكار اجتماعية أمام الجميع دون تردد" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.61) وبنسبة مئوية (72.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، بينما جاءت الفقرة "أصبح إمامي بالحقوق السياسية للمرأة أكبر" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وبنسبة

مئوية (70.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال تمكين المرأة اجتماعياً (3.60) وبنسبة مئوية (72%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً. وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن الصندوق يقدم برامج دمج وإشراك المرأة في مشاريع مجتمعية عملية، بالإضافة إلى دعمها في المناطق المهمشة وتقديم دورات تدريبية لتعزيز مكانتها

نتائج الدراسة الحالية تتوافق بشكل عام مع بعض نتائج الدراسات السابقة، فنتائج دراسة السرور (2021) حول تمكين المرأة السعودية ضمن رؤية 2030 تؤكد على تحسن معدلات مشاركة المرأة في مجالات متعددة، بما في ذلك الحقوق السياسية والاقتصادية، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت أن تمكين المرأة الفلسطينية من خلال صندوق التشغيل يعزز معرفتها بالحقوق المدنية والسياسية. كما أن دراسة القطوي (2021) حول تمكين المرأة اليمنية في المشاريع الصغيرة تشير إلى تأثير البرامج الاقتصادية في تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وهو ما يتناغم مع نتائج الدراسة الحالية التي تبين كيف أسهمت برامج التدريب في تمكين المرأة الفلسطينية على الانخراط في مؤسسات مجتمعية. أخيراً، دراسة شرفا (2018) حول دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية تؤكد أهمية الأدوات المساندة في تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، مما يتماشى مع النتائج التي أظهرت أن البرامج المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني تساعد في تعزيز قدرة المرأة على التعبير الاجتماعي والمشاركة المجتمعية

تفسر الباحثة تلك النتيجة بأن مشاريع التمكين التي يقدمها الصندوق تساعد النساء على زيادة معرفتهن بالتحديات والمشكلات الاجتماعية في محيطهن، فمن خلال هذه المعرفة، تستطيع النساء المشاركة بفعالية أكبر في مجتمعاتهن والعمل على حل المشكلات التي تؤثر على حياتهن وحياة الآخرين، إذ أن برامج التدريب المقدمة من الصندوق تشجع النساء على الانخراط في مؤسسات مجتمعية، وهذا يمكن أن يشمل الجمعيات الخيرية، والمنظمات غير الحكومية، والمبادرات المحلية، وبالتالي فالانخراط في هذه المؤسسات يساعد النساء على بناء شبكة دعم اجتماعية قوية، مما يعزز من شعورهن بالانتماء و يتيح لهن فرصاً أكبر للتفاعل والمشاركة.

وتضيف الباحثة بأن من خلال مشاركة النساء في برامج الصندوق، تصبح أكثر إلماماً بالحقوق المدنية للمرأة، وهذا يشمل الحقوق القانونية والاجتماعية والاقتصادية، فالمعرفة بالحقوق تزيد من ثقة النساء في أنفسهن وتمكنهن من المطالبة بحقوقهن بجرأة ودون تردد، وكذلك فإن برامج التمكين تساعد النساء على تطوير مهارتهن الشخصية، مثل التحدث أمام الجمهور، وإدارة

الناقشات، والتعبير عن الأفكار بوضوح، وبالتالي تصبح النساء قادرات على طرح أفكارهن الاجتماعية أمام الجميع بثقة ودون تردد، مما يساهم في مشاركتهن الفعالة في المجتمع. النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً؟

المحور الثاني/ المجال الثالث: تمكين المرأة قانونياً

للإجابة عن سؤال الدراسة السادس اشتمل مجال الدراسة السادس على (5) فقرات مختلفة لتحديد مستوى تمكين المرأة قانونياً من خلال المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث المتعلقة بتمكين المرأة قانونياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	تسهم الندوات المقدمة لي من الصندوق في برامج التمكين من تعزيز قدرتي على المطالبة بحقوقى القانونية.	3.51	.916	70.2	كبيرة
2	تساعدني المقترحات المقدمة من الصندوق على المشاركة في وضع المقترحات المتعلقة بالقوانين التي تساند حقوق المرأة في المجتمع.	3.54	.958	70.8	كبيرة
3	يوفر لي الندوات المقدمة من الصندوق خبرات حول القدرة على معارضة القوانين الحالية والتي فيها إجحاف بحق المرأة.	3.66	.670	73.2	كبيرة
4	يوفر لي الدعم المقدم من الصندوق القدرة على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية.	3.67	.652	73.4	كبيرة
5	ساهمت الندوات التي قمت بالمشاركة بها المقدمة من الصندوق إلى زيادة معرفتي بحقوقى التشريعية.	3.65	.783	73	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال تمكين المرأة قانونياً	3.61	.681	72.2	كبيرة

ينتضح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة المتعلق بتمكين المرأة قانونياً من وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (3.51- 3.67)، واشتملت على (5) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيراً.

وجاءت فقرة "يوفر لي الدعم المقدم من الصندوق القدرة على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.67) وبنسبة مئوية (73.4%) وبدرجة موافقة كبيرة، وتلاها فقرة "يوفر لي الندوات المقدمة من الصندوق خبرات حول القدرة على معارضة القوانين الحالية والتي فيها إجحاف بحق المرأة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره

(3.66) وبنسبة مئوية (73.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاها الفقرة "ساهمت الندوات التي قمت بالمشاركة بها المقدمة من الصندوق إلى زيادة معرفتي بحقوقى التشريعية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.65) وبنسبة مئوية (73%) وبدرجة موافقة كبيرة، بينما جاءت الفقرة "تسهم الندوات المقدمة لي من الصندوق في برامج التمكين من تعزيز قدرتي على المطالبة بحقوقى القانونية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وبنسبة مئوية (70.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال تمكين المرأة قانونياً (3.61) وبنسبة مئوية (72.2%) وبدرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت كبيرة نحو دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.

وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن الصندوق يوفر ندوات ومتابعات قانونية تساعد النساء في مواجهة التحديات القانونية وزيادة معرفتهن بحقوقهن

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة في عدة جوانب، ففي دراسة السرور (2021)، تم التأكيد على أهمية زيادة مشاركة المرأة في المجال السياسي والاقتصادي، وهو ما يتجلى في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تعزيز قدرة النساء على الترشح للمؤسسات التشريعية وزيادة معرفتهن بحقوقهن القانونية. كما تتوافق مع دراسة القطوي (2021)، التي أظهرت دور المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة اقتصادياً في اليمن، حيث أن الأنشطة التي يدعمها صندوق التشغيل الفلسطيني تساهم في تمكين المرأة من المشاركة في صياغة قوانين تدعم حقوقها. وعلاوة على ذلك، تشير دراسات عبد الله (2021) وعبد العزيز (2019) إلى ضرورة تمكين المرأة للوصول إلى حقوقها الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يتوافق مع النتائج التي أظهرت زيادة قدرة النساء المشاركات في الصندوق على المطالبة بحقوقهن.

تفسر الباحثة تلك النتيجة بأن الندوات والورش المقدمة من الصندوق تساعد النساء على زيادة معرفتهن بالحقوق التشريعية، وهذا يشمل فهم أفضل للقوانين التي تؤثر على حياتهن وحقوقهن القانونية، ومن خلال هذه المعرفة، تصبح النساء أكثر قدرة على المطالبة بحقوقهن والدفاع عنها بفعالية أكبر، إذ أن الندوات التي يقدمها الصندوق تمنح النساء الخبرات والمهارات اللازمة لمعارضة القوانين التي تحتوي على إجحاف بحق المرأة، وهذا يمكن أن يشمل كيفية تنظيم الحملات والمشاركة في الحوارات القانونية والاجتماعية، فمن خلال تمكين النساء من معارضة القوانين المجحفة، يمكن أن يسهم الصندوق في تحقيق تغييرات إيجابية في التشريعات التي تؤثر على النساء.

ومن هنا تشير الباحثة إلى أن الدعم المقدم من الصندوق يوفر للنساء الموارد اللازمة والقدرة على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية، وهذا يشمل توفير التدريب، والموارد المالية، والدعم الفني، إذ أنه من خلال دعم الترشح، يسهم الصندوق في زيادة نسبة النساء في المؤسسات

التشريعية، مما يعزز من صوت المرأة في عملية صنع القرار، وعليه فالمشاركة في الندوات وورش العمل المقدمة من الصندوق تساعد النساء على تطوير فهم أعمق لحقوقهن وكيفية الدفاع عنها، وبالتالي فإن تقديم الدعم القانوني والفني للنساء الرياديات يساعدهن على تجاوز التحديات القانونية التي قد تواجههن في حياتهن المهنية والشخصية.

محور الدراسة الثالث: المعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة. النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ما المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة؟

للإجابة عن سؤال الدراسة السابع اشتمل مجال الدراسة السابع على (8) فقرات مختلفة لتحديد المعوقات التي من الممكن أن تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة من خلال المشاريع التي يقدمها الصندوق من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة، وحُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة المتعلقة بإجابات العينة، وكانت النتائج كما يلي: جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث المتعلق بالمعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	عدم تبني معايير الحوكمة الرشيدة ضمن آليات عمل الصندوق يعتبر تحدياً باعتقادك.	3.11	.751	62.2	متوسطة
2	ضعف التقييم والمتابعة للمشاريع الممولة من الصندوق.	3.03	.904	60.6	متوسطة
3	تحديات مرتبطة بضعف الاستقرار السياسي والأمني في الأراضي الفلسطينية.	3.44	1.067	68.8	كبيرة
4	سياسات الاحتلال التي من شأنها تعطيل وتدمير المشاريع.	3.37	1.116	67.4	متوسطة
5	تضارب المصالح بين جهات التمويل والتنفيذ للمشاريع.	3.32	.863	66.4	متوسطة
6	عدم وضوح الأدلة الإجرائية في الصندوق.	3.22	.883	64.4	متوسطة
7	التباين بين أهداف جهات التمويل وبين أهداف الصندوق.	3.21	.902	64.2	متوسطة
8	نقص الأفكار الريادية ذات العلاقة بالاستدامة.	2.99	.948	59.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال المعوقات	3.21	.732	64.2	متوسطة

يتضح من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الدراسة بالمتعلق بالمعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة من

وجهة نظر المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني وقد تراوحت ما بين (3.44-2.99)، واشتملت على (7) فقرات كان مستوى الموافقة عليها متوسطاً، و فقرة واحدة كان مستوى الموافقة عليها كبيراً.

وجاءت فقرة "تحديات مرتبطة بضعف الاستقرار السياسي والأمني في الأراضي الفلسطينية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.44) وبنسبة مئوية (68.8%) وبدرجة موافقة كبيرة، وتلاها فقرة "سياسات الاحتلال التي من شأنها تعطيل وتدمير المشاريع" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.37) وبنسبة مئوية (67.4%) وبدرجة موافقة متوسطة، تلاها الفقرة "تضارب المصالح بين جهات التمويل والتنفيذ للمشاريع" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.32) وبنسبة مئوية (66.4%) وبدرجة موافقة متوسطة، بينما جاءت الفقرة "نقص الأفكار الريادية ذات العلاقة بالاستدامة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.99) وبنسبة مئوية (59.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال المعوقات (3.21) وبنسبة مئوية (64.2%) وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت متوسطة نحو المعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة.

وهو ما يتوافق ونتائج المقابلات من أن أبرز التحديات تشمل القيود المجتمعية والسيطرة الذكورية، إلى جانب العوائق السياسية التي تعيق نجاح المشاريع النسوية.

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات السابقة فعلى سبيل المثال، تشير دراسة السرور (2021) إلى وجود معوقات اقتصادية وسياسية تؤثر على تمكين المرأة السعودية ضمن رؤية 2030، وهي مشابهة للتحديات السياسية والأمنية التي تم الإشارة إليها في الدراسة الحالية حول الصعوبات التي يواجهها الصندوق بسبب الاستقرار السياسي والأمني في الأراضي الفلسطينية. كما توصلت دراسة عبد الله (2021) إلى معوقات اجتماعية واقتصادية تحد من تمكين المرأة في القطاع التعليمي، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسة الحالية التي أكدت وجود معوقات مثل تضارب المصالح وضعف التقييم والمتابعة.

تفسر الباحثة تلك النتيجة على اعتبار معايير الحوكمة الرشيدة أساسية لضمان الشفافية والنزاهة في عمل المؤسسات، وبالتالي فإن عدم تبني هذه المعايير يمكن أن يحد من فعالية الصندوق في تحقيق أهدافه، فغياب معايير الحوكمة يمكن أن يؤدي إلى ضعف في الإدارة والمساءلة، مما يؤثر على تنفيذ المشاريع ونجاحها، وبالتالي لا بد من التقييم المستمر والمتابعة الدورية كونهما ضروريان لضمان نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المرجوة منها، إذ أن ضعف التقييم والمتابعة يمكن أن يؤدي إلى عدم اكتشاف المشكلات في وقت مبكر، مما يحد من القدرة على تقديم الدعم اللازم وإجراء التحسينات المطلوبة.

وتضيف الباحثة هنا بأن سياسات الاحتلال تشكل عائقًا كبيرًا أمام تنفيذ المشاريع، حيث يمكن أن تتسبب في تعطيل وتدمير المشاريع، وتحد من حرية الحركة والتمويل، فهذه السياسات تؤثر بشكل مباشر على القدرة على تنفيذ المشاريع بشكل فعال ومستدام، وتحد من فرص النجاح والنمو، ويبرز كذلك في بعض الأحيان التضارب بين مصالح الجهات المختلفة يمكن أن يؤدي إلى عدم توافق في الأهداف والاستراتيجيات، مما يؤثر على فعالية تنفيذ المشاريع، إذ أن هذا التضارب يمكن أن يخلق بيئة عمل غير منسجمة ويؤدي إلى تعارض في الأولويات والموارد، وعليه لا بد من توافق الأهداف بين الجهات المختلفة حتى يسهم في تحقيق التناغم والتكامل في الجهود المبذولة، إذ أن التباين في الأهداف يمكن أن يؤدي إلى تضارب في الأولويات وتشتت في الموارد، مما يحد من القدرة على تحقيق النتائج المرجوة.

وفي الحقيقة لا يمكن إصدار حكم دقيق على مستويات محاور دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية إذا اعتمدنا فقط على المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية وللمحاور، فهذا الحكم لا يأخذ بعين الاعتبار الانحرافات المعيارية، والكفيل بتقدير مستويات مجالات مقياس المحاور المذكورة جميعها والدرجة الكلية بشكل دقيق اعتماداً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية هو اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-Test) لعينة الدراسة؛ إذ يستخدم هذا الاختبار للمقارنة بين متوسط العينة عند كل محور من محاور الأداة ودرجتها الكلية ومتوسط المجتمع النظري، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تمّ مقارنة متوسط العينة مع القيمة المحكيّة (3)، والجدول التالي يبيّن ذلك. جدول (12): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس محاور الاستبانة المتعلقة بدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية

الرقم	المحاور	العينة		قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني	4.11	.504	81.576	99	*.000
2	تمكين المرأة الفلسطينية	3.63	.504	72.137	99	*.000
3	المعيقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	3.21	.732	43.867	99	*.000
	الدرجة الكلية	3.65	.471	77.526	99	*.000

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة اختبار (3)

يتضح من نتائج الجدول (12) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط العينة لمحاوَر دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية والدرجة الكلية ولصالح متوسطات العينة، فقد جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائية وموجبة وهذا يعني أنّ محاوَر دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية من وجهة نظر النساء المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني والدرجة الكلية لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى المتوسط، وهذا يعبر عن أهمية أو قيمة دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية من وجهة نظر العينة التي شملتها الدراسة والتي كانت تقديراتها جميعها كبيرة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية في فلسطين

وينبثق عن الفرضية السابقة ثلاث فرضيات فرعية وهي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.

للإجابة عن هذه الفرضيات استخدمت الباحثة اختبار (Pearson Correlation)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (13): اختبار العلاقة بين المتغيرات الدراسة (دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية)

المتغير	تمكين المرأة اقتصادياً	تمكين المرأة اجتماعياً	تمكين المرأة قانونياً
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	.825*	.661*	.224*
	.000	.000	.025

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

يتضح من الجدول (13) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لعلاقة دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية من وجهة نظر النساء المستفيدات من الصندوق كانت أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.00)، (0.00)، (0.025) على التوالي، وبالتالي نرفض صحة الفرضية الصفرية ونقول "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية في فلسطين".

كما كانت نتائج الفرضيات الفرعية أيضاً كما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.

تفسر الباحثة وجود تلك العلاقة على المستوى الاقتصادي من أن الصندوق يوفر التمويل والتدريب لإنشاء وتطوير المشاريع الريادية، مما يساهم في توفير فرص عمل للنساء، فالمشاريع الممولة من الصندوق تساعد النساء في تحقيق استقلالية مالية وزيادة دخلهن، مما يساهم في تحسين أوضاعهن المعيشية، من خلال البرامج التدريبية التي يقدمها الصندوق والتي تساعد النساء على اكتساب مهارات جديدة تمكنهن من إدارة وتسويق مشاريعهن بكفاءة، وبالتالي تعزيز قدرة النساء على التخطيط المالي وإدارة الموارد المالية بشكل أفضل، مما يزيد من نجاح واستدامة المشاريع.

أما تفسير وجود علاقة على المستوى الاجتماعي فمن خلال المشاريع والبرامج التي يقدمها الصندوق، تكتسب النساء معرفة أعمق بالتحديات والمشكلات الاجتماعية في مجتمعاتهن، مما يعزز وعيهن الاجتماعي، وبالتالي تشجيع النساء على المشاركة في الأنشطة المجتمعية والانخراط في مؤسسات مجتمعية، مما يعزز دورهن الاجتماعي ويزيد من تأثيرهن في المجتمع، وبالتالي فالمشاركة في البرامج التدريبية والندوات تزيد من ثقة النساء بأنفسهن وتساعدهن على طرح أفكارهن والتفاعل الاجتماعي بشكل فعال، وزيادة الوعي بالحقوق المدنية والقانونية للمرأة، مما يساعد النساء على المطالبة بحقوقهن والمشاركة الفعالة في المجتمع.

وتفسر الباحثة وجود علاقة على المستوى القانوني من أن الندوات والبرامج التدريبية التي ينظمها الصندوق تزيد من معرفة النساء بحقوقهن القانونية والتشريعية، مما يمكنهن من الدفاع عن حقوقهن، وبالتالي فإن توفير الاستشارات القانونية والدعم القانوني للنساء الرياديات، يساعدهن

على التعامل مع القضايا القانونية المرتبطة بمشاريعهن، فتشجيع النساء على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية والمشاركة في صنع القرار، يعزز من دورهن في الحياة السياسية والقانونية، وتمكين النساء من معارضة القوانين التي تعتبر مجحفة بحق المرأة والعمل على تغييرها من خلال الدعم والمساندة القانونية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع).

وللإجابة عن الفرضية السابقة نوضح نتائج الفرضيات الفرعية التابعة لها وهي:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ومن أجل الإجابة عن الفرضية الفرعية الأولى، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. والجدولان (14) و(15) يبينان ذلك:

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المحور	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	5 سنوات فأقل	80	4.10	.509
	من 6- أقل من 11 سنة	6	4.23	.356
	11 سنة فأكثر	14	4.13	.552
	المجموع	100	4.11	.504
تمكين المرأة الفلسطينية	5 سنوات فأقل	80	3.62	.482
	من 6- أقل من 11 سنة	6	3.70	.187
	11 سنة فأكثر	14	3.68	.706
	المجموع	100	3.63	.504
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	5 سنوات فأقل	80	3.17	.651
	من 6- أقل من 11 سنة	6	3.48	.051
	11 سنة فأكثر	14	3.33	1.203
	المجموع	100	3.21	.732
الدرجة الكلية	5 سنوات فأقل	80	3.63	.458
	من 6- أقل من 11 سنة	6	3.80	.198
	11 سنة فأكثر	14	3.71	.620
	المجموع	100	3.65	.471

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	بين المجموعات	2	.054	.209	.812
	داخل المجموعات	97	.258		
	المجموع	99			
تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	.036	.139	.871
	داخل المجموعات	97	.258		
	المجموع	99			
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	.382	.708	.495
	داخل المجموعات	97	.539		
	المجموع	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	.116	.517	.598
	داخل المجموعات	97	.224		
	المجموع	99			

يتضح من الجدول (15) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.598)، وبالتالي نقبل صحة الفرضية الصفرية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة"، كما أشارت النتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق إحصائية في محاور الدراسة جميعها. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.

ومن أجل الإجابة عن الفرضية الفرعية الثانية، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير العمر، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر. والجدولان (16) و(17) يبينان ذلك:

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر

المحور	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	أقل من 24 عام	44	4.11	.466
	من 24- أقل من 35 عام	42	4.10	.537
	35 عام فأكثر	14	4.13	.552
	المجموع	100	4.11	.504
تمكين المرأة الفلسطينية	أقل من 24 عام	44	3.61	.436
	من 24- أقل من 35 عام	42	3.64	.504
	35 عام فأكثر	14	3.68	.706
	المجموع	100	3.63	.504
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	أقل من 24 عام	44	3.16	.672
	من 24- أقل من 35 عام	42	3.22	.595
	35 عام فأكثر	14	3.33	1.203
	المجموع	100	3.21	.732
الدرجة الكلية	أقل من 24 عام	44	3.63	.415
	من 24- أقل من 35 عام	42	3.66	.481
	35 عام فأكثر	14	3.71	.620
	المجموع	100	3.65	.471

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	بين المجموعات	2	.003	.013	.987
	داخل المجموعات	97	.259		
	المجموع	99			
تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	.028	.107	.899
	داخل المجموعات	97	.258		
	المجموع	99			
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	.156	.287	.751
	داخل المجموعات	97	.544		
	المجموع	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	.040	.179	.837
	داخل المجموعات	97	.226		
	المجموع	99			

يتضح من الجدول (17) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.837)، وبالتالي نقبل صحة الفرضية الصفرية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر"، كما أشارت النتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق إحصائية في محاور الدراسة جميعها.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن.

ومن أجل الإجابة عن الفرضية الفرعية الثانية، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير مكان السكن، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير مكان السكن. والجدولان (18) و(19) يبينان ذلك:

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن

المحور	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	مدينة	51	4.01	.503
	قرية	39	4.19	.502
	مخيم	10	4.30	.448
	المجموع	100	4.11	.504
تمكين المرأة الفلسطينية	مدينة	51	3.58	.552
	قرية	39	3.70	.357
	مخيم	10	3.64	.727
	المجموع	100	3.63	.504
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	مدينة	51	3.26	.809
	قرية	39	3.15	.601
	مخيم	10	3.20	.840
	المجموع	100	3.21	.732
الدرجة الكلية	مدينة	51	3.62	.491
	قرية	39	3.68	.394
	مخيم	10	3.72	.655
	المجموع	100	3.65	.471

جدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.120	2	.560	2.261	.110
داخل المجموعات	24.016	97	.248		
المجموع	25.135	99			
بين المجموعات	.284	2	.142	.554	.576
داخل المجموعات	24.839	97	.256		
المجموع	25.122	99			
بين المجموعات	.293	2	.146	.269	.765
داخل المجموعات	52.760	97	.544		
المجموع	53.053	99			
بين المجموعات	.122	2	.061	.272	.763
داخل المجموعات	21.844	97	.225		
المجموع	21.967	99			

يتضح من الجدول (19) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.763)، وبالتالي نقبل صحة الفرضية الصفرية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن"، كما أشارت النتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق إحصائية في محاور الدراسة جميعها.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

ومن أجل الإجابة عن الفرضية الفرعية الثانية، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. والجدولان (20) و(21) يبينان ذلك:

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية

المحور	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	دبلوم فأقل	33	4.27	.516
	بكالوريوس	62	3.98	.471
	دراسات عليا	5	4.60	.000
	المجموع	100	4.11	.504
تمكين المرأة الفلسطينية	دبلوم فأقل	33	3.78	.431
	بكالوريوس	62	3.50	.491
	دراسات عليا	5	4.36	.000
	المجموع	100	3.63	.504
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	دبلوم فأقل	33	3.22	.690
	بكالوريوس	62	3.13	.738
	دراسات عليا	5	4.13	.000
	المجموع	100	3.21	.732
الدرجة الكلية	دبلوم فأقل	33	3.76	.455
	بكالوريوس	62	3.54	.437
	دراسات عليا	5	4.36	.000
	المجموع	100	3.65	.471

جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	بين المجموعات	2	1.547	.810	149.
	داخل المجموعات	97	.227		
	المجموع	99			
تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	2.229	.463	162.
	داخل المجموعات	97	.213		
	المجموع	99			
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	2.289	133.1	134.
	داخل المجموعات	97	.500		
	المجموع	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	1.855	332.1	701.
	داخل المجموعات	97	.188		
	المجموع	99			

يتضح من الجدول (21) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.701)، وبالتالي نقبل صحة الفرضية الصفرية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية"، كما أشارت النتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق إحصائية في محاور الدراسة جميعها.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع. ومن أجل الإجابة عن الفرضية الفرعية الخامسة، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير نوعية المشروع، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير نوعية المشروع. والجدولان (22) و(23) يبينان ذلك:

جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع

المحور	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	زراعي	28	3.86	.520
	تجاري	42	4.27	.445
	غذائي	30	4.12	.487
	المجموع	100	4.11	.504
تمكين المرأة الفلسطينية	زراعي	28	3.52	.392
	تجاري	42	3.88	.481
	غذائي	30	3.40	.487
	المجموع	100	3.63	.504
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	زراعي	28	3.02	.493
	تجاري	42	3.57	.634
	غذائي	30	2.88	.833
	المجموع	100	3.21	.732
الدرجة الكلية	زراعي	28	3.47	.354
	تجاري	42	3.91	.467
	غذائي	30	3.46	.410
	المجموع	100	3.65	.471

جدول (23): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور صندوق التشغيل الفلسطيني	بين المجموعات	2	1.417	.165	.559
	داخل المجموعات	97	.230		
	المجموع	99			
تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	2.298	.859	.672
	داخل المجموعات	97	.212		
	المجموع	99			
المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل من تمكين المرأة الفلسطينية	بين المجموعات	2	4.923	.053	.509
	داخل المجموعات	97	.445		
	المجموع	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	2.392	.501	.790
	داخل المجموعات	97	.177		
	المجموع	99			

يتضح من الجدول (23) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) والتي بلغت (0.790)، وبالتالي نقبل صحة الفرضية الصفرية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع"، كما أشارت النتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق إحصائية في محاور الدراسة جميعها. تعزو الباحثة النتيجة السابقة حول عدم وجود فروق في استجابات النساء المستفيدات من الصندوق حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والعمر ومكان السكن والدرجة العلمية ونوعية المشروع بأن الصندوق يقدم برامج وخدمات موحدة للجميع دون تفریق بين النساء بناءً على سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، أو نوعية المشروع، وهذا يعني أن الفروقات في هذه العوامل لا تؤثر على استجابات النساء لأنهن يتلقين نفس الخدمات والفرص، وبالتالي قد تكون العوامل المدروسة (سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع) ليست لها تأثير مباشر على استجابات النساء بخصوص دور صندوق التشغيل الفلسطيني، فالمستجيبات على دراية بما يقدمه الصندوق من برامج تنموية لتمكين النساء على كافة الصعد، وأصبح لديهن خبرة حول تلك البرامج ومدى فاعليتها في تمكينهن.

النتائج المتعلقة بالتحليل النوعي (أداة الدراسة الثانية: المقابلة)

بعد إجراء الباحثة لمجموعة من المقابلات مع مسؤولي صندوق التشغيل الفلسطيني والتي اشتملت على (4) مقابلات بهدف استطلاع رأيهم حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، والمسؤولين الذين تم مقابلتهم هم:

- مدير صندوق التشغيل الفلسطيني.
- رئيس قسم خدمات تطوير الاعمال في الصندوق.
- منسقة مشاريع في الصندوق.
- موظف متابعة وتقييم في الصندوق.

وفيما يلي الأسئلة التي تم طرحها على من تم مقابلتهم وتحليل إجاباتها عنها والتي كانت كما يلي:

السؤال الأول: برأيك كيف ترى مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (24): إجابات سؤال المقابلة الأول

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
برأيك كيف ترى مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين؟	نسبة مساهمة مشاركة النساء في المشاريع لا تقل عن 50% وتصل الى 100%	3	50%
	تمكين المرأة نفسياً الى جانب تمكينها اقتصادياً واجتماعياً	2	33.3%
	توظيف النساء بشكل رئيسي في صندوق التشغيل كمدربات او منسقات مشاريع وبالتالي تشغيل النساء يبدأ من الصندوق نفسه ويصل الى توفير فرص عمل اخرى	1	16.7%
المجموع		6	100%

تشير النتائج الواردة في الجدول البارز لصندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة على عدة جوانب مهمة، اذ تشير الإجابات إلى أن الصندوق يلتزم بمشاركة النساء بنسبة لا تقل عن 50% في المشاريع التي يدعمها، مما يعكس التزامه بتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين. هذا النهج يعزز من مشاركة النساء في صنع القرار داخل المشاريع ويضمن أن يكون لهن دور فعال في تحقيق أهداف المشروع. بالإضافة الى توفير فرص التوظيف للنساء بشكل رئيسي داخل صندوق التشغيل يعكس التزامه بتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً. باعتباره مثلاً حياً على دور الممارسة الإيجابية، يعزز الصندوق من قدرات المرأة ويساهم في تعزيز ثقتها بالنفس وتطوير مهاراتها اللازمة للمشاركة

بنجاح في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تأتي هذه الفرص كنتيجة للالتزام الشامل بتعزيز التمكين النسوي في جميع جوانب العمل والتنمية داخل الصندوق.

وتشير الباحثة الى أن هذه النتائج توضح الدور المهم والفعال لصندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين، من خلال تعزيز مشاركتهم في المشاريع وتوفير فرص التوظيف الشاملة. يتجلى هذا التأثير في التحول الإيجابي لحياة النساء على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر تنمية وشمولية.

السؤال الثاني: من وجهة نظرك ما أبرز البرامج والمشاريع التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة ؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (25): اجابات سؤال المقابلة الثاني

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
من وجهة نظرك ما أبرز البرامج والمشاريع التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟	مشاريع تمكين النساء في المناطق المهمشة	1	12.5%
	وظائف التشغيل مثل مشروع ايادي القائم على التعليم المهني والتقني	2	25%
	تدخلات فنية تشمل التدريبات على الحقوق الاجتماعية للمرأة، بالإضافة الى برامج التغذية الراجعة بعد التشغيل	1	12.5%
	برامج دمج وإشراك المرأة في مشاريع عملية	1	12.5%
	مشاريع صغيرة مدرة للربح	1	12.5%
	برامج الصحة النفسية للنساء	1	12.5%
	جميع المشاريع تدعم النساء سواء كانت تدريب مهني او تقديم قروض لتنفيذ مشاريع	1	12.5%
	المجموع	8	100%

تشير النتائج الواردة في الجدول مجموعة متنوعة من البرامج والمشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني لتمكين المرأة الفلسطينية، ويتضح أن هناك تركيزاً كبيراً على مشاريع تمكين النساء في المناطق المهمشة، وهذا يعكس التزام الصندوق بالتخفيف من الفقر وتعزيز الفرص الاقتصادية في المناطق التي تعاني من التهميش، حيث يساهم في تعزيز قدرات النساء وتمكينهن اقتصادياً واجتماعياً، ويركز برنامج "ايادي" على التعليم المهني والتقني يعد مبادرة رائدة في تزويد النساء بالمهارات الضرورية للمشاركة في سوق العمل. هذا البرنامج يساهم في توفير فرص عمل

لائقة وزيادة الاستقلالية المالية للنساء، مما يعزز من مكانتهن في المجتمع ويسهم في تحسين جودة حياتهن.

بالإضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى أن التدخلات الفنية التي تشمل التدريبات على الحقوق الاجتماعية للمرأة تعكس التزام الصندوق بتمكين المرأة من خلال تعزيز وعيها بحقوقها ومساواتها في المجتمع. هذه التدخلات تساهم في تعزيز التمكين الاجتماعي للنساء وزيادة مشاركتهن في القرارات الاجتماعية والسياسية، وبرامج الصحة النفسية للنساء تعكس اهتمام الصندوق بالجانب الصحي والنفسي للمرأة، حيث يساهم في تقديم الدعم النفسي والعاطفي اللازم للنساء لتعزيز صحتهم النفسية والعقلية، وبالتالي تعزيز قدراتهن على التفاعل بشكل إيجابي في مجتمعهم وسوق العمل، كما أن توفير برامج دعم لتنفيذ مشاريع صغيرة مدرة للربح يعزز من استقلالية النساء اقتصادياً، حيث يتمكن من بدء مشاريعهن الخاصة وتحقيق الاكتفاء الذاتي وتحسين مستوى معيشتهم ومستقبل أسرهن.

وتشير الباحثة إلى أن هذه النتائج توضح أن صندوق التشغيل الفلسطيني يعمل على مجموعة شاملة من البرامج والمشاريع التي تستهدف تمكين المرأة على مختلف الأصعدة، وتتنوع هذه البرامج بين توفير فرص العمل، التعليم المهني، التدريبات الفنية، دعم مشاريع الصحة النفسية، ودعم الأنشطة الاقتصادية الصغيرة، مما يساهم في تعزيز دور المرأة ومشاركتها الفعالة في التنمية المستدامة للمجتمع الفلسطيني.

السؤال الثالث: من خلال عملك في الصندوق، ما هو مقدار التمويل وحجمه للمشاريع المتعلقة بتمكين المرأة؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (26): إجابات سؤال المقابلة الثالث

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
من خلال عملك في الصندوق، ما هو مقدار التمويل وحجمه للمشاريع المتعلقة بتمكين المرأة؟	يوجد صعوبة بتحديد الأرقام بدقة، إلا أن تمكين النساء لا يقل عن 50%	2	40%
	يعتمد على الاتفاق مع المانحين حول تخصيص تمويل محدد لكل مشروع	1	20%
	جميع مشاريع الصندوق تستهدف النساء بصورة أساسية	2	40%
	المجموع	5	100%

تشير النتائج الواردة في الجدول الى بعض التحديات والتعقيدات في تحديد حجم التمويل المخصص للمشاريع التي تستهدف تمكين المرأة من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني، اذ تشير الإجابات إلى أن هناك صعوبة في تحديد الأرقام بدقة، وهذا يمكن أن يعود إلى عدة عوامل منها التعقيدات في إدارة الموارد وتوزيع التمويل بين مختلف المشاريع والفئات المستهدفة، بالإضافة إلى تباين في احتياجات المشاريع وفرص التمويل المتاحة، وتعتمد عمليات التمويل على الاتفاقيات المبرمة مع المانحين، حيث يتم تخصيص التمويل بشكل محدد لكل مشروع وفقاً للاحتياجات والأولويات المحددة، هذا النهج يعكس الحاجة إلى الحصول على دعم مالي مستدام ومناسب لتنفيذ المشاريع بفعالية وتحقيق النتائج المرجوة.

وأشارت النتائج الى أن التركيز الأساسي على استهداف المرأة في جميع مشاريع الصندوق يوضح أن تمكين النساء يُعد أولوية قصوى، وهذا يظهر التزام الصندوق بتعزيز دور المرأة في الاقتصاد المحلي وتعزيز مشاركتها الفعالة في سوق العمل، وبناء مجتمع أكثر تنمية وشمولية. وتشير الباحثة اعتماداً على هذه النتائج إلى أن صندوق التشغيل الفلسطيني يواجه تحديات في تحديد حجم التمويل المخصص للمشاريع التي تهدف إلى تمكين المرأة، لكنه يتبنى نهجاً متوازناً يعتمد على الاتفاقات المالية المبرمة مع المانحين وتحديد الأولويات بناءً على الاحتياجات الملحوسة وفرص التمويل المتاحة، هذا النهج يعزز من فعالية العمل ويضمن تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة لتحقيق التمكين الشامل للمرأة الفلسطينية في مختلف جوانب حياتها ومشاركتها في التنمية المجتمعية والاقتصادية.

السؤال الرابع: كيف ترى متابعة الصندوق وتقييمه لتلك المشاريع التي يقوم بتمويلها لتمكين المرأة؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (27): إجابات سؤال المقابلة الرابع

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
كيف ترى متابعة الصندوق وتقييمه لتلك المشاريع التي يقوم بتمويلها لتمكين المرأة؟	يوجد متابعة وتقييم كبير من خلال زيارة النساء اللواتي تم تمويل مشاريعهم، او زيارتهم في أماكن عملهن	2	50%
	تقييم ومتابعة قبل وأثناء وبعد تنفيذ اي مشروع خاص بالصندوق	1	25%
	متابعة وتقييم الجهات التي يعمل معها الصندوق كالجمعيات او شركات القطاع الخاص	1	25%
	المجموع	4	100%

تعكس النتائج الواردة في الجدول أهمية وجود عمليات متابعة وتقييم دقيقة من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني للمشاريع التي يمولها لتمكين المرأة الفلسطينية، وتوضح الإجابات أن هناك متابعة وتقييم شاملين يتم من خلال زيارات ميدانية للنساء اللاتي تم تمويل مشاريعهن، مما يساهم في تقييم نجاح المشاريع وفعاليتها في تحقيق أهدافها المستهدفة، هذا النوع من المتابعة يسمح للصندوق بفهم تحديات المشاريع والاحتياجات المستمرة لدعم وتطوير الأداء.

كما تشير الإجابات إلى أن هناك عمليات تقييم ومتابعة مستمرة تتم على مدار مختلف مراحل تنفيذ المشاريع، بدءاً من مرحلة التخطيط وحتى مرحلة التنفيذ والتقييم النهائي. هذا النهج يساعد على تصحيح الدور وضبط العمل في حالة الحاجة، ويعزز من فعالية استخدام الموارد وتحقيق النتائج المرجوة بأقصى درجات الكفاءة.

وتظهر الإجابات أيضاً أن الصندوق يقوم بمتابعة وتقييم الجهات الشريكة مثل الجمعيات وشركات القطاع الخاص التي يعمل معها في تنفيذ المشاريع. هذا يعزز من شفافية العمل والمساءلة ويضمن أن الشركاء يلتزمون بالمعايير المهنية والأخلاقية في تنفيذ المشاريع بطريقة تتسق مع أهداف تمكين المرأة وتعزيز دورها في المجتمع.

وتؤكد الباحثة على أن هذه النتائج توضح تبني صندوق التشغيل الفلسطيني نهجاً محكماً في متابعة وتقييم المشاريع التي يمولها، مما يساهم في تحقيق أقصى قدر من النتائج الإيجابية لتمكين المرأة. الاهتمام بتقييم الأداء قبل وأثناء وبعد تنفيذ المشاريع يعزز من فعالية العمل ويضمن تحقيق أهداف التنمية بشكل مستدام ومؤثر.

السؤال الخامس: من وجهة نظرك ما المساهمات الاقتصادية والاجتماعية التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (28): إجابات سؤال المقابلة الخامس

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
من وجهة نظرك ما المساهمات الاقتصادية والاجتماعية التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟	مساهمات مالية لتنفيذ مشاريع او تدريبات عملية لتمكين المرأة اجتماعياً تقدم حسب الشريحة الخاصة بالنساء تبعاً للمجتمع والبيئة من حولها لتصبح قادرة على المطالبة بحقوقها	2	40%
	مساهمات تتعلق بتوفير فرص عمل لائقة للباحثات عنها	1	20%
	دورات تدريبية لتعزيز مكانة المرأة وتعريفها بحقوقها	1	20%
	تقديم منح مالية لتنفيذ مشاريع صغيرة لتمكين المرأة اقتصادياً	1	20%
	المجموع	5	100%

تكشف النتائج الواردة في الجدول عن مساهمات هامة تقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني في مجال تمكين المرأة، سواء اقتصادياً أو اجتماعياً، وذلك من خلال تقديم مساهمات مالية لتنفيذ مشاريع وتدريبات عملية، يسهم الصندوق في تمكين المرأة اجتماعياً من خلال دعمها في اكتساب المهارات والمعرفة التي تزيد من قدرتها على المطالبة بحقوقها في مجتمعها والمشاركة بنشاط في الحياة الاقتصادية، بالإضافة الى تقديم فرص عمل لائقة للنساء يعد من الجوانب الرئيسية لتمكينهن اقتصادياً، حيث يساهم الصندوق في تحسين فرص العمل للنساء من خلال دعم المشاريع والمبادرات التي توفر وظائف ذات أجور جيدة وظروف عمل ملائمة. كما يعمل الصندوق على تقديم الدورات التدريبية التي تعزز من مكانة المرأة في المجتمع وتزيد من وعيها بحقوقها، مما يساهم في تعزيز دورها الاجتماعي وتعزيز مشاركتها الفعالة في القرارات والعمل الاقتصادي، الى جانب منح المالية لتنفيذ مشاريع صغيرة تعد أداة فعالة لتعزيز الاستقلالية الاقتصادية للنساء، حيث يسهم الصندوق في تمكينهن اقتصادياً من خلال دعمه لمشاريعهن الصغيرة التي تساهم في تحسين الدخل الأسري وتعزيز الاقتصاد المحلي.

تشير الباحثة الى أن هذه النتائج توضح الدور المحوري لصندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، من خلال تقديم دعم مالي وتدريبات عملية، تحسين فرص العمل، تعزيز وعي المرأة بحقوقها، ودعم مشاريعها الصغيرة، إذ أن هذه المساهمات تعزز من مكانة المرأة في المجتمع وتعزز من مشاركتها الفعالة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

السؤال السادس: من خلال عملك في الصندوق ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة ؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (29): إجابات سؤال المقابلة السادس

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
من خلال عملك في الصندوق ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة؟	القيود المجتمعية مثل السيطرة الذكورية على النساء	2	
	الظروف السياسية التي تعيق نجاح مشاريع النساء الصغيرة	2	
	تحديات تتعلق بالمرأة نفسها كالوعي الذاتي	1	
	توفير وظائف ثابتة للنساء	1	
	العادات والتقاليد	1	
	المجموع	7	

تشير النتائج الواردة في الجدول الى وجود عدة تحديات ومعوقات تؤثر على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، والتي يمكننا مناقشتها كالتالي:

أولاً، تبين أن القيود المجتمعية مثل السيطرة الذكورية على النساء تشكل عائقاً رئيسياً، حيث تحد من حرية النساء في المشاركة الاقتصادية واتخاذ القرارات المالية المستقلة، وبالتالي يجب على الصندوق تبني سياسات وبرامج تعزز من المساواة الجنسانية وتعزيز دور المرأة في الاقتصاد.

ثانياً، تشير الظروف السياسية التي تعيق نجاح مشاريع النساء الصغيرة إلى أهمية تطوير استراتيجيات مرونة تساعد على التكيف مع التقلبات السياسية والاقتصادية المتغيرة، وبالتالي يحتاج الصندوق إلى العمل على تحسين بيئة الأعمال وتوفير الدعم اللازم للمشاريع الصغيرة التي تديرها النساء لتحقيق نجاح مستدام.

ثالثاً، التحديات النفسية والثقافية مثل الوعي الذاتي والعادات والتقاليد تبرز أهمية برامج التنقيف والتوعية التي تعزز دور المرأة وتحقق التغيير الثقافي نحو تعزيز حقوق المرأة وفرصها الاقتصادية، وبالتالي يمكن للصندوق أن يلعب دوراً رئيسياً في هذا المجال من خلال دمج التوعية الجندرية والتدريب في برامجه.

رابعاً، تحدي توفير وظائف ثابتة للنساء يعكس الضرورة الملحة لتوسيع فرص العمل وتحسين الأجور والظروف العمل للنساء في السوق الوظيفي، وبالتالي يجب أن يكون للصندوق دور فعال في تعزيز السوق الوظيفي للنساء من خلال تطوير المهارات والتعاون مع القطاع الخاص والحكومي لتوفير فرص عمل ذات جودة ومستقرة.

واعتماداً على ما سبق تشير الباحثة الى أهمية ودور صندوق التشغيل الفلسطيني في تعزيز تمكين المرأة، اذ يجب أن يعتمد الصندوق على استراتيجيات متكاملة تتعامل مع هذه التحديات المعقدة بشكل شامل من خلال تعزيز الشفافية، وتعزيز الحوكمة، وتوسيع الشراكات، يمكن للصندوق أن يحقق تأثيراً إيجابياً ومستداماً في حياة النساء الفلسطينيات وفي المجتمع بشكل عام.

السؤال السابع: ما هي مقترحاتك وتوصياتك لتعزيز دور الصندوق في تمكين المرأة في فلسطين؟

قامت الباحثة بجمع إجابات من تم مقابلتهم وتحليلها للإجابة، ويوضح الجدول التالي الإجابات ونسب تكرارها.

جدول (30): إجابات سؤال المقابلة السابع

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ما هي مقترحاتك وتوصياتك لتعزيز دور الصندوق في تمكين المرأة في فلسطين؟	دعم النساء والعمل على تحقيق المساواة بتقديم فرص افضل للنساء	1	25%
	توفير تأمين حوادث	1	25%
	تفعيل العلاقات مع مؤسسات أخرى تدعم مشاريع المرأة	1	25%
	التواصل مع المانحين للحصول على فرص افضل ومشاريع اكبر لتمكين المرأة	1	25%
	المجموع	4	100%

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى عدة نقاط رئيسية حول التوصيات والمقترحات الخاصة بتعزيز دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، ومن أبرزها ما يلي:

1. تعزيز برامج الدعم والتمويل:

- يجب على الصندوق تعزيز برامجه لدعم المرأة من خلال توفير تمويل أكثر للمشاريع التي يديرها النساء أو التي تستهدف تحقيق المساواة الجندرية.
- يمكن تحسين تصميم برامج الدعم لتشمل تأمين الحوادث وغيرها من الضمانات الاجتماعية لدعم النساء العاملات في المشاريع.

2. تعزيز التعاون مع المؤسسات الأخرى:

- من خلال تعزيز العلاقات مع مؤسسات داعمة أخرى، يمكن للصندوق توسيع شبكته وتبادل المعرفة والموارد لدعم مشاريع المرأة بشكل أكبر وأفضل.

3. التواصل مع المانحين:

- يجب على الصندوق تعزيز جهوده في التواصل مع المانحين للحصول على دعم مالي أكبر وفرص أكبر لتمكين المرأة. يمكن تحسين استراتيجيات جذب الاستثمارات من خلال عرض مشاريع محددة تستهدف المساواة الجندرية وتمكين المرأة.

4. تعزيز الشفافية والحوكمة:

- يجب على الصندوق تعزيز مستوى الشفافية والحوكمة في إدارة مشاريعه، مما يسهم في بناء الثقة مع المانحين والشركاء ويؤدي إلى جذب مزيد من التمويل والدعم.

5. تعزيز القدرات والتدريب:

- ينبغي على الصندوق الاستثمار في برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز قدرات النساء العاملات في المشاريع، مما يزيد من فرص نجاحهن وتأثير مشاريعهن على المجتمع.

واعتماداً على ما سبق تشير الباحثة الى انه يمكن للصندوق تعزيز دوره في تمكين المرأة الفلسطينية من خلال تعزيز الدعم المالي، وتوسيع شبكة الشركاء، وتعزيز العلاقات مع المانحين، وتحسين الحوكمة والشفافية، وتعزيز قدرات النساء العاملات في المشاريع، هذه الخطوات ستساعد في تحقيق مساهمة أكبر وأفضل لتعزيز المساواة وتمكين المرأة في فلسطين.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

بناء على النتائج التي خرجت بها الدراسة حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعيا واقتصاديا وقانونيا، خرجت الباحثة بالنتائج والتوصيات التالية:

نتائج الدراسة:

- دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية كان كبيراً.
- يقدم الصندوق مشاريع تدريبية للنساء تؤهل المستفيدين من تطوير أفكارهم الريادية.
- تسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة لتمكين المرأة.
- دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة كبير.
- مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة كبير.
- دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً كبير.
- دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً كبير.
- دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً كبير.
- المعينات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة متوسطة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية قانونياً.
- لا توجد فروق في استجابات النساء المستفيدات من الصندوق حول دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع.
- تشير النتائج إلى التزام الصندوق بمشاركة النساء بنسبة لا تقل عن 50% في المشاريع التي يدعمها، مما يعكس التزامه بتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين
- تشير النتائج إلى تقديم الصندوق مجموعة متنوعة من البرامج والمشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني لتمكين المرأة الفلسطينية، من خلال التركيز على مشاريع تمكين النساء في المناطق المهمشة.
- تشير النتائج الى بعض التحديات والتعقيدات في تحديد حجم التمويل المخصص للمشاريع التي تستهدف تمكين المرأة من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني، فهناك صعوبة في تحديد الأرقام بدقة، وهذا يمكن أن يعود إلى عدة عوامل منها التعقيدات في إدارة الموارد وتوزيع التمويل بين مختلف المشاريع والفئات المستهدفة.
- يتضح من النتائج أهمية وجود عمليات متابعة وتقييم دقيقة من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني للمشاريع التي يمولها لتمكين المرأة الفلسطينية.
- تكشف النتائج عن مساهمات هامة تقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني في مجال تمكين المرأة، سواء اقتصادياً أو اجتماعياً.
- تشير النتائج الى وجود عدة تحديات ومعوقات تؤثر على دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية، كالقيود المجتمعية مثل السيطرة الذكورية على النساء والظروف السياسية التي تعيق نجاح مشاريع النساء الصغيرة والتحديات النفسية والثقافية مثل الوعي الذاتي والعادات والتقاليد وتحدي توفير وظائف ثابتة للنساء.

الاستنتاجات:

- من خلال نتائج الدراسة تستنتج الباحثة ما يلي:
- يتبين من النتائج أن صندوق التشغيل الفلسطيني يلعب دورًا كبيرًا في تمكين المرأة الفلسطينية على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، ويتمثل ذلك في تقديمه لمجموعة من المشاريع التدريبية والمبادرات التي تساهم في تطوير مهارات النساء وتمكينهن اقتصاديًا واجتماعيًا.
 - يعتبر الصندوق من أكبر الداعمين للنساء من خلال تقديم مشاريع تدريبية تهدف إلى تنمية أفكارهن الريادية، وهذا يساعد النساء على استثمار قدراتهن بشكل فعال في إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة، مما يعزز من استدامة دخلهن ويحسن من فرصهن في سوق العمل.
 - يتضح من النتائج أن صندوق التشغيل الفلسطيني يساهم بشكل فعال في تمويل المشاريع المتعلقة بتمكين المرأة، بما في ذلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء، ويسهل الصندوق عملية إنشاء هذه المشاريع من خلال توفير التمويل والدعم اللازمين، مما يعزز استقلالية المرأة ويعطيها الفرصة لتطوير أعمالها.
 - تُظهر الدراسة أن صندوق التشغيل الفلسطيني يولي أهمية كبيرة لمتابعة المشاريع بعد التمويل، إذ يقوم بمتابعة دؤوبة لضمان تنفيذ المشاريع بشكل فعال، مما يعكس التزامه بجودة الدعم المقدم للمستفيدات.
 - بالرغم من دور صندوق التشغيل الفلسطيني البارز في تمكين المرأة، توجد بعض المعوقات التي تحد من فعاليته في هذا المجال، مثل القيود المجتمعية المتمثلة في سيطرة الذكور على بعض المجالات، بالإضافة إلى التحديات السياسية والاقتصادية التي تؤثر على استدامة المشاريع الصغيرة. كما تتعلق بعض التحديات النفسية والثقافية بوعي النساء بأنفسهن وصعوبة مواجهتهن للعادات والتقاليد السائدة.
 - يُظهر التزام صندوق التشغيل الفلسطيني بتعزيز دور المرأة في المجتمع مما يعكس التزامه بتحقيق المساواة بين الجنسين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - يقدم صندوق التشغيل الفلسطيني مجموعة متنوعة من البرامج والمشاريع التي تستهدف تمكين النساء في المناطق المهمشة، مما يساهم في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للنساء في هذه المناطق.
 - تشير النتائج إلى أن هناك حاجة ماسة لتطوير آليات متابعة وتقييم دقيقة لقياس نجاح المشاريع التي يمولها الصندوق، وذلك لضمان تحقيق أهداف تمكين المرأة وتحديد الأثر الفعلي للمشاريع على حياة النساء المستفيدات.

- تواجه عملية تحديد حجم التمويل المخصص لمشاريع تمكين المرأة صعوبة بسبب تعقيدات في إدارة الموارد وتوزيع التمويل بين مختلف الفئات المستهدفة، وهذا يتطلب مزيداً من الشفافية والتنسيق لتوضيح كيفية تخصيص هذه الموارد بشكل دقيق وفعال.

التوصيات

بناءً على النتائج التي خرجت بها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

أولاً: التوصيات الموجهة إلى المرأة:

- تشجيع النساء على الاستفادة من البرامج التدريبية التي يقدمها صندوق التشغيل، من خلال إقامة ورش عمل تعريفية في المناطق الريفية والحضرية لشرح فوائد البرامج التدريبية ودورها في تطوير المهارات الريادية.

- تعزيز الوعي حول أهمية الانخراط في المشاريع الريادية المقدمة من الصندوق والتي تسهم في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة من خلال تنظيم اجتماعات دورية مع النساء في المجتمعات المحلية لتوعيتهن حول الفرص المتاحة من خلال الصندوق وكيفية التقديم للحصول على الدعم.

- تشجيع النساء على التخطيط المستقبلي وتطوير استراتيجياتهن لاستدامة مشاريعهن الريادية، عبر توفير خدمات استشارية للنساء حول كيفية تطوير خطط عمل استراتيجية لتمويل مشاريعهن وضمان استدامتها.

ثانياً: التوصيات الموجهة إلى المؤسسات الداعمة للمشاريع المتعلقة بالمرأة (صندوق التشغيل):

- إعطاء الأولوية لتمويل المشاريع التي تركز على الاستدامة وتوفير فرص عمل، من خلال تطوير معايير وشروط خاصة للمشاريع التي تركز على الاستدامة البيئية والاجتماعية لضمان توفير فرص عمل على المدى الطويل.

- ضرورة تعزيز المتابعة الدورية للمشاريع المدعومة لضمان نجاحها وتجاوز العقبات، من خلال تخصيص فرق متابعة متخصصة تقوم بزيارة المشاريع المدعومة بشكل دوري لتقييم الأداء ومعالجة أي مشاكل تواجه المشاريع.

- توسيع نطاق الشراكات مع مؤسسات التمويل الدولية لتوفير مزيد من التمويل للمشاريع النسوية عبر عقد اتفاقيات شراكة مع مؤسسات التمويل الدولية لتوفير تمويل ميسرة وبرامج دعم متكاملة.

ثالثاً: التوصيات الموجهة إلى المجتمع الفلسطيني:

- على المجتمع الفلسطيني أن يدرك أهمية دعم المشاريع التي تقودها النساء، وأن يسهم في تعزيز بيئة داعمة لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً عبر تنظيم حملات إعلامية ومجتمعية لزيادة الوعي بدور المرأة في التنمية الاقتصادية.
- نشر الوعي بأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تنظيم فعاليات مثل معارض الأعمال أو أيام ريادة الأعمال لتسليط الضوء على مشاريع النساء وتعزيز مكانتهن في الاقتصاد المحلي.
- تسليط الضوء على قصص نجاح النساء الرياديات الفلسطينيات في الإعلام والمؤسسات التعليمية، لتعزيز الثقة لدى النساء وتشجيعهن على دخول مجال ريادة الأعمال والمشاركة في مشاريع التمكين الاقتصادي

رابعاً: التوصيات الموجهة إلى الجهات الفلسطينية الرسمية:

- على الجهات الرسمية تعزيز السياسات والقوانين التي تسهم في تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، وتقديم التسهيلات اللازمة لنجاح المشاريع النسوية عبر تخصيص برامج دعم حكومية للنساء، مثل تقديم إعفاءات ضريبية أو منح حكومية للمشاريع النسائية.
- ضرورة تقديم برامج توعية قانونية للنساء بهدف زيادة معرفتهن بحقوقهن التشريعية من خلال تنظيم ورش تدريبية ودورات توعية قانونية للنساء لتوعيتهن بحقوقهن.
- العمل على تحسين البنية التحتية لدعم ريادة الأعمال، بما في ذلك تبسيط الإجراءات الإدارية والقانونية لتسجيل المشاريع، عبر إنشاء مراكز خاصة لدعم ريادة الأعمال النسائية لتقديم المشورة المالية والتسويقية.

خامساً: مقترحات لدراسات مستقبلية:

- دراسة أثر التحديات السياسية والأمنية على نجاح المشاريع النسوية من خلال تحليل أعمق للتحديات المرتبطة بالاستقرار السياسي وتأثيرها على استمرارية المشاريع الممولة.
- إجراء دراسات مقارنة حول دور صندوق التشغيل ومؤسسات أخرى في تمكين المرأة، بهدف تحديد أفضل الممارسات.
- تحليل العوائق التي تواجه المشاريع الريادية النسوية في المناطق المهتدة بالمصادرة وكيف يمكن تجاوزها.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو دية، أ. (2019). *بيئة النزاهة في عمل الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية*. سلسلة تقارير رقم (144)، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان، رام الله.
2. أبو راضي، س. (2017). دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية. *مجلة كلية التربية*، 28(111)، 110-186.
3. احمد، ن. (2017). ملامح استراتيجية مقترحة للدور التربوي للجمعيات الأهلية لتمكين المرأة الأمية بمصر. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، (172)، 805-872.
4. إبراهيم، س. (2016). *عمل النساء في القطاع الرسمي كمحدد لقياس عناصر تمكين المرأة*. جامعة الجزيرة، ولاية الجزيرة، السودان.
5. الدراغمة، ت. (2014). *فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
6. الزيدة، ه.، وآخرون. (2016). *تمكين المرأة الفلسطينية في مواقع صنع واتخاذ القرار بالقطاع الحكومي*. ورقة عمل سياساتية، وزارة شؤون المرأة، فلسطين.
7. السرور، ع. (2021). *تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030*. جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
8. الشافعي، ح. (2019). *المؤسسات الرياضية وعلاقتها بتدعيم تمكين المرأة في مؤسسات المجتمع المدني*. *المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة*، (87)، 1-36.
9. الطريق، غ. (2014). *معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل*. *مجلة مستقبل التربية العربية*، 21(88)، 11-109.
10. القطوي، م. (2022). *واقع تمكين المرأة اليمنية اقتصادياً في مجال المشروعات الصغيرة: دراسة حالة اتحاد نساء اليمن*. *مجلة علمية محكمة ربع سنوية، كلية التربية بالحديدة*، 9(1).
11. القلا، م. (2020). *معوقات تمكين المرأة في التنمية*. *مجلة القراءة والمعرفة*، (229)، 333-362.

12. الكاظم، ث. (2016). *معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية*. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 24(2).
13. كازوز، ف. (2016). *معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة بمدينة الجميل، ليبيا*. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، الجميل، ليبيا.
14. للحمدي، إ. (2018). *معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في الجمهورية اليمنية*. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 5(19)، 93-122.
15. المهداوي، و.، حسن. (2013). *التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين*. الجامعة المستنصرية، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية.
16. العاجيب، آ.، وجواد، ش. (2020). *التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن*. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 9(1)، 166-183.
17. العموش، م. (2016). *انعكاس التمكين القانوني للمرأة الأردنية على مشاركتها السياسية*. المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، 8(8)، 767-805.
18. الطريق، غ. (2014). *معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل*. مجلة مستقبل التربية العربية، 21(88)، 11-109.
19. الصندوق الفلسطيني للتشغيل. (2021). *الموقع الرسمي لصندوق التشغيل الفلسطيني*. <https://pfesp.ps/>
20. التمكين القانوني منصة للمرونة والابتكار والنمو. (2014). *منكرة تفاهم*.
21. الزبدة، ه.، وآخرون. (2016). *تمكين المرأة الفلسطينية في مواقع صنع واتخاذ القرار بالقطاع الحكومي*. وزارة شؤون المرأة، فلسطين.
22. العموش، م. (2016). *انعكاس التمكين القانوني للمرأة الأردنية على مشاركتها السياسية*. المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، 8(8)، 767-805.
23. الدراغمة، ت. (2014). *فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً*. جامعة النجاح الوطنية.
24. العاجيب، آ.، وجواد، ش. (2020). *التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن*. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 9(1)، 166-183.
25. عبد العزيز، ه. (2019). *التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالأمن الأسري*. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
26. عبد العال، م. (2016). *فاعلية مؤسسات التمويل الصغير في تمكين المرأة اقتصادياً في محافظة طولكرم*. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

27. عبد الله، ن. (2021). التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 53(1).
28. عبد الفتاح، م. (2017). برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة. مجلة الخدمة الاجتماعية، 57(9)، 110-194.
29. فرج، ع.، وشرعبي، و. (2020). دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030 من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. مجلة الدراسات الاجتماعية، 26(1)، 31-53.
30. جودة، و. (2017). التمكين السياسي للمرأة الفلسطينية: التحديات والفرص. مجلة سياسات، 41(41)، 28-54.
31. شملوي، ح. (2019). أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة. مجلة جامعة الشارقة، 16(1)، 1-25.
32. سناقرة، ر. (2016). أثر مؤسسات المجتمع المدني على المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية (مشروع التمكين السياسي للنساء الفلسطينيات أنموذجاً). رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
33. شبير، أ.، والمفتي، أ. (2017). دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة مطبقة على برامج التمكين في جمعية عابشة لحماية المرأة والطفل. الجامعة الإسلامية، غزة.
34. طه، التومة، طه وآخرون. (2020). أثر مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة الاقتصادية لمشروع الأمن الغذائي على تمكينها الاقتصادي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، 21(1).
35. نجم، م. (2013). دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية. الجامعة الإسلامية، فلسطين - غزة.
36. نيروخ، ر.، وآخرون. (2018). دور المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة ومعوقات التمكين في مدينة الخليل. جامعة بوليتكنك فلسطين، الخليل.
37. ياسين، س. (2018). أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال والأعمال وفق رؤية 2030. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، 4(3)، 894-910.
38. شرفا، ل. (2018). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً واجتماعياً في محافظة طولكرم. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. AccountAbility & Glower. (2017). *Women in management and leadership in the Kingdom of Saudi Arabia. Economic Inquiry*, 56.
2. Barker, G., & Slegh, H. (2013). 'I can do women's work': Reflections on engaging men as allies in women's economic empowerment in Rwanda. *Gender & Development*, 21(1), 15–30.
3. Blattman, C. (2013). *Building women's economic and social empowerment through enterprise*. Uganda.
4. Buvinic, M., & Nichols, A. (2016). *Promoting women's economic empowerment: What works? The World Bank Research Observer*, 31(1). Oxford University Press.
5. Danjuma, S. K., Malami, H. U., & Gatawa, N. M. (2011). Skill acquisition, capacity building and women economic empowerment: A case study of Women Education Center, Birnin Kebbi. *Gender and Behaviour*, 9(2), 3961–3978.
6. Datta, P. B., & Gailey, R. (2012). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Baylor University.
7. Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079. <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
8. Hendriks, S. (2019). The role of financial inclusion in driving women's economic empowerment. *Development in Practice*, 29(8), 1029–1038.
9. Kandy, K. (2017). Are women more risk averse? *Economic Inquiry*, 620.
10. Khan, A. R., & Zainab, B. (2011). Women's socio-economic empowerment through participatory approach: A critical assessment. *Pakistan Economic and Social Review*, 49(1), 133–148.
11. Magaret, S. (2013). Study on impact of NGO interventions on the empowerment of women. *Journal of Business Management & Social Science Research*, 2(3).
12. Mariam, S. (2014). Women empowerment and economic development: An exploratory study in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4).*
13. Peebles, D., et al. (2015). *Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan*. National Center for Human Resources Development.

14. Rahman, S. S., & Sultana, N. (2012). Empowerment of women for social development: A case study of Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Papad, Hyderabad District. *Researchers World: Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(1), 50–59.
15. Sultana, H. (2013). Role of employment in women empowerment: Evidence from Khulna City of Bangladesh. *International Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research*, 13(9)

الملاحق

الملحق (1) محكمي الاستبيان

الجامعة	الدكتور	الرقم
الجامعة العربية الامريكية	د. امجد ابو العز	1
جامعة الاستقلال	د. أسامة السلعوس	2
جامعة الاستقلال	د. نادية عودة	3
جامعة الاستقلال	د. محمد اشنية	4



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

الأخوات المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في محافظة بيت لحم... تحية طيبة وبعد
تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية)

إشراف د. إياد عريقات

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في معهد التنمية المستدامة -

تخصص بناء مؤسسات، جامعة القدس.

وإيماناً من الباحثة بأهمية موضوع الدراسة، وبقيناً منها بدعمكم الكريم للبحث العلمي ومجالاته
المتعددة، يرجى الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بكل صراحة وموضوعية، للوصول إلى نتائج
صحيحة تتمتع بالدقة العالية، مع العلم بأن الإجابات ستحاط بالسرية التامة ولن يتم استخدام المعلومات
المقدمة من قبلكم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر والتقدير

الباحثة: سلام عدنان حجازي مضية

الجزء الأول العوامل الديموغرافية

يرجى اختيار الإجابة التي تناسبكم

- سنوات الخبرة:
- العمر : 24-20 25-34 أكثر من 35
- مكان السكن : مدينة قرية مخيم
- الدرجة العلمية: دبلوم فأقل بكالوريوس دراسات عليا

المحور الأول: مستوى مساهمة صندوق التشغيل من حيث

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجابتك: المقياس تصاعدي من 1-5 (1 غير موافق بشدة، 5 موافق بشدة)

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
انواع وطبيعة المشاريع						
1.	يوفر الصندوق مشاريع تدريبية تؤهل المستفيدين من تطوير أفكارهم الريادية.					
2.	يراعي الصندوق في تخطيطه للمشاريع في فلسطين قضية الاستدامة البيئية.					
3.	يركز الصندوق في تخطيطه على مشاريع التنمية والبنى التحتية.					
4.	يقدم الصندوق تسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة في المناطق الفلسطينية.					
5.	يقدم الصندوق عدة خيارات لتمويل المشاريع الريادية.					
6.	يركز الصندوق في خياراته لتمويل المشاريع ذات البعد المستدام.					
7.	يركز الصندوق في خياراته للتمويل على المشاريع التي توفر فرص عمل لأكثر من 5 أشخاص كحد أدنى.					
8.	يوفر الصندوق خدمات الاستشارة القانونية للكثير من الرياديين فيما يخص أفكارهم لتحويلها لمشاريع.					
9.	يستهدف الصندوق في تمويله للمشاريع تلك التي سيتم إنشاؤها في المناطق المهتدة بالمصادرة.					
10.	يستهدف الصندوق في تمويله للمشاريع تلك التي لها أبعادها الاقتصادية والاجتماعية في المناطق المصنفة (ج).					

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.11	يقدم الصندوق مشاريع لإعادة تنظيم وهيكله مشاريع قائمة في سبيل تطويرها وإنجاحها.					
.12	يراعي الصندوق في خدمات الإقراض التي يقدمها الحالة الاقتصادية للأسر الفلسطينية.					
.13	يوفر الصندوق المساعدة في تسجيل المشاريع الريادية خاصة في المؤسسات الحكومية.					
.14	يسهم الصندوق من خلال مشروع منصة التشغيل إلى توفر القدر الأكبر من فرص العمل وفقاً للاختصاصات والمهارات.					
.15	يساعد الصندوق في توفير الموارد اللوجستية اللازمة لإنجاح المشاريع الريادية.					
التمويل						
.16	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات التمويل المحلية بشروط تناسب المجتمع الفلسطيني.					
.17	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات تمويل دولية لتمويل المشاريع في فلسطين وفق تسهيلات تشجيعية.					
.18	يوفر الصندوق نسبة تمويل قد تصل إلى 80% للمشاريع الريادية المستدامة.					
.19	يعطي الأولوية لتمويل المشاريع التي تقوم عليها نساء.					
.20	يساعد الصندوق في جدولة القروض للمشاريع المتعثرة.					
.21	يوفر الصندوق الرقابة المالية على تمويل المشاريع الريادية.					
.22	يساهم الصندوق في توفير الاستشارات التمويلية للرياديين.					
.23	يقدم الصندوق بتوفير الخدمات القانونية للرياديين في مرحلة الحصول على التمويل من مؤسسات الإقراض.					
المتابعة والتقييم						
.24	يتابع الصندوق المشاريع التي تم البدء بها من خلاله بشكل دوري					
.25	يقوم الصندوق بتعزيز التنسيق بين جهات التمويل وبين الرياديين.					
.26	يساعد الصندوق في إعادة دراسة للمشاريع المتعثرة للمساعدة في إنجاحها.					
.27	لدى الصندوق عدد من الخبراء المختصين والذين يقدمون					

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المساعدة في إعادة هيكلة المشاريع المتعثرة.					
28.	يملك الصندوق نظاماً لتقييم المشاريع الفعالة.					
29.	يعتمد الصندوق في تقييمه للمشاريع في مدى قدرتها على استقطاب فرص عمل جديدة.					
30.	يقدم الصندوق توصيات واقتراحات لأصحاب المشاريع يكون هدفها تحسين العمل في مشاريعهم.					

المحور الثاني: تمكين النساء (اقتصادياً، اجتماعياً، وقانونياً)

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجاباتكم: المقياس تصاعدي من 1-5 (1 غير موافق بشدة، 5 موافق بشدة)

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
تمكين المرأة اقتصادياً						
31.	ساهم الصندوق في تحسين وضعي الاقتصادي من خلال تبني وتمويل مشروع خاص.					
32.	توفر المشاريع الريادية فرصاً لمشاركة المرأة في سوق العمل.					
33.	يتيح لي الانخراط في مشاريع تمكين ريادية فرصة التدريب على مهارات تسويقية.					
34.	تشجعتني مشاريع التمكين المقدمة على التخطيط المستقبلي نحو النجاح.					
35.	تساعد مشاريع التمكين على توفير جودة الحياة لي ولعائلتي.					
36.	توفر مشاريع التمكين المقدمة خيارات متعددة للتسويق والترويج تساعدني على النجاح.					
37.	تشجعتني خيارات التمويل المقدمة على تعزيز استمرارية المشروع.					
38.	يساعدني مشروع التمكين على الإيفاء بالتزاماتي المعيشية دون احتياج أحد.					
39.	تسهل مشاريع التمكين على زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي للأسرة.					
تمكين المرأة اجتماعياً						

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
40.	يساعدني مشروع التمكين في زيادة معرفتي بالمشكلات الاجتماعية في محيطي.					
41.	شجعتني مشاركتي في برامج التدريب الموجهة للتمكين على الانخراط في مؤسسات مجتمعية.					
42.	أصبح إمامي بالحقوق السياسية للمرأة أكبر.					
43.	أصبح إمامي بالحقوق المدنية للمرأة أكبر.					
44.	أصبح لدي القدرة على طرح أفكار اجتماعية أمام الجميع دون تردد.					
تمكين المرأة قانونياً						
45.	تسهم الندوات المقدمة لي في برامج التمكين من تعزيز قدرتي على المطالبة بحقوق القانونية.					
46.	يساعدني انضمامي لمؤسسات داعمة للمرأة على المشاركة في وضع المقترحات المتعلقة بالقوانين التي تساند حقوق المرأة في المجتمع.					
47.	يوفر لي الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي القدرة على معارضة القوانين الحالية والتي فيها إجحاف بحق المرأة.					
48.	يوفر لي الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي القدرة على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية.					
49.	ساهمت الندوات التي قمت بالمشاركة بها إلى زيادة معرفتي بحقوقية التشريعية.					

المحور الثالث: المعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجابته: المقياس تصاعدي من 1-5 (1 غير موافق بشدة، 5 موافق بشدة)

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المعوقات						
1.	الإطار القانوني للصندوق.					
2.	عدم توفر الوضوح الكافي لأهداف الصندوق.					
3.	عدم تبني معايير الحوكمة الرشيدة ضمن آليات عمل					

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	الصندوق.					
4.	ضعف التقييم والمتابعة للمشاريع الممولة من الصندوق.					
5.	عدم الاستقرار السياسي والأمني في الأراضي الفلسطينية.					
6.	سياسات الاحتلال التي من شأنها تعطيل وتدمير المشاريع.					
7.	تضارب المصالح بين جهات التمويل والتنفيذ للمشاريع.					
8.	عدم وضوح الأدلة الإجرائية في الصندوق.					
9.	التباين بين أهداف جهات التمويل وبين أهداف الصندوق.					
10.	نقص الأفكار الريادية ذات العلاقة بالاستدامة.					

معيقات اخرى حسب رأيك ؟

برأيك ما هي التحديات التي يمكن ان تواجه صندوق التشغيل في تمكين النساء؟ أذكرها:

مع الشكر والتقدير

الباحثة: سلام مضية

المشرف: د. إياد عريقات

الملحق (3) الاستبيان بصورته النهائية



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

الأخوات المستفيدات من صندوق التشغيل الفلسطيني في محافظة بيت لحم... تحية طيبة وبعد
تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية)

إشراف د. إياد عريقات

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في معهد التنمية المستدامة -

تخصص بناء مؤسسات، جامعة القدس.

وإيماناً من الباحثة بأهمية موضوع الدراسة، وبقيناً منها بدعمكم الكريم للبحث العلمي ومجالاته

المتعددة، يرجى الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بكل صراحة وموضوعية، للوصول إلى نتائج
صحيحة تتمتع بالدقة العالية، مع العلم بأن الإجابات ستحاط بالسرية التامة ولن يتم استخدام المعلومات
المقدمة من قبلكم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر والتقدير

الباحثة: سلام عدنان حجازي مضية

الجزء الأول المعلومات الشخصية

يرجى اختيار الإجابة التي تناسبكم

- سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل () من 6- أقل من 11 سنة () 11 سنة فأكثر ()
- العمر : أقل من 24 عام () من 24 - أقل من 35 () 35 فأكثر ()
- مكان السكن : مدينة () قرية () مخيم ()
- الدرجة العلمية: دبلوم فأقل () بكالوريوس () دراسات عليا ()
- نوعية المشروع: زراعي () تجاري () غذائي () أخرى () حدد:.....

المحور الأول: مستوى مساهمة صندوق التشغيل من حيث

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجابتم

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
انواع وطبيعة المشاريع						
50.	يقدم الصندوق مشاريع تدريبية للنساء تؤهل المستفيدين من تطوير أفكارهم الريادية.					
51.	يقدم الصندوق تسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة لتمكين المرأة.					
52.	يقدم الصندوق خدمات الاستشارة القانونية للكثير من النساء الرياديات فيما يخص أفكارهن لتحويلها لمشاريع.					
53.	تمويل المشاريع الريادية من اولويات الصندوق.					
54.	تمويل المشاريع ذات البعد المستدام تشكل اولوية من وجهة نظرك.					
55.	يقدم الصندوق مشاريع لإعادة تنظيم وهيكله مشاريع نسوية قائمة في سبيل تطويرها وإنجاحها.					
56.	يراعي الصندوق في خدمات الإقراض التي يقدمها للنساء الحالة الاقتصادية للأسر الفلسطينية.					
57.	يوفر الصندوق المساعدة في تسجيل المشاريع الريادية للنساء خاصة في المؤسسات الحكومية.					
58.	تمويل المشاريع في المناطق المهدة بالمصادرة من قبل الاحتلال تحتل مكانة متقدمة في الأولويات التمويلية للصندوق.					

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
59.	يسهم الصندوق من خلال مشروع منصة التشغيل إلى توفير القدر الأكبر من فرص العمل للنساء وفقاً للاختصاصات والمهارات.					
60.	يساعد الصندوق في توفير الموارد اللوجستية اللازمة لإنجاح المشاريع الريادية.					
التمويل						
61.	يقدم الصندوق تمويلاً كاملاً للمشاريع الريادية المتعلقة بتمكين المرأة.					
62.	يعقد الصندوق شراكات مع مؤسسات التمويل المحلية بشروط تتناسب المجتمع المحلي الفلسطيني.					
63.	يركز الصندوق في خياراته لتمويل المشاريع النسوية ذات البعد المستدام.					
64.	يركز الصندوق في خياراته للتمويل على المشاريع التي توفر فرص عمل للنساء لأكثر من 5 أشخاص كحد أدنى.					
65.	يستهدف الصندوق في تمويله للمشاريع النسوية تلك التي سيتم إنشاؤها في المناطق المهتدة بالصادرة.					
66.	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات التمويل المحلية لدعم المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة.					
67.	يقوم الصندوق بعمل شراكات مع مؤسسات تمويل دولية لتمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة وفق تسهيلات تشجيعية.					
68.	يوفر الصندوق نسبة تمويل قد تصل إلى 80% للمشاريع الريادية المستدامة للنساء.					
69.	يعطي الأولوية لتمويل المشاريع التي تقوم عليها نساء.					
70.	يساعد الصندوق في جدولة القروض للمشاريع المتعثرة للنساء.					
71.	يوفر الصندوق الرقابة المالية على تمويل المشاريع الريادية للنساء.					
72.	يساهم الصندوق في توفير الاستشارات التمويلية للرياديات.					
73.	يقدم الصندوق بتوفير الخدمات القانونية للرياديات في مرحلة الحصول على التمويل من مؤسسات الإقراض.					

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتابعة والتقييم						
.74	يتابع الصندوق المشاريع المتعلقة بتمكين المرأة والتي تم البدء بها من خلاله بشكل دوري					
.75	يقوم الصندوق بتعزيز التنسيق بين جهات التمويل وبين الرياديات.					
.76	يساهم الصندوق في إعادة دراسة للمشاريع المتعثرة للنساء الرياديات للمساعدة في إنجاحها.					
.77	يملك الصندوق الخبراء المختصين والذين يقدمون المساعدة في إعادة هيكلة المشاريع المتعثرة للنساء الرياديات.					
.78	يتمتع الصندوق بنظاماً فعالاً لتقييم المشاريع الفعالة للنساء الرياديات.					
.79	يعتمد الصندوق في تقييمه للمشاريع للنساء الرياديات في مدى قدرتها على استقطاب فرص عمل جديدة.					
.80	يقدم الصندوق توصيات واقتراحات للنساء الرياديات صاحبات المشروعات يكون هدفها تحسين العمل في مشاريعهن.					

المحور الثاني: تمكين النساء (اقتصادياً، اجتماعياً، وقانونياً)

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجاباتكم: المقياس تصاعدي من 1-5 (1 غير موافق بشدة، 5 موافق بشدة)

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
تمكين المرأة اقتصادياً						
.81	ساهم الصندوق في تحسين وضعي الاقتصادي من خلال تمويل مشروعك الخاص.					
.82	توفر المشاريع الريادية التي يقدمها الصندوق فرصاً لمشاركة المرأة في سوق العمل.					
.83	يتيح لي الانخراط في مشاريع تمكين ريادية يقدمها الصندوق فرصة التدريب على مهارات تسويقية.					
.84	تشجعتني مشاريع التمكين التي يقدمها الصندوق على التخطيط المستقبلي.					

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
.85	تساعد مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق على توفير جودة الحياة لي ولعائلتي.					
.86	توفر مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق خيارات متعددة للتسويق والترويج تساعدني على النجاح.					
.87	تشجعني خيارات التمويل المقدمة من الصندوق على تعزيز استمرارية المشروع.					
.88	يساعدني مشروع التمكين المقدم من الصندوق على الإيفاء بالتزاماتي المعيشية دون احتياج أحد.					
.89	تسهم مشاريع التمكين المقدمة من الصندوق على زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي للأسرة.					
تمكين المرأة اجتماعياً						
.90	يساعدني مشروع التمكين المقدم من الصندوق في زيادة معرفتي بالتحديات والمشكلات الاجتماعية في محيطي.					
.91	شجعتني مشاركتي في برامج التدريب المقدمة من الصندوق الموجهة للتمكين على الانخراط في مؤسسات مجتمعية.					
.92	أصبح إمامي بالحقوق السياسية للمرأة أكبر .					
.93	أصبح إمامي بالحقوق المدنية للمرأة أكبر .					
.94	أصبح لدي القدرة على طرح أفكارني الاجتماعية أمام الجميع دون تردد.					
تمكين المرأة قانونياً						
.95	تسهم الندوات المقدمة لي من الصندوق في برامج التمكين من تعزيز قدرتي على المطالبة بحقوقني القانونية.					
.96	تساعدني المقترحات المقدمة من الصندوق على المشاركة في وضع المقترحات المتعلقة بالقوانين التي تساند حقوق المرأة في المجتمع.					
.97	يوفر لي الندوات المقدمة من الصندوق خبرات حول القدرة على معارضة القوانين الحالية والتي فيها إجحاف بحق المرأة.					
.98	يوفر لي الدعم المقدم من الصندوق القدرة على الترشح لعضوية المؤسسات التشريعية.					
.99	ساهمت الندوات التي قمت بالمشاركة بها المقدمة من الصندوق إلى زيادة معرفتي بحقوقني التشريعية.					

المحور الثالث: المعينات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة

يرجى وضع ✓ أو × في الخانة التي تناسب إجاباتكم: المقياس تصاعدي من 1-5 (1 غير موافق

بشدة، 5 موافق بشدة)

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المعينات						
11.	عدم تبني معايير الحوكمة الرشيدة ضمن آليات عمل الصندوق يعتبر تحدياً باعتقادك.					
12.	ضعف التقييم والمتابعة للمشاريع الممولة من الصندوق.					
13.	تحديات مرتبطة بضعف الاستقرار السياسي والأمني في الأراضي الفلسطينية.					
14.	سياسات الاحتلال التي من شأنها تعطيل وتدمير المشاريع.					
15.	تضارب المصالح بين جهات التمويل والتنفيذ للمشاريع.					
16.	عدم وضوح الأدلة الإجرائية في الصندوق.					
17.	التباين بين أهداف جهات التمويل وبين أهداف الصندوق.					
18.	نقص الأفكار الريادية ذات العلاقة بالاستدامة.					

الملحق (4) المقابلة



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

الأخوة والأخوات

تحية طيبة وبعد،

تعد هذه المقابلة جزء من رسالة الماجستير التي أقوم بإجرائها بعنوان " دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في معهد التنمية المستدامة - تخصص بناء مؤسسات، جامعة القدس.

يرجى من حضرتكم الإجابة على أسئلة هذه المقابلة لما لها من أهمية لإنجاز هذه الرسالة، علماً بأن المعلومات التي ستقدمونها ستحاط بالسرية التامة وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والاحترام لتعاونكم

الباحثة: سلام عدنان حجازي مضية

أسئلة المقابلة:

- 1- برأيك كيف ترى مساهمة صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة في فلسطين؟
- 2- من وجهة نظرك ما أبرز البرامج والمشاريع التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟
- 3- من خلال عملك في الصندوق، ما هو مقدار التمويل وحجمه للمشاريع المتعلقة بتمكين المرأة؟
- 4- كيف ترى متابعة الصندوق وتقييمه لتلك المشاريع التي يقوم بتمويلها لتمكين المرأة؟
- 5- من وجهة نظرك ما المساهمات الاقتصادية والاجتماعية التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟
- 6- من خلال عملك في الصندوق ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة؟
- 7- ما هي مقترحاتك وتوصياتك لتعزيز دور الصندوق في تمكين المرأة في فلسطين؟

في الختام لكم جزيل الشكر والتقدير

فهرس الملاحق

102 الملحق (1) محكمي الاستبيان.
103 الملحق (2) الاستبيان قبل التعديل.
109 الملحق (3) الاستبيان بصورته النهائية.
115 الملحق (4) المقابلة.

فهرس الجداول

- الجدول (1): نسبة استجابة عينة الدراسة.....47
- جدول (2-أ): توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية.....47
- جدول (2-ب): توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية.....48
- جدول (3): معاملات ثبات محاور الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا.....50
- جدول (4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة والدرجة الكلية.....54
- جدول (5 - أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بأنواع وطبيعة المشاريع.....55
- جدول (5-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بأنواع وطبيعة المشاريع.....56
- جدول (6-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بالتمويل.....58
- جدول (6-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بالتمويل.....59
- جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث المتعلقة بالمتابعة والتقييم.....61
- جدول (8-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً.....63
- جدول (8-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً.....64
- جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المتعلقة بتمكين المرأة اجتماعياً.....66
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث المتعلقة بتمكين المرأة قانونياً.....68
- جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث المتعلق المعوقات التي تحد من دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة.....70
- جدول (12): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس محاور الاستبانة المتعلقة بدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية.....72

- جدول (13): اختبار العلاقة بين المتغيرات الدراسة (دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية).....73
- جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.....75
- جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.....76
- جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.....77
- جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.....77
- جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن.....78
- جدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير مكان السكن.....79
- جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.....80
- جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.....80
- جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع.....81
- جدول (23): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لدور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير نوعية المشروع.....82
- النتائج المتعلقة بالتحليل النوعي (أداة الدراسة الثانية: المقابلة).....83
- جدول (24): اجابات سؤال المقابلة الأول.....83
- جدول (25): اجابات سؤال المقابلة الثاني.....84
- جدول (26): اجابات سؤال المقابلة الثالث.....85
- جدول (27): اجابات سؤال المقابلة الرابع.....86
- جدول (28): اجابات سؤال المقابلة الخامس.....87
- جدول (29): اجابات سؤال المقابلة السادس.....88
- جدول (30): اجابات سؤال المقابلة السابع.....90

فهرس المحتويات

أ.....	الإقرار
ب.....	الشكر والتقدير
ج.....	الملخص
د.....	Abstract
ه.....	مصطلحات الدراسة
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.1.....	1.1 مقدمة
2.1.....	2.1 مشكلة الدراسة
3.1.....	3.1 اسئلة الدراسة
4.1.....	4.1 أهمية الدراسة
5.1.....	5.1 اهداف الدراسة
6.1.....	6.1 فرضيات الدراسة
7.1.....	7.1 حدودالدراسة
7.....	الفصل الثاني
7.....	المحور الأول: الإطار النظري
1.2.....	1.2 مدخل
2.2.....	2.2 المبحث الأول: صندوق التشغيل الفلسطيني
1.2.2.....	1.2.2 تعريف الصندوق ونشأته
2.2.2.....	2.2.2 الخدمات التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني
3.2.2.....	3.2.2 اهداف صندوق التشغيل الفلسطيني
4.2.2.....	4.2.2 العقبات والتحديات التي واجهت صندوق التشغيل الفلسطيني
3.2.....	3.2 المبحث الثاني: تمكين المرأة
1.3.2.....	1.3.2 تعريف تمكين المرأة
2.3.2.....	2.3.2 تمكين المرأة والعوامل المؤثرة فيه
3.3.2.....	3.3.2 اهداف واهمية تمكين المرأة
4.3.2.....	4.3.2 أنواع تمكين المرأة
5.3.2.....	5.3.2 مبادئ وأسس تمكين المرأة

24	6.3.2 معيقات تمكين المرأة
27	7.3.2 المعيقات التي تتعلق بتمكين المرأة من قبل صندوق التشغيل
28	8.3.2 المعيقات التي يواجهها صندوق التشغيل في تمكين المرأة
28	9.3.2 نوع المشاريع التي يدعمها الصندوق لتمكين المرأة
29	11.3.2 قصص نجاح لنساء تم تمكينهم وقاموا بمشاريع لاقت نجاح
32	المحور الثاني: الدراسات السابقة
32	الدراسات باللغة العربية
40	2.3 الدراسات باللغة الأجنبية
42	2.4 التعقيب على الدراسات السابقة
44	2.5 ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة
46	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
46	المقدمة
46	1.3 منهجية الدراسة
46	2.3 مجتمع الدراسة
47	3.3 عينة الدراسة
49	4.3 أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)
49	5.3 صدق الاستبانة
50	7.3 أداة الدراسة الثانية (المقابلة)
51	8.3 خطوات تطبيق وإجراء الدراسة
51	9.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة
52	10.3 متغيرات الدراسة
53	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
53	المقدمة
53	النتائج المتعلقة بالتحليل الكمي (أداة الدراسة الأولى: الاستبانة)
53	أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
55	محور الدراسة الأول: مساهمة صندوق التشغيل
55	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما هو نوع المشاريع التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني من أجل تمكين المرأة؟
55	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمويل المشروعات المتعلقة بتمكين المرأة؟
58	

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى متابعة صندوق التشغيل الفلسطيني بعد التمويل لتنفيذ المشروع المقدم للمرأة؟.....	61
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً؟.....	63
النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية اجتماعياً؟.....	66
النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً؟.....	68
النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	73
النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين دور صندوق التشغيل الفلسطيني وتمكين المرأة الفلسطينية في فلسطين.....	73
النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في دور صندوق التشغيل الفلسطيني في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، مكان السكن، الدرجة العلمية، نوعية المشروع).....	75
السؤال الثاني: من وجهة نظرك ما أبرز البرامج والمشاريع التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟.....	84
السؤال الثالث: من خلال عملك في الصندوق، ما هو مقدار التمويل وحجمه للمشاريع المتعلقة بتمكين المرأة؟.....	85
السؤال الرابع: كيف ترى متابعة الصندوق وتقييمه لتلك المشاريع التي يقوم بتمويلها لتمكين المرأة؟.....	86
السؤال الخامس: من وجهة نظرك ما المساهمات الاقتصادية والاجتماعية التي يقدمها الصندوق في سبيل تمكين المرأة؟.....	87
السؤال السادس: من خلال عملك في الصندوق ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي من الممكن أن تحد من دور الصندوق في تمكين المرأة؟.....	88
السؤال السابع: ما هي مقترحاتك وتوصياتك لتعزيز دور الصندوق في تمكين المرأة في فلسطين؟.....	90
الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.....	92
نتائج الدراسة.....	92
الاستنتاجات	94
التوصيات	95
المصادر والمراجع	97
الملاحق	102

117	فهرس الملاحق
118	فهرس الجداول
120	فهرس المحتويات