



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم  
من وجهة نظر العاملين فيها

موسى خليل رشيد جبران

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1436هـ - 2014م

دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميئها في محافظة بيت لحم  
من وجهة نظر العاملين فيها

إعداد:

موسى خليل رشيد جبران

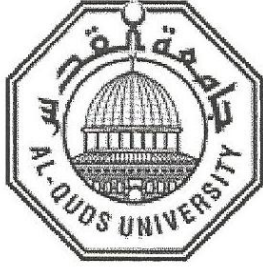
بكالوريوس إدارة أعمال- تركيز اقتصاد - جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

إشراف: د. بسام بنات

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من معهد التنمية  
المستدامة، تخصص بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية، جامعة القدس، فلسطين.

القدس - فلسطين

1436هـ - 2014م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
معهد التنمية الريفية المستدامة

### إجازة الرسالة

دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميبتها في محافظة بيت لحم  
من وجهة نظر العاملين فيها

إعداد: موسى خليل رشيد جبران  
الرقم الجامعي: 2091251

المشرف: د. بسام بنات

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2014/01/25 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم.

- |              |                                     |
|--------------|-------------------------------------|
| التوقيع..... | 1- رئيس لجنة المناقشة: د. بسام بنات |
| التوقيع..... | 2- ممتحناً داخلياً: د. فدوى اللبدي  |
| التوقيع..... | 3- ممتحناً خارجياً: د. حسن البرميل  |

القدس - فلسطين

1435هـ / 2014م

الإهداء

إلى روح والدي....

إلى أفراد عائلتي....

إلى من أحببتهم وأحبوني... وتمنوا لي النجاح....

موسى خليل رشيد جبران

## إقرار

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

الاسم: موسى خليل رشيد جبران

التوقيع: .....

التاريخ: / / 2014

## شكر وعرافان

الحمد لله الذي أعانني على إنجاز هذه الدراسة...

أتقدم بالشكر إلى الدكتور بسّام بنات الذي كان لإشرافه على هذه الدراسة الأثر المباشر في إنجازها.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر إلى جامعتي الغالية، هذا الصرح العلمي الأصيل، الذي احتضنني وأتاح لي فرصة التعليم العالي، وإلى معهد التنمية المستدامة، وأخص بالذكر عميد المعهد الدكتور عزمي الأطرش، ولا أنسى الدكتورة الفاضلة فدوى اللبدي، وأعضاء لجنة المناقشة.

وأخيراً، أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدّم لي يدّ العون والمساعدة في إتمام هذا الدراسة، أشخاصاً ومؤسساتٍ، ولكل من قاموا بتحكيم الاستبانة من متخصصين وإخراجها بشكلها النهائي.

إليهم جميعاً كل الشكر والتقدير،،،

موسى خليل رشيد جبران

## تعريفات

**بناء المؤسسات:** يعتبر العمل المؤسسي من الأمور المهمة في حياة أي مؤسسة، وعليه يعرف البناء المؤسسي بأنه العمل المنظم الذي يحتكم لمرجعية أو منظومة قيم ويطمح إلى تحقيق أهداف معينة ويخضع لقوانين ولوائح، ويوزع في إطاره العمل على هيئات أو لجان أو فرق عمل أو مصالح متخصصة، مخول لها العمل وفق صلاحياتها، تكون فيه المسؤوليات والصلاحيات واضحة محددة بما يحقق انسيابية العمل وفعاليتها، وتكون مرجعية القرار هي الأخرى محددة وواضحة، وغالبا ما تكون لمجالس إدارة حسب خصوصية وطبيعة كل مؤسسة (الخطيب، 2011).

**المنظمات غير الحكومية:** هي منظمات غير تابعة للحكومة، وغير ربحية، تعمل على بناء مجتمع مدني من خلال تطوير مجالات علمية وتربوية وثقافية وقانونية، تعمل دون تمييز بين الدين والجنس (يونس، 2007).

**مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر):** هو مفهوم اجتماعي يدرس العلاقات والأدوار في المجتمع على ضوء الجنس، على أن النوع الاجتماعي هو الذي ينظم علاقات السلطة والتراتب بين الرجال والنساء في المجتمع، إضافة لتنظيمه عوامل اجتماعية متشابكة أخرى، كالطبقة الاجتماعية، ويتجلى تقسيم العمل في العائلة والأسرة (نزال، 2007).

**تنمية المرأة:** عرفها تقرير الأمم المتحدة على أنها: "عملية زيادة الخيارات المطروحة على الناس ومستوى ما يحققونه من رخاء، وهذه الخيارات ليست نهائية أو ثابتة، وتشمل القدرة على العيش حياة طويلة وفي صحة جيدة، واكتساب المعرفة، والتمتع بفرص الحصول على الموارد اللازمة لعيش حياة لائقة". ويعرّف الباحث "تنمية المرأة بأنها تحسين قدرات

ومهارات المرأة من خلال البرامج والأنشطة التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني لتحسين أوضاع المرأة من النواحي الصحية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والدينية" (ثابت، 2006).

**المشاركة:** تعني اشتراك الناس عن كثب في العملية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر في حياتهم، للوصول إلى فرص أكبر والمساهمة في صنع القرارات التي تمس حياة الناس مباشرة والمشاركة في تنفيذها (يونس، 2007).

**مشاركة المرأة:** هي مساهمة المرأة في تحديد البرامج والمشروعات التنموية في إطار المؤسسات الأهلية، من خلال التعبير عن رأيها في تبوء مكانتها ومسؤولياتها تجاه قضايا المجتمع، وتمثل ركيزة أساسية لنجاح التنمية المجتمعية عبر تحديد الاحتياجات وأولويات المجتمع المحلي واتخاذ القرار والعمل على تنفيذه بالشكل المطلوب في نطاق إبراز دورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية (عيد، 2008).

**الدور:** يعني أن المجتمع يحدد الأدوار وفق ثقافته لتحديد دور كل من النساء والرجال على أساس قيم والعادات والضوابط وتصورات المجتمع لطبيعة كل من الرجل والمرأة. الذكر و الأنثى. وقدراتهما ومدى استعدادهما، وما يليق بكل منهما حسب نظرات وتوقعات المجتمع لدور كل منهما (مفتاح، 2009).

**تمكين المرأة:** ويقصد به كسر الحواجز والقيود التي تحول دون حصول المرأة على الفرص في التنمية وحصولها على القدرات القيادية، والمهارات الخاصة بالقيادة مثل مهارات الاتصال، والتواصل، والتفاوض، والضغط، والحشد والتشبيك، حتى تكون قائدة على مستوى المجتمع المحلي أو تكون قادرة على التشريع وصنع القرار، إذ أصبح مفهوم تمكين المرأة يستخدم مؤخرًا بشكل شبه حصري، للتدليل على مشاركة المرأة في صنع القرار (نزال، 2007).

## ملخص الدراسة:

إن الدراسة الحالية تعرّف دور النساء في بناء وتطوير المؤسسات المحلية في محافظة بيت لحم . إن الدراسة تعالج ظاهرة متعددة الأبعاد من حيث كل من البحوث التطبيقية والنظرية. إن أهمية هذه الدراسة الحديثة تأتي من كونها مُكملاً لعلم الأخلاق السابق والمتوفر حالياً بخصوص دور المرأة في بناء وتطوير المؤسسات المحلية. إنها أيضاً تقوم بانتشار واسع الأفق جديدة لتوسيع دراسات تطوير المؤسسات المحلية في محافظة بيت لحم.

لقد طوّر الباحث استمارة مكوّنة من (39) بنداً وتقسّم إلى أربعة محاور كما يلي: إن مشاركة النساء في إدارة مؤسسات محلية ودورهن في إقامة وتطوير مؤسسات محلية، والعوائق وسبل تطوير دور النساء في إقامة وتطوير مؤسسات نسائية محلية. وقد اعتمد دور الدراسة على عيّنة (152) من طواقم المؤسسات المحلية من ذكور وإناث، تمّ اختيارها بصورة عشوائية لأسلوب تكوين الطبقات. وبعد جمع التفاصيل تمّ عملها إحصائياً باستخدام حزمة إحصائية من أجل العلوم الاجتماعية (SPSS).

لقد أثبتت النتائج أن دور النساء في تأسيس وتطوير المؤسسات المحلية في محافظة بيت لحم كان عالياً بمعدل (3.97) علاوةً على ذلك، أثبت جدل المشاركون أن حقيقة مشاركة النساء في إدارة مؤسسات الحكومة الوطنية (NGOs) كانت عالية أيضاً (3.80) وأن لها دوراً واضحاً في إقامة وتطوير عملية هذه المؤسسات (3.97) رُغم أن هنالك بعض العوائق التي تحدّ من ممارسة هذا الدور (3.22)؛ في الوقت ذاته أكدت النتائج أن هنالك طرق كثيرة (4.15) لتطوير دورها في هذه المؤسسات.

وقد كشفت نتائج الدراسة فروعاً إحصائية مهمة في دور النساء في إقامة (بناء) مؤسسات محلية وتوقعاتها كما أدركت من قبل وجهة نظر المشاركين وذلك نظراً للمتغيرات التالية: الجنس، منطقة

المعهد، سنوات الخبرة، ومعدل عدد النساء في المعهد. ولم يتم وجود فروق إحصائية هامة طبقاً لمتقلبات مستقلة أخرى.

في ضوء الدراسة الحالية ومناقشتها يوصي الباحث بضرورة مساندة النساء في مؤسسات الحكومة الوطنية (NGOs) من ناحية مالية ومعنوية وذلك لتقوية قيادتهن في دورهن في هذا المضمار، بمحاولة التغلب على العوائق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتي تحدّ من مشاركة النساء في عملية تطوير المجتمع الفلسطيني بصورة عامة وفي المؤسسات المحلية بصورة خاصة. بالإضافة لذلك توصي الدراسة أيضاً بالحاجة لتسيير دراسات مطوّلة ترفع من مستوى مشاركة النساء في مؤسسات محلية في المجتمع الفلسطيني من ناحية عامة وفي محافظة بيت لحم بصورة خاصة.

# **The role of women in setting up local institutions in Bethlehem Governorate and its prospects**

**Prepared by: Mousa Khalil Rashed Jubran**

**Supervised by: Dr. Bassam Banat**

## **Abstract:**

The current study identifies the role of women in the construction of local institutions in Bethlehem Governorate and its prospects. The study tackles a multidimensional phenomenon addressed by both theoretical and applied researches. The significance of the recent study rises from being a complement of previous and available ethics, concerning woman's role in construction and developing local institutions. It also widely spreads new horizons to further studies of developing the local institutions at the Governorate of Bethlehem.

The researcher developed a 39-item questionnaire; divided into four sub-scales as follows: the participation of women in administering local institutions, women's role in constructing and developing local institutions, the obstacles and ways to developing women's role in setting up and developing the process of local institutions. The role of the study depended on a sample of (152) male and female local institutions staff selected in a random stratifying method. Following collection of data, they were statistically processed, using statistical package for social sciences (SPSS).

Findings have shown that the role of women in setting up and developing the process of local institutions in Bethlehem Governorate was high, with an average of (3.79). Moreover, the participants argued that the reality of women's participation in the management of NGOs was also high (3.80); it has a clear role in setting up and developing the process of these institutions (3.97), although there are some obstacles which limit practicing this role (3.22); at the same time, findings emphasizing that there are many ways (4.15) of developing her role in these institutions.

The study results have revealed statistical significant differences in the role of women in the construction of local institutions and its prospects as perceived by participants' point of view due to the following variables: gender, region of the institute, years of experience and the ratio of women in the institute. No statistical significant differences were found in accordance with other independent variables.

In the light of the current study and its discussion, the researcher recommends the necessity of supporting women in the NGOs financially and morally to strengthen their leadership role there, addressing the social, political and economic obstacles, which limit women's participation in the development process of the Palestinian society in general and in the local institutions in particular. Besides, the study also recommends the need to conduct longitudinal studies that enhance the participation of women in local institutions in the Palestinian society in general and Bethlehem Governorate in particular.

## الفصل الأول

---

### الخلفية العامة للدراسة

#### 1.1 مقدمة

منذ خلق الله عز وجل البشرية من زمن آدم وحواء لعبت المرأة دوراً كبيراً إلى جانب الرجل في بناء المجتمع ومشاركتها له في اتخاذ القرارات المصيرية، فكانت تفلح الأرض، وتزرع، وتحصد وتتجب الأولاد، وتربيهم، وتهتم بأسرتها، وتكدح لتوفير لقمة العيش لها، فلقد باركتها جميع الديانات وحثت على احترامها وإكرامها منذ عهد سيدنا موسى -عليه السلام- ولقد شاركت المرأة الفلسطينية في تنمية المجتمع، إلى جانب مشاركتها في العملية النضالية والكفاح من أجل نيل الاستقلال وتحرير كامل الأرض المحتلة، فمنذ عهد الانتفاضة الأولى عملت المرأة على تشكيل العديد من الجمعيات والمراكز النسوية التي كان لها الدور الأكبر في تعزيز المشاركة النسائية للمرأة في المجتمع الفلسطيني، وعملت هذه المراكز النسوية -أيضا- على تمكين المرأة ومشاركتها

في اتخاذ القرارات المصيرية فالمرأة هي: الأم، والأخت، والزوجة، وهي: المعلمة، والطبيبة، والمهندسة وهي التي تسهر الليالي على تربية أولادها، فهي المجتمع كله. ومنذ مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية عملت المرأة على تشكيل العديد من المؤسسات الأهلية التي تهتم بقضايا المرأة وتمكينها من المشاركة في تنمية المجتمع الفلسطيني واتخاذ القرارات التي كانت حكرًا على الرجل.

وبرز موضوع مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية بشكل عام في كثير من المحافل والمؤتمرات الدولية، مؤكدة على أن المرأة تمتلك من المهارات والقدرات والطاقات مثلها مثل الرجل، وبناء عليه فإن حرمان المجتمع من هذه الطاقات والقدرات يركز على الصعوبات في تحقيق التنمية الشاملة، وعليه ركزت المؤتمرات والمحافل الدولية على أهمية إشراك المرأة في التنمية الشاملة في الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، وإبراز دورها البناء في تحقيق التنمية وبناء المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الأهلية بشكل خاص، وكما عقدت المؤتمرات والمحافل الدولية المطالبة بسن القوانين والتشريعات التي تمكن المرأة من أخذ دورها البناء في العملية التنموية الشاملة، وتغيير النظرة السلبية السائدة في المجتمعات (عيد، 2008).

وفي محافظة بيت لحم بلغ عدد المؤسسات الأهلية (250) مؤسسة مسجلة حتى تاريخ 2013/1/10 حسب الإحصائيات التابعة لوزارة الداخلية في المحافظة، وتعمل هذه المؤسسات في مختلف المجالات، حيث يعمل جزء منها في جانب المرأة وجزء آخر: في الجمعيات التعاونية، وآخر: في جانب الصحة المجتمعية، ورعاية الأطفال، وإرشاد النفسي والجمعيات الخيرية، والمراكز الاجتماعية، والمؤسسات الثقافية... إلخ (نشرة وزارة الداخلية، 2013).

وتعد مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المؤسسات الأهلية ركيزة أساسية في العملية الديمقراطية، وعن دورها في بناء وتنمية العمل المؤسسي بشكل خاص، ومدى تقبل المجتمع لهذه المشاركة بشكل عام، وبالتالي يجب العمل على المطالبة بمشاركتها من قبل المسؤولين عن إدارات المؤسسات الأهلية، وقيادات المجتمع المدني الفلسطيني، وجميع الأطر السياسية والحزبية، وأيضا تفعيل القوانين والتشريعات التي تعمل على إشراك المرأة فيها (عيد، 2008).

وتعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تقوم بإبراز دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية في فلسطين بعامة وفي محافظة بيت لحم بخاصة وتنميتها وأيضا تمثل توصيات ونتائج الدراسة أمورا مهمة لفتح آفاق بحثية لجوانب أخرى تتعلق بإبراز دور المرأة وأهم المعوقات التي تواجهها لأخذ دورها في التنمية.

## 2.1 مشكلة الدراسة

إن دور المرأة في عملية البناء والتنمية يعد ركيزة أساسية من ركائز التنمية الشاملة في المجتمع، إذ يعد دورها في المؤسسات الأهلية من أهم الملامح الجديدة المعبرة عن توجهات وتطلعات العمل النسائي المنظم على قاعدة تنمية المجتمع المحلي في فلسطين، كما أن الدور الذي تؤديه المرأة لا يمكن حصره في إطار عملها كربة بيت فقط، بل إنها تتمتع بأفاق وطموحات وتطلعات تنموية ومهنية، وتسعى لتعزيز دورها في عملية التنمية المجتمعية وتنميتها باستمرار. من هنا جاءت فكرة إجراء هذه الدراسة، التي تسعى إلى الإجابة عن تساؤلها الرئيس:

ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها؟

### 3.1 مبررات الدراسة

لقد جاءت هذه الدراسة استجابة لعدد من الأسباب، ومن أهمها:

1. ندرة الدراسات التي استعرضت دور المرأة الفلسطينية في عملية التنمية على حد علم الباحث.
2. تمثل المرأة نصف المجتمع ومشاركتها في التنمية مهم جداً لأن عدم مشاركتها في التنمية يؤدي إلى هدر الموارد والطاقات مما يؤدي إلى حرمان المجتمع من هذه الطاقات والموارد وحرمانها من عملية التنمية وبناء المؤسسات الفلسطينية.
3. حداثة موضوع الدراسة بسبب تناوله جانب مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .
4. اهتمام مؤسسي ومجتمعي حول دور المرأة في التنمية بشكل عام.
5. انخفاض الاهتمام بمشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها خلق دافع للباحث للقيام بمثل هذه الدراسة لتسليط الضوء على دورها سواء كان في اتخاذ القرار، أو في العمل المنتج الهادف لتحقيق التنمية.
6. جاءت هذه الدراسة مكملة للجزء غير المنجز في الدراسات السابقة في جانب دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .

## 4.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة على النحو الآتي:

- **العلمية:** من كونها تأتي متممة للأدبيات المتوفرة حول دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، وأيضاً فتح آفاق جديدة لدراسات وأبحاث عن دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .
- **التطبيقية:** يمكن أن تكون مخرجات هذه الدراسة أداة مساعدة في تحسين أداء المؤسسات الأهلية بعامة، وتعزيز دور المرأة في المؤسسات الأهلية بخاصة.
- **الباحث:** تطوير معرفة الباحث العملية وزيادة معرفته بعمل المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم ، مما يعزز المعرفة الواسعة لديه، والمساعدة في أداء دوره في المجتمع.
- **بالنسبة للمرأة:** تضيف الدراسة دافعاً على زيادة الثقة لدى المرأة لأخذ دورها في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.

## 5.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تعرّف واقع مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.
2. التعرف إلى دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .
3. التعرف إلى أبرز المعوقات التي تحد من دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.

4. التعرف إلى سبب تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .
5. التعرف إلى تأثير خصائص عينة المبحوثين على إجاباتهم في موضوع الدراسة.

## 6.1 أسئلة الدراسة

يتمثل السؤال الرئيس لهذه الدراسة في:

ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها؟

وينفرد عنه الأسئلة الآتية:

1. ما واقع مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟
2. ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم ؟
3. ما المعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟
4. ما سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟
5. ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم وفقاً لمتغيرات

الدراسة المستقلة؟

## 7.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير

الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير

جنس مدير المؤسسة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير

موقع المؤسسة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير

الفئة العمرية.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير

الحالة الاجتماعية.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.

## 8.1 حدود الدراسة

حددت هذه الدراسة بمجموعة من الحدود البشرية، والمكانية، والزمانية:

- الحدود البشرية: تتمثل في استجابات أفراد عينة العاملين البالغ عددهم (152) عاملاً وعاملة

في المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.

- الحدود المكانية: المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.

- الحدود الزمانية: العام 2011 – 2012م.

## الفصل الثاني

---

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 مقدمة

لعبت المرأة الفلسطينية العديد من الأدوار في بناء المجتمع الفلسطيني منذ القدم، وأدّت دوراً مهماً في عملية النضال الفلسطيني فهي: أمّ الشهيد، وأخته، وزوجته. وكان لها دور في عملية مشاركة الرجل في بناء المجتمع الفلسطيني، كان للمرأة الفلسطينية دور كبير في عملية التنمية الاجتماعية في أيام الانتفاضة الأولى حيث عملت على إقامة العديد من المشاريع الداعمة للصمود في تلك الحقبة التي تعد من أشكال الصمود أمام مجابهة الاحتلال الإسرائيلي، وتقلدت العديد من المناصب القيادية في المجتمع لمقاومة الاحتلال الإسرائيلي قبل أن تكون قيادية في العملية التنموية، ومع مجيء السلطة الفلسطينية كان لها الدور الكبير في بناء المؤسسات التنموية في فلسطين (عدوي، 2008).

وقامت المرأة بأدوار نضالية من أجل الحصول على الاستقلال من السيطرة الأجنبية، وحملت السلاح جنباً إلى جنب مع الرجال المقاتلين، وما زالت تقوم بدورها النضالي في الكفاح المسلح من أجل إرجاع الحقوق المسلوقة من العدو الصهيوني (حسام الدين، 2002).

جاءت الديانات السماوية دفاعاً عن المرأة، إذ عملت الديانة الإسلامية على التنظيم والتشريع الإسلامي لحياة المرأة، ومنحها حقوقاً إنسانية ومدنية واقتصادية واجتماعية متعددة. وعملت الشريعة الإسلامية على تحميلها من المسؤوليات ما يتناسب مع الحقوق التي حصلت عليها فجعلها مسؤولة عن نفسها وعن أسرتها وعن المجتمع الذي تعيش فيه. وفيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، كرم الإسلام المرأة وحافظ على حقوقها، إذ جعل لها حقاً في المبايعة على السمع والطاعة والقيام بحدود الشريعة وأحكامها مثلها مثل الرجل (سرية، 2006).

كما اهتمت المسيحية بدور المرأة في الأسرة كأساس لبناء المجتمع، فعندما دخلت الديانة المسيحية إلى مصر عملت على أن تجعل تعاليمها موجهة إلى الأسرة لتدعيمها وحمايتها، وحماية الأسرة هي حماية المرأة بالدرجة الأولى. ومن ثم فإن حماية الأسرة يساعد على خلق الاستقرار الاجتماعي ولاسيما فيما يتعلق بالمرأة (علي، 2010).

ويعد دور المرأة بالغ الأهمية وبدرجة كبيرة في شتى المجالات الحياتية سواء أكان على صعيد مراكز الأبحاث أو في المؤتمرات العالمية التي تسعى إلى الاهتمام بقضايا المرأة، بوصفها نصف المجتمع ولديها طاقات مشابهة وقدرات مثلها مثل الرجل، إذ أن حرمان المجتمع من طاقاتها يعد تبديداً وهدراً لهذه القدرات من ناحية، وتبديداً لفرص التنمية المجتمعية الشاملة في أي دولة كانت من ناحية أخرى (عواد، 2008).

ولا يمكن إغفال أن المرأة هي عماد المجتمع، وهي نصف الحاضر وكل المستقبل، فهي نصفه والمسؤولة عن النصف الآخر، وهي التي تسهر على بناء الجيل القادم. ومن ثم فإن إعداد المرأة من حيث تنميتها وتطوير قدراتها يُعدّ مرتكزاً تنموياً أساسياً حيث لا يمكن لأي مجتمع الانطلاق في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة المتواصلة بلا تنمية المرأة أولاً (علام، 2007).

و بدأ الاهتمام الدولي بعمالة المرأة وتحررها في العقود الأخيرة، انطلاقاً من نظريات عديدة تربط عمل النساء وخياراتهن الاقتصادية بمفهوم تحرر المرأة وإثبات حقوقها المدنية والاجتماعية والاعتراف بمساهماتها الاقتصادية. وعليه انعكس ذلك على أهداف التنمية الألفية الثمانية التي أطلقتها الأمم المتحدة والتي توجه أو على الأقل توطر عملية التنمية الدولية، حيث نصّ الهدف الثالث بالتحديد على: "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" (شركة ريادة للاستشارات والتدريب، 2009).

ويعد حقيقة ودون مبالغة أن المرأة في وطننا العربي هي من أكثر الطاقات المهمشة في عملية التنمية الشاملة، فلا زالت حتى اليوم لا تتمتع في معظم المجتمعات العربية بالحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل وظلت النظرة إلى المرأة بوصفها كائناً لا يصلح سوى للدور الإنجابي. لكن ما يدعو إلى التفاؤل أن هذه النظرة قد بدأت في التغيير شيئاً فشيئاً، ولو بنسبة بسيطة بسبب ضغوط الاحتياجات المتزايدة لهذا العصر الذي يحتاج للمزيد من الموارد البشرية المدربة والمؤهلة للتصدي لجميع التحديات التي يحملها العصر، ويظل وطننا العربي بوضعه الحالي أكثر حاجة إلى دمج نسائه في خطط وعمليات التنمية وإشراكهن في المشاريع الرامية إلى تحسين نوعية الحياة وتأسيس بيئة أفضل لنمو الجنس البشري بحيث يمتلك التعليم والتدريب والتأهيل الملائم لمجابهة تحديات العصر: الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية وغيرها (حلوة، 2007).

وارتفعت مؤخراً معدلات النساء اللواتي أصبحن في مناصب قيادية وإدارية في سوق العمل في مختلف دول العالم. ويمكن إرجاع هذه الزيادة الملحوظة في عدد النساء المديرات في العالم والتي تشير إلى تمتع المرأة بالكفاءة ذاتها التي يملكها الرجل لإدارة أي شركة أو مؤسسة تمويلية. ولم يقتصر النمو والتطور في أعداد النساء العاملات والمشاركات في سوق العمل في الأعمال الروتينية والبسيطة، وإنما امتد ليشمل المواقع الإدارية والمهن المختلفة، حيث اجتازت المرأة المهن التقليدية إلى المهن التي كان ينظر إليها على أنها من أعمال الرجال. ووصلت لمناصب ومراكز قيادية في العديد من المؤسسات الأهلية والعامة والخاصة بمجهودها وكفاءتها ومثابرتها. وبرزت وجهات نظر عديدة، حول تقلد المرأة للمناصب الإدارية والقيادية الحساسة في المؤسسات. من بين إحدى هذه الجهات ترى بأن المرأة تتميز بالحساسية والعاطفية المؤثرة على قراراتها بشكل غير موضوعي مما يتطلب معه عدم السماح لها في تسلّم المواقع الإدارية. وإزاء هذه الآراء فإن الكثير من الباحثين عملوا على التصدي لهذا بالبحث والتحليل للكشف عن الواقع والحقيقة (الطائي وآخرون، 2006).

وبالنظر لإحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومؤشراته الرئيسية للقوى العاملة، تبين أن نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة في عام 2000 كانت 12.7%، وارتفعت سنة 2009 لتصل إلى 15.5%، مما يدل على ارتفاع مشاركة المرأة في القوى العاملة وأخذ دورها التنموي، وأيضاً تبين الإحصائيات انخفاض نسبة النساء العاملات في الزراعة والصيد والحراجة من عام 2000 بنسبة 34.5% إلى 20.5 لعام 2009، مما يؤكد على تراجع أعمال المرأة في هذا الجانب من الأعمال وتوجهها إلى قطاع الخدمات والذي تدلل الإحصائيات إلى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في الخدمات والفروع الأخرى من 45.9% إلى 61.8% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،

(2012)، مما يبين أن هناك توجهاً للمرأة للعمل في الجانب المؤسسي وهذا ما دفع الباحث إلى تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة.

وكما أصدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 1998 إحصاءً عن المؤسسات الأهلية في فلسطين إذ بلغ عددها (881) مؤسسة، مقسمة بين المحافظات الشمالية والمحافظات الجنوبية، التي تبين أن المحافظات الشمالية تتوزع فيها النسبة العظمى من المؤسسات الأهلية بنسبة 76.6%، وأما النسبة الأقل فتتركز في المحافظات الجنوبية بنسبة 23.4% من العدد الإجمالي للمؤسسات الأهلية العاملة في الضفة الغربية (جمل، 2010).

أما محافظة بيت لحم فقد بلغ عدد المؤسسات الأهلية المسجلة فيها حتى تاريخ 2012/1/10 (250) مؤسسة حسب إحصائيات سجلات وزارة الداخلية في محافظة بيت لحم، وتعمل هذه المؤسسات في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتوزع على المدن والقرى والمخيمات في المدن الثلاث (بيت لحم، وبيت ساحور، وبيت جالا)، (نشرة وزارة الداخلية، 2012).

## 2.2 مفهوم الدور

الدور هو النشاط الذي يعمل به الشخص وفقاً لما يمليه عليه موقعه ومركزه، بغض النظر عن جنسه أو جنسيته أو عمره أو ديانته أو انتمائه أو مكانته الاجتماعية (ناصر، 2008).

يتوجه علماء الاجتماع في معالجتهم لنظرية الدور إلى تأكيد أهمية المراكز في تفسير الدور؛ وذلك لأن دور الشخص محكوم لدرجة كبيرة بالترتيب الاجتماعي في بناء المجتمع وتنميته حسب المركز الذي يحتله الناس في المجتمع، إذ يخصص علماء الاجتماع لكل فرد وضعه في البناء الاجتماعي

الانتموي، وعلله يكون لكل من الأم، والذكر، والأنثى، والصديق، والزبون، والطفل..الخ. مركزه الواضح في عملية التنمية الشاملة للمجتمع (شتا، 2003).

وفي تعريف آخر لأدوار النوع الاجتماعي: هي الأدوار التي يحددها المجتمع والثقافة لكل من النساء والرجال على أساس القيم والعادات والضوابط وتصورات المجتمع لطبيعة كل من الرجل والمرأة، الذكر والأنثى، وقدراتهما ومدى استعدادهما، وما يليق بكل منهما حسب نظرات وتوقعات المجتمع لدور كل منهما (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، 2009).

## 1.2.2 النظريات الاجتماعية:

### نظرية الدور الاجتماعي:

تنطلق نظرية الدور الاجتماعي من تعريف المجتمع لدور كل من المرأة والرجل. وتعرف هذه النظرية الدور الاجتماعي: بأنه مجموعة من السلوكيات المتوقعة وما يرتبط بها من قيم وعادات. ومن أبرز رائدات هذه النظرية: "إليزابيث دينوي" التي قالت أن الدور يتضمن ما يلي (حوسو، 2009):

- ترى بأن الأدوار موجودة بشكل مستقل وخارجي عن الأفراد لأن المجتمع يعرف الأدوار بشكل عام بحيث يتجاوز الأفراد الذين يمارسون هذه الأدوار. فكل فرد في المجتمع يمارس مجموعة محددة من الأدوار (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1994).
- ترى أن المجتمع يصنف الأدوار المناسبة حسب الجنس. فالمرأة مثلا ما زال دور الرعاية مرتبط بها، والتوقعات المرتبطة بهذا الدور هي العناية بشكل كبير بالأطفال وكبار السن والمرضى ومن لديهم صعوبات معينة (مركز بيسان للبحوث والإنماء، 2002).

## 2.2.2 المنطلقات النظرية لمفاهيم الدور

هناك ثلاثة منطلقات لتعريف الدور على النحو الآتي:

### • المنطلقات النظرية للدور من وجهة نظر المدرسة النفسية

يعبر رائد هذه النظرية (فرويد) الدور بأنه أسلوب الفرد في المشاركة في الحياة الاجتماعية في المجتمع، وقد أشار إلى ادوار الفرد في المجتمع بأن بعضها شعوري وبعضها الآخر لا شعوري والدور في نظره هو مجموعة من المشاعر والواجبات والأعمال والأفكار. أما (البورت) فقد ميز بين توقعات الأدوار وأداء الأدوار وتعرض لقبول الدور أو رفضه، كما رأى أن توقعات الدور وقبوله ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظام الاجتماعي، وقد أضاف أن تصور الدور وقبول الدور وتوقعاته لسلوك الآخرين يختلف من فرد لآخر في المجتمع (فهمي، 2005).

### • المنطلقات النظرية للدور من وجهة نظر المدرسة الاجتماعية

عملت المدرسة الاجتماعية بالاهتمام بتعريف الدور، واهتم علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا والخدمة الاجتماعية بتعريف الدور و قدّموا تعاريف ومفاهيم متباينة عنه ويمكن جمعها في تعريف واحد هو: "أنه هو الوحدة الصغيرة المميزة للحدث السلوكي داخل البناء الاجتماعي ومن ثم تنظم وتصنف الأفعال الإنسانية في أدوار، وأن الأشخاص يؤدون الدور الواحد بطرق متقاربة مما يؤدي إلى تماسك الأشخاص داخل البناء الاجتماعي" (فهمي، 2005).

ومما سبق يتبين أن الاتجاهين النفسي والاجتماعي قد اهتمتا باتجاه وأغفلا الاتجاه الآخر، فالمنظرون النفسيون اهتموا بالشخص وأهملوا المطالب البنائية. في حين أكد الاتجاه الاجتماعي المطالب

الاجتماعية وغاب عنه أثر قدرات الإنسان في توجيه السلوك ومن ثم فإن الاتجاهين قصرا في تعريف الدور (فهمي، 2005).

### 3.2.2 التعريف بدور المرأة من منظور النوع الاجتماعي

ينظر للمرأة من وجهة نظر النوع الاجتماعي بأنها تقوم بعدة أدوار، وقد تم تصنيفها وفقا لذلك إلى ثلاثة أدوار على النحو الآتي:

#### • دور المرأة الإنتاجي:

هنالك الكثير من الآراء التي تجاهلت دور المرأة الإنتاجي، مرتكزا في ذلك على التعريف المحدود لهذا المفهوم (بضائع، وخدمات: بيع وتبديل)، أو مكتفياً فقط بتقويم عملها عندما يكون مقابل أجر. علما بأن العمل المأجور يشمل الأعمال التي تتقاضى المرأة عنها أجرا في مختلف قطاعات العمل: سواء أكانت تعمل لحساب الغير (القطاع العام، والقطاع الخاص، والقطاع الأهلي) أم في مشاريع لحسابها الخاص (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية"مفتاح"، 2009).

#### • دور المرأة الإنجابي:

يعد الإنجاب و"الإنجابية" الدور الرئيس للغالبية العظمى من النساء في العالم العربي، ويشمل بصفة عامة ومبسطة الحمل والولادة وإرضاع الأطفال وتربيتهم والسهر على رعاية الأسرة، وعندما نقول الدور الرئيس نعني بأنه الدور الوحيد المعترف به من قبل المجتمع للمرأة، وتقويم تأديتها لهذا الدور (محمد، 2006).

## • دور المرأة المجتمعي أو (دور المرأة التنظيمي):

ويشمل دور المرأة المجتمعي النشاطات التي تقوم بها النساء على مستوى الجماعة أو المجتمع، وتعد امتداداً لدور (إعادة الإنتاج) لضمان توفير الموارد النادرة والحفاظ عليها بالاستهلاك الجماعي مثل الماء، والرعاية الصحية، والتعليم، ويعد هذا الدور عملاً تطوعياً غير مدفوع الأجر يتم أدائه في أوقات (الفراغ). وهي نشاطات يقوم بها الرجال في المقام الأول على مستوى المجتمع، وهذه النشاطات تنظيمية على المستوى السياسي الرسمي، وتكون في غالبية الوقت في إطار العمل السياسي القومي (مثل المشاركة في المجالس المحلية، واجتماعات القرى، قيادة الاحتفالات، والبلديات...) (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، 2009).

ما يهمننا في هذه الدراسة هو الدور الإنتاجي والمجتمعي، ويمكن ربط هذين الدورين بدور المرأة التنموي، حيث يعد دور المرأة التنموي عاملاً يتأثر بحركة التغيير الاجتماعي سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، ويمكن أن يكون لدورها فعالية في هذه الحركة الشاملة وذلك حسب وضوح شخصيتها في إطار البناء الاجتماعي الذي تتعامل معه، ومن خلال المنظمات التي تتعامل معها، ويتأثر بوضع القيم السائدة في المجتمع وما يبدو من صراعات للقيم في المجتمع بين "المتوارث" و"الوافد"، أو بين "القديم" و"الحديث" وما ينعكس ذلك على وضع المرأة ومكانتها في المجتمع. ويمكن القول: بأن دور المرأة، ويتمثل في العمل المبذول من المرأة بهدف تحقيق ما تكلف به من عمل سواء في مجال الخدمات، والإنتاج وفق الخطة التنموية وذلك بغرض تحقيق الهدف الاجتماعي والاقتصادي للتنمية المستدامة. وبناء على ذلك يمكن القول: بأن طبيعة البناء الاجتماعي ودرجة تخلف أو تقدم القيم وشبكة العلاقات الاجتماعية تحدد دور المرأة في عملية المشاركة في تنمية المجتمع (محمد، 2006).

غير أنّ قدرة المرأة على القيام بهذا الدور تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع، وتمتعها بحقوقها وخاصة ما نالته من تثقيف وتأهيل وعلم ومعرفة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها، ومن ثمّ يمكنها القيام بمسؤولياتها تجاه أسرتها، دخول ميدان العمل والمشاركة في مجال الخدمة العامة (الشامي، 2011).

### 1.3.2 مفهوم التنمية:

يعد مفهوم التنمية من أكثر المفاهيم إثارة للجدل، وذلك بسبب عدم وجود تعريف شامل متفق عليه، ويستمد هذا المفهوم تعريفه من النظرية، أو وجهة النظر التي يتبناها الشخص أو المنظمات الرئيسية عن طبيعة المجتمع والواقع الاجتماعي الذي يعيشه الإنسان في ظل ذلك المجتمع (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية"مفتاح"، 2009: 132).

وفي تعريف التنمية من وجهة نظر هيئة الأمم كما ورد في كتاب (اللوزي، 2000) على أنها: "العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المحلية ومساعدتها في الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع" (الطاهر، 1998).

ومن الممكن أن نعرف التنمية من الناحية الاقتصادية بوصفها بأنها تلك العملية التي تستهدف رفع مستوى دخول الأفراد وزيادة الدخل القومي، وإعادة توزيع الدخل بين كافة أفراد المجتمع بشكل يؤدي إلى تقليل الفوارق (العدالة المجتمعية). وبعبارة أخرى، فإن التنمية تعني عملية تحسين نوعية حياة المجتمع في أي دولة، مع تأكيد تحقيق التنمية في التقاليد والعادات والحقوق والواجبات، وتوجيه اهتمام خاص ونشاط مركز على الطبقات المهمشة التي تعاني من الفقر واللامساواة داخل

المجتمع. وتشكل النساء نسبة كبيرة من هذه المجموعات داخل هذا الطبقات، ومن ثم لا بد أن تعنى التنمية بقضايا المرأة كأمر مركزي من أجل تحقيق التنمية المستدامة (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية"مفتاح"، 2009).

### 2.3.2. أهمية مشاركة المرأة في تنمية المجتمع:

تبرز أهمية مشاركة المرأة الفعالة في جميع مراحل التنمية الشاملة ابتداءً من التخطيط، ومروراً بالتنفيذ الفعلي، وانتهاءً بمكاسب التنمية ومنجزاتها على المجتمع. إن اندماج المرأة في هذه الأدوار لا يعني إطلاقاً تقسيم المجتمع إلى قطاعات مبنية على تمييز جنسي (جندي) لأن المقصود هنا الاهتمام بعدم هدر أية طاقة في المجتمع قادرة على العطاء والعمل على التنمية حيث أنه لا مجال لإضاعة أية فرصة عمل لتحقيق التنمية.

إن لمجتمعنا احتياجات متعددة ومتنامية وبشكل كبير مما يتطلب ذلك تلبية دائمة ومستمرة لهذه الاحتياجات ومثل هذا العمل لتحقيق التنمية يتطلب حشد كافة قدرات المجتمع وطاقاته والمتمثلة في المرأة والرجل جنباً إلى جنب بحيث نسلك أقصر الطرق وبأقل التكاليف واكبر مردود على المجتمع من التنمية (عبيدات، 1998).

### 3.3.2. أهمية مشاركة المرأة في التنمية:

هناك إجماع دولي على الأهمية الاقتصادية للمرأة في التنمية والذي لم يحدث من قبل، وعلى الحاجة إلى تمكينها في ظل التنمية لتحقيق إمكانياتها كاملة. ويعد موقع المرأة - في الشركات والبلدان والحكومات- مقياساً للصحة والنضج والنجاح الاقتصادي في ذلك البلد. وقد عمل المنتدى الاقتصادي العالمي على إصدار تقرير فجوة الجندر العالمية سنة 2005، والذي نظمه مؤتمر

دافوس الواسع النفوذ والتأثير، والذي قام بترتيب مئة وخمسة عشر بلداً وفقاً للإحصائيات حول الاهتمام بالمرأة في تعليمها وصحتها، ومشاركتها في الاقتصاد والعملية السياسية (القط، 2007).

أما فيما يتعلق بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فقد أعلنت أن "المساواة (الجنديرية) تقوي التنمية الاقتصادية على المدى الطويل". وفي عام 2007، قامت بإنشاء موقع (للجندر) على (الويب) للتركيز على "مضامين حالات عدم المساواة" (الجنديرية) فيما يخص التنمية الاقتصادية الشاملة، وما الذي يمكن عمله لتطوير السياسات التي تعمل على التكافؤ والتساوي بين الجنسين؟ (ويتبرغ-كوكس، وميتلاند، 2010).

#### 4.3.2 مناهج مشاركة المرأة في التنمية:

هناك عدة مناهج لمشاركة المرأة في التنمية ومن أبرزها:

1. المرأة في التنمية.

2. المرأة والتنمية.

3. النوع الاجتماعي والتنمية.

وفيما يلي شرح مختصر لهذه المناهج لمشاركة المرأة في التنمية:

##### 1. المرأة في التنمية

يبدأ بعد المرأة في التنمية على الافتراض القائل إن المرأة مهمشة تماماً من تفكير المخططين في مجال التنمية الاقتصادية وأنها مبعدة عن أي عملية تنموية، ويؤكد هذا البعد على أن إقصاء المرأة من التنمية لا يؤثر سلباً فقط على المرأة، وإنما ينجم عنه أيضاً فشل المشاريع التنموية وعدم فعاليتها. ويرى أن مشاركة المرأة في أنشطة التنمية التي تخص مجموع السكان يجعل هذه الأنشطة

أكثر فعالية وجدوى، وينطلق منهج "المرأة في التنمية" من أدوارها الإنتاجية واحتياجات النوع الاجتماعي العملية الخاصة به وتوجه إلى النساء بشكل مباشر مجموعة من المشاريع الخاصة التي تحاول أن تجعلنّ بمستوى الرجال أو على الأقلّ تساعدهنّ للوصول إلى ذلك (أبو غزلة وشكري، 2005).

## 2. المرأة والتنمية:

يعد منهج المرأة والتنمية من أكثر المناهج المنتشرة في دول العالم الثالث فقط، ويقر هذا المنهج بمجمل المناهج الثلاث: المرأة في التنمية، والمرأة والتنمية، والنوع الاجتماعي والتنمية، كما يعد بأن انخفاض دور مشاركة المرأة في التنمية لا تقتصر بالارتباط مع الرجل فقط، وإنما مرتبط بواقع الاستعمار أيضا، ويسلط هذا المنهج الضوء على وضع مجموعة من الخطط التنموية الكفيلة بزيادة قدرات المرأة الإنتاجية، مما يمكنها من رعاية المنزل والأسرة، ويعمل على المقارنة ما بين الطبقات الفقيرة والغنية في المجتمع ورؤيتها تجاه دور المرأة ومشاركتها في العملية التنموية، إذ أنه كلما اتجهنا من الطبقات الفقيرة إلى الطبقات الغنية في المجتمع تزداد الفروق في دور المرأة في المجتمع، ويرى أيضا بأن عمليات التنمية تسير بصورة أفضل إذا تم الاعتراف بمجهودات المرأة وطاقاتها المتعلقة بالتنمية، سواء على كان ذلك صعيد البيت أو العمل المؤسسي والاجتماعي في المجتمع ككل (عيد، 2008).

## 3. النوع الاجتماعي والتنمية:

الهدف الأساسي من هذا المنهج هو توحيد و تنمية النوع الاجتماعي بين المرأة والرجل على حد سواء، وليس الاقتصار على تنمية المرأة وحدها، وذلك لتحقيق التنمية المطلوبة في مختلف مجالات

الحياة، ويكشف النقاب عن مستوى فهم مسؤولياتها في إطار تحليل العلاقة والتفاعل ما بين الرجل والمرأة في ضوء مجموعة من المعطيات والعوامل المتعدد: كالتطبقات الاجتماعية والدين والعرق والمنظمة والثقافة والعمر، والعادات والتقاليد... (رازام، 2010).

وينطوي تركيزنا على تقارب وجهات النظر والأطروحات التنموية المتعددة والعمل المشترك بين الرجل والمرأة في إحداث تغيير جذري في مختلف المواقف والممارسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، والقضاء على كافة عناصر التمييز في مختلف المشاريع والبرامج التنموية وسياساتها التنموية، وتحقيق العدالة بين كلا الجنسين في المشاركة والسيطرة على الموارد المتاحة، عبر العمل على استراتيجيه لتلبية متطلبات، واحتياجات المرأة والرجل بشكل مشترك، والاهتمام الخاص بالفئات الفقيرة والمهمشة في المجتمع كمجموعة مهمة في إحداث التنمية الشاملة (القط، 2007).

### 5.3.2. أهم المدخل للمرأة في التنمية:

هنالك العديد من المدخل (الاتجاهات) للمرأة في التنمية نجملها في الآتية:

- مدخل المرأة والرفاهية.

- مدخل السيطرة والعدالة في التوزيع.

- مدخل المشاركة.

- مدخل التمكين.

- مدخل الرعاية.

- مدخل المساواة والعدالة.

- مدخل مكافحة الفقر.

- مدخل الكفاءة.

- مدخل التحرير.

وقد عملت الدراسة على الاهتمام بمدخلين للمرأة في التنمية، هما: مدخل المشاركة ومدخل التمكين ويمكن توضيحهما فيما يلي:

#### • مدخل المشاركة

إن هذا المدخل يهدف إلى مشاركة كاملة للمرأة مع الرجل في جميع أنشطة التنمية، وخاصة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، 2009).

#### • مدخل التمكين

هو من أحدث المناهج المستعملة لإدماج المرأة في التنمية، وقد ظهر في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي. وهو أكثرها تداولاً على أساس أنه يعد المرأة عنصراً فاعلاً في التنمية، يسعى إلى القضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، من خلال العمل على توفير كافة الوسائل والأدوات التي تضمن إنجاح مشاركتها بالاعتماد على نفسها. ويعمل هذا المدخل على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع، ويذلل كافة المعوقات القانونية التي تعرقل مسيرتها التنموية (المعاني، 2004).

#### 1.4.2. مفهوم المشاركة:

يلعب تعريف المشاركة التي يتم الحديث عنها في يومنا هذا دوراً كبيراً و شاملاً للمشاركة في تنمية المجتمع، مما يعني "إشراك الناس عن كثب في العمليات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر في حياتهم". ومع أن مفهوم المشاركة مفهوم مرتبط بالتنمية إلا أنه كان حتى سنوات قليلة يدل على مشاركة الناس في مشروع معين وإمكانية الوصول إلى فرص أكبر والمشاركة في صنع القرارات

التنمية التي تمس حياة الناس وبشكل مباشر، والمشاركة في متابعة تنفيذها وذلك يعني العمل على إشراك جميع الفئات المحرومة والمهمشة في المجتمع أو تلك التي تم استثناءها من المساهمة في عملية التنمية في المجتمع (قزاز، {ب.ت}).

وهناك من عرف المشاركة بأنها تركز على المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشتى السبل، مثل المساهمة في تحديد الأهداف واختيار أفضل الوسائل والبرامج التنموية التي تعمل على تحقيق تلك الأهداف التي تعود بالتنمية على المجتمع، ويحدد هذا التعريف المشاركة بأنها: "العملية التي يلعب الفرد فيها دورا في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع بأفضل الوسائل التي تساعد على تحقيق وإنجاز الأهداف" (بدوي، 2000).

وبناء على ما سبق من تعريفات للمشاركة يتضح أنها قيمة تتداخل مع قيمتين أخريين كما أورد بدوي، وهما:

- الخبرة: هي قيمة اتخذت مكانها في الاعتقاد، وفي المعارف التكنولوجية والعلمية كوسيلة للعمل على حل المشكلات وإنجاز الأهداف التنموية، وهي تعد من أفضل الطرق للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في عملية التنمية.

- القيادة: يعد اعتبار القائد الذي يستطيع أن يعمل على تحريك وتوجيه الجماعة لضمان التحقيق السريع والمؤثر للأهداف العملية التنموية (بدوي، 2000).

#### 2.4.2. أهمية المشاركة:

تتبع أهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية من عدة أمور، أهمها:

- تكوين القيمة التعاونية عن طريق العمل المشترك بين كافة أفراد المجتمع لمواجهة المشاكل المشتركة بين المرأة والمجتمع.
- العمل على تنمية خبرات المرأة المشاركة ومهاراتها لتزيد من كفاياتها ونضجها.
- العمل على إثراء القرارات الرشيدة الفعالة للمرأة المشاركة في العملية التنموية.
- زيادة اهتمام المرأة المشاركة بمواقف المشاركة أكثر وأكثر، وذلك لزيادة مساهمتها في عملية اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم (بدوي، 2000).

#### 3.4.2. أهداف المشاركة:

تتركز أهداف مشاركة المرأة في العملية التنموية فيما يأتي:

- التعاون والتنسيق بين الأفراد في المجتمع.
- اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة وذلك من خلال المشاركة.
- تدعيم الرقابة في العملية التنموية.
- إتاحة الفرصة لممارسة الديمقراطية.
- تغيير اتجاهات الأفراد وتنمية قدراتهم لاكتساب قيمة المشاركة.
- تنمية العمل الجماعي.
- العمل على إنشاء العديد من المشروعات والبرامج لتنمية المجتمع (بدوي، 2000).

#### 4.4.2. أهمية مشاركة المرأة:

تعد المرأة عنصراً بشرياً فاعلاً في المجتمع لما لها من دور في مختلف نواحي الحياة، فهي المعلمة التي تشرف على تربية الأبناء ورعايتهم، وتهيئة الجو المناسب لهم، وبذلك يكون للمرأة دور في تكوين الأسرة وتغذية أفرادها بالفكر التنموي، فكيف يكون لهذه التربية أهمية في العملية التنموية إذا جاءت من إنسان محكوم عليه بالقهر والتمييز والتعصب ضده، وبخاصة من إنسان فاقد لأبسط حقوقه الشرعية في الحياة والعيش الكريم. ومنذ أن تكونت المجتمعات البشرية على وجه الأرض، عملت المرأة على تأدية دور مهم في شتى مجالات الحياة، فهي التي تشارك إلى درجة كبيرة في تقدم المجتمعات وازدهارها من خلال تأديتها العديد من الأدوار المتعددة، فهي تشكل ركناً أساسياً من أركان الإنتاج، وتتميز المهام التي تعمل بها المرأة بالأهمية الكبرى إذ تضاف إلى مهام الإنجاب والأمومة والتربية والأهم من ذلك هو أن المرأة التي تشكل حوالي (50%) من أفراد المجتمع يقع على عاتقها مسؤوليات جسام من خلال تربية الأجيال إلى رعايتهم وتثقيفهم، ولا تزال المرأة في العالم العربي مستبعدة عن مركز اتخاذ القرارات في العملية التنموية و ظلت حكرًا على الرجل دون مبرر (حجة، 2009).

ومن جهة أخرى فإن مشاركة المرأة في المجتمع لا تهدف فقط إلى تنمية المجتمع بل تهدف - أيضاً- المرأة المشاركة ذاتها وتطوير قدراتها وإمكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة المجتمعية ومن هذه القضية تبرز أهمية مشاركة النساء في مختلف جوانب تنمية المجتمع التي تعد مؤشراً أساسياً على وضع المرأة والمشكلات التي تعيق تمكنها من المشاركة الفعالة في المجتمع (فرعون، 2007).

وفي الوقت الحالي لا تكاد تخلو تقارير التنمية البشرية في الدول النامية من قياس درجة مشاركة المرأة في العملية التنموية باعتبارها مؤشراً تنموياً للمقارنة بين دول العالم الثالث. وتبرز أهمية

استخدام هذا المؤشر في أن المرأة تشكل نصف المجتمع. وقد تم تعريف التنمية البشرية على أنها: "عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس" وما يتضمنه هذا التعريف من الاستناد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م. وبناء على ما سبق، فإن الحد من التمييز ضد المرأة وتعزيز مشاركتها في القوة العاملة في تنمية المجتمع وتوسيع خياراتها بإتاحة فرص متساوية مثلها مثل الرجل في مجالات الإعداد الفكري والعلمي والخلقي سيعمل على تكوين مجتمع تنموي أفضل (جرباوي، 2002).

وبموجب الإحصائيات الحديثة تعد منطقة الشرق الأوسط هي الأدنى في العالم من حيث نسبة مشاركة المرأة مقارنة بالرجل في سوق العمل. هي - أيضاً - الأدنى من حيث: معدل مشاركة النساء في قوة العمل مقارنة بمناطق أخرى من العالم. وبلغ المعدل الحالي لمشاركة النساء في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية (15.2%)، وهو من أكثر المعدلات انخفاضاً في الشرق الأوسط، حيث يبلغ متوسط معدل المشاركة للنساء في منطقة الشرق الأوسط (26%)، بينما بلغ في الدول المجاورة للأراضي الفلسطينية كالأردن (25.4%) وفي لبنان (31.5%) وفي مصر (21.7%) (عساف، 2009).

#### 5.4.2. معوقات مشاركة المرأة:

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المرأة عن مستوى المشاركة، وفيما يأتي أبرز هذه الأسباب (عيد، 2008):

1. معوقات ذاتية: وهو متعلق بشخصية المرأة مثل ضعف ثقة المرأة بذاتها.
2. معوقات إدارية: ويعود إلى عدم استكمال متطلبات العمل المؤسسي في مختلف أوجه نشاطات التنمية المجتمعية.

3. معيقات اجتماعية: ويرتبط هذا النوع بالاعتقاد الخاطئ للعادات والتقاليد والثقافية.
4. معيقات اقتصادية: ويعود إلى الظروف الاقتصادية التي تمر بها المرأة الفلسطينية ومنها تدني مستوى معيشتها الاجتماعية.
5. بالإضافة إلى معيقات سياسية: ترتبط بأداء الأجهزة المختلفة للسلطة الفلسطينية والخاصة التشريعية والمتمثل بعدم تطبيق قانون الجمعيات (منظمة العمل الدولية، 2001).

#### 6.4.2. صور مشاركة المرأة في المنظمات الأهلية:

هنالك العديد من صور مشاركة المرأة الفلسطينية في المنظمات الأهلية العاملة في الأراضي الفلسطينية وفي جوانب مختلفة وفيما يأتي أهم صور المشاركة (عيد، 2008):

- المشاركة المادية.
  - المشاركة بالرأي.
  - المشاركة في الجهد.
  - المشاركة في التأثير على الآخرين لمساندة المشاريع التنموية.
  - المشاركة في حضور الندوات وورشات العمل والاجتماعات واللقاءات العامة.
- والمتتبع لدور المرأة في التنمية يلاحظ أن هناك دوراً كبيراً للمنظمات الأهلية في تشجيع المرأة وزيادة مشاركتها في العمل التنموي، إضافة إلى عمل المنظمات على تمكين المرأة وزيادة قدراتها بمختلف الطرق منها الدورات التدريبية والمشاركة في الورشات وغيرها من الوسائل الأخرى (ثابت، 2006).

## 1.5.2. مفهوم المؤسسات الأهلية:

المؤسسات الأهلية هي مؤسسات غير حكومية تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي وتعزيز مفهوم المشاركة بين الأفراد في صنع القرارات التي تتعلق بحياتهم اليومية وتنمية مجتمعاتهم. وغالبا ما تنشأ هذه المؤسسات من واقع احتياج المجتمع المحلي للخدمات التي تقدمها. وفي الحالة الفلسطينية، في ظل غياب أي دور وطني حكومي بسبب وجود الاحتلال، فقد قدمت هذه المؤسسات طوال مدة الاحتلال خدماتها للمواطنين ولعبت دوراً رئيساً في توفير العديد من الخدمات الضرورية لكافة أفراد الشعب وتدعيم وتنميته الصمود والمقاومة والتحدي للاحتلال الإسرائيلي (القزاز، 1998).

## 2.5.2. علاقة المرأة بالمنظمات الأهلية في الوطن العربي:

يعد ظهور المنظمات الأهلية في المجتمعات العربية علامة بارزة وواضحة في الفكر العربي التنموي، ونحن نعيش اليوم مرحلة جديدة من مراحل التقدم الديمقراطي، والتنمية الاقتصادية، والنوعية الثقافية بحيث أصبحت ضرورة حتمية يفرضها الواقع العلمي بهدف استمرارية الحياة الإنسانية التي اتصفت بصفة العمومية، إلى جانب ذلك هناك الكثير من المشكلات المجتمعية (كتلوث البيئة، والإدمان، وجرائم القتل، والفقر، والبطالة، والاكنتاب والتعصب...) وتقضي مشاركة المرأة بكفاءة ويسر، الأمر الذي يؤكد على أهمية مشاركة المرأة وإدماجها في تنمية المجتمع إذ أنها تمثل نصفه وتحمل مكانة مرموقة فيه، فهي المربية والمعلمة الفاضلة المثلى لكافة فئات المجتمع (الطبيبي، 2008).

### 3.5.2. العلاقة بين المؤسسات الأهلية والحركة النسائية:

شجع القانون الفلسطيني على مشاركة المرأة السياسية عقب اتفاقية أوسلو عام 1993م، إذ حولت أغلبية النساء نشاطهن للعمل السياسي والاجتماعي والنقابي، وقد أدركن بأن الموقع الأكثر تأثيراً للنشاط النسوي يكمن في المنظمات غير الحكومية، وبالتالي فقد اتجهت معظم النساء للانضمام إلى منظمات صغيرة لكنها أكثر مرونة كونها تلبي احتياجاتهن التي تتغير باستمرار، وذلك بعد أن تسربن من عضوية الحركة النسائية. وهناك من يعتقد أن الفعل النسوي في ظل الحركة النسوية الفلسطينية التي نشأت في ظل أحضان الحركة الوطنية واجه إرباكاً على صعيد تحديد أولوياته التي بدأت تتجه شيئاً فشيئاً نحو التشريعات ذات الصلة بقضايا النساء التي تنسجم مع مرحلة بناء الدولة، على حساب قضايا التحرر الوطني، وهو ما أوقعها في معضلة تبنيها لمفهوم النوع الاجتماعي المسلوب من بعده السياسي والوطني. بالإضافة إلى أن المؤسسات النسوية على اختلافها أشكالها، لم تقم من جانبها بصياغة رؤية نسوية ذات ملامح إستراتيجية محددة، مما جعلها تتبنى سياسات عمل من خلال طرحها لعناوين بعيدة كل البعد عن الواقع الفلسطيني الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي تعيش في ظله النساء الفلسطينيات في مختلف مواقعهن، وهكذا عملت المؤسسات النسوية على التحول تدريجياً إلى العمل لتلبية جميع شروط ومطالب الجهات التمويلية من خلال تنفيذها لمشاريع تحت عدة عناوين محددة لا تلبي معظم الاحتياجات الأولية الأساسية أو العملية للنساء في الريف أو في المخيمات الفلسطينية على امتداد أرض هذا الوطن الحبيب (البرغوثي، 2008).

### 4.5.2. المرأة والمؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم:

تتعدد وتتنوع المؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم التي تعمل على تقديم الكثير من الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية والتنمية كما ونوعاً، وذلك من واقع الخدمات النسائية الفلسطينية

في ظل الاحتلال الإسرائيلي، وهذا ما يمثل نموذجاً فريداً من نوعه، كما أن محافظة بيت لحم محظوظة بعدد لا بأس به من المؤسسات التي تقدم خدمات نسوية اجتماعية واقتصادية وإنسانية، والتي تتمثل بمؤسسات التربية والتعليم، والأندية والمراكز الشبابية، والمراكز الثقافية والعلمية، والخدمات الصحية، والخدمات النفسية والمعنوية وخدمات الرفاه الاجتماعي، والخدمات الإنسانية والتعليمية والصحية والزراعية والعمالية والرياضية التي تعمل على تنمية محافظة بيت لحم. وهي موزعة على النحو الآتي بين المدن والقرى والمخيمات (78) مؤسسة في القرى، و(150) مؤسسة في المدن، و22 في المخيمات، وعليه يتبين تركيز هذه المؤسسات الأهلية في مدن المحافظة (نشرة وزارة الداخلية الفلسطينية، 2012).

لذلك أرى أن المرأة في محافظة بيت لحم قد احتلت مكانة رفيعة في المؤسسات الأهلية، فأصبحت تدير المؤسسات الأهلية، وأخذت تشارك في القوى العاملة للمؤسسات الأهلية في المحافظة كالتعليم والصحة والمراكز الثقافية، وهذا برهان على أن المرأة في بيت لحم تحتل مكانة مرموقة بالمقارنة مع المحافظات الأخرى.

## 6.2 الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء من الدراسة الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية، التي بحثت في الموضوع ذاته، حيث أن هناك القليل من الدراسات التي بحثت في دور المرأة في بناء وتنمية المؤسسات الأهلية في فلسطين. ومن خلال اطلاع الباحث على عدد من هذه الدراسات فقد أفاد من هذه الدراسات المتنوعة في الإطار النظري، وفي تصميم الاستبانة الخاصة بموضوع الدراسة، وفي مقارنة بعض النتائج التي وردت في الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية، والتي يمكن إدراج أهمها على النحو الآتي:

### 1.6.2. الدراسات المحلية:

دراسة خطيب (2011) بعنوان "دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآفاق التطوير". هدفت الدراسة التعرف إلى دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآفاق التطوير. وتكون مجتمع الدراسة من (239) مؤسسة اختير منها عينة عشوائية بسيطة مقدارها 25% (60 مؤسسة). وتم تصميم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، كان في تحديث أهداف المؤسسة، أما الأمور المالية والموازنات المتعلقة بالمؤسسة فلم يكن لها الدور الكبير، وفيما يتعلق بالإنجازات التي حققتها المرأة فكان أبرزها أنها أصبحت أكثر تفاعلاً مع المجتمع واكتسبت خبرة في مجال إدارة المؤسسات وأصبحت أكثر قدرة على اتخاذ القرارات، أما أقل الإنجازات فكانت إسهامها في الحياة السياسية. وبالنسبة للدافع وراء أخذ المرأة دورها في بناء مؤسسات المجتمع

المدني كان يهدف إلى تحسين مكانتها الاجتماعية والإسهام في تنمية المجتمع المحلي. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة العمل على توسيع مشاركة المرأة داخل مؤسسات المجتمع المدني، مما يساهم في تعزيز التطور الديمقراطي للمجتمع، حيث أن هذه المشاركة ستمكن المرأة من اكتساب الخبرات اللازمة للقيام بدور قيادي في مجالات أخرى، وأن هناك ضرورة لتطوير قدرات المرأة في مجال العمل المؤسسي، من خلال البرامج التدريبية والمشاركة في المؤتمرات على المستوى المحلي والدولي، وتوفير العدالة للمرأة في تكافؤ الفرص وإزالة العوائق المؤسسية، وإيجاد الحوافز لزيادة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، من خلال تغيير السياسات العامة للمؤسسات وتعديلها، ويجب على المرأة أن تخوض غمار العمل المؤسسي بكافة قطاعاته وليست النسوية فقط، وأن تعمل على بناء قدراتها الإدارية والمالية ومتابعة المستجدات التي تتعلق بالعمل المؤسسي.

دراسة رمضان (2011) كما ورد في (حمائل، 2008) بعنوان "الدور التنموي للمنظمات النسوية في محافظة بيت لحم وسبل تطويره". هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف إلى الدور التنموي للمنظمات النسوية في محافظة بيت لحم وسبل تطويره، ولتحقيق ذلك استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي حيث تكون مجتمع الدراسة من النساء المستفيدات من برامج المنظمات النسوية في محافظة بيت لحم، وقد شملت عينة الدراسة على (215) امرأة من النساء المستفيدات من برامج المنظمات النسوية في محافظة بيت لحم من مجتمع دراسي بلغ (1800) امرأة اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هي: أن هناك دوراً تنموياً للمنظمات النسوية على الصعيد الاقتصادي، وأن هناك تحول من أن يكون الدور التنموي للمنظمات النسوية فعالاً بالشكل المطلوب، وقد عزا الباحث ذلك بأنه

رغم وجود دور ملحوظ للمنظمات النسوية في تنمية المرأة إلا انه هناك بعض المآخذ التي تحول دون أن يكون هذا الدور بالشكل المطلوب وقد لمست النساء المتعلمات ذلك بشكل اكبر مما يقود إلى المطالبة بدرجة كبيرة بضرورة وجود آليات لتعزيز الدور التنموي للمنظمات النسوية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تلخصت في: ضرورة اعتماد خطة إستراتيجية للمنظمات النسوية من أجل تفعيل دورها بشكل أفضل في مختلف الجوانب، إضافة إلى متابعة الوزارات المختصة في السلطة الوطنية الفلسطينية لعمل المنظمات النسوية في محافظة بيت لحم وتفعيل الاتصال والتواصل فيما بينها، لضمان الشفافية في عمل المنظمات النسوية من خلال متابعة الوزارات المختصة لإجراء انتخابات دورية وديمقراطية للهيئات الإدارية، وتفعيل الاتصال والتواصل في مختلف المجالات بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية والمنظمات النسوية المختلفة لتحقيق الدعم والمساندة والتكامل في الأدوار، تفعيل التغذية الراجعة من خلال مطالبة النساء بعمل برامج وفعاليات تتناسب مع احتياجاتهن المختلفة، واستثمار ما يحصلن عليه من مهارات ومعلومات من خلال برامج المنظمات النسوية لتطوير حياتهن على الصعيد المهني، والشخصي والحياتي، والعمل على تقليل الاعتماد على مصادر تمويل الخارجية والتوجه نحو مصادر التمويل ذاتية داخلية.

دراسة عيد (2008) بعنوان "واقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم". هدفت الدراسة التعرف إلى تقديرات مدير وموظفي المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم لواقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، إذ تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات الأهلية المشاركة فيها المرأة في محافظتي الخليل وبيت لحم جنوب الضفة

الغربية، والبالغ عددهم (1084) موظفاً وموظفة، موزعين على (156) مؤسسة رسمية تشارك فيها المرأة مع الرجل، دون أن تتضمن فروع بعض المؤسسات نظراً للأعداد الكبيرة من الموظفين في هذه المؤسسات، وقد تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة الطبقيّة العشوائية، إذ تضمنت (30) مؤسسة أهلية موزعة على كلا المحافظتين بالتساوي، وبلغ حجم العينة في المؤسسات (201) موظفين بنسبة (18.5%) من أفراد مجتمع الدراسة. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة مناسبة للدراسة. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي كمنهج مناسب للدراسة. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية تعزى لمتغيرات: (الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، أو مجال الوظيفة، أو موقع المؤسسة)، في حين أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تلخص أهمها في: توعية المرأة بحقوقها وواجباتها نحو طبيعة مشاركتها في المؤسسات الأهلية، وزيادة إشراكها في الأنشطة التدريبية والمهنية لزيادة تبني قضاياها العاملة والدفاع عنها.

دراسة يونس (2007) بعنوان "المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية (واقع وطموح)". هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف إلى أهم النشاطات والبرامج التي تنفذها المنظمات النسوية للفئات المستفيدة مع إبراز أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه عملها. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية، خلال الفترة الزمنية الواقعة ما بين 1994-2005، إذ تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة المتمثل بجميع المنظمات النسوية والبالغ عددها (110) منظمة. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها وجود اختلاف في

نشاطات وبرامج المنظمات النسوية، التي تقدمها للفئة المستهدفة كالبرامج التثقيفية والتدريبية والنشاطات النسائية، وقد بينت كذلك وجود قصور في أداء عمل المنظمات وذلك من خلال عدم انسجام خططها، وأهدافها مع الواقع الذي بنيت عليه، ونتيجة الصعوبات السياسية والاجتماعية التي تهيم على المجتمع الفلسطيني، وبينت الدراسة غياب التنسيق الفعلي بين المنظمات النسوية في انجاز بعض البرامج والنشاطات، واعتماد المنظمات على التمويل الخارجي والدرجة الأولى مع الشح في المصادر المالية الذاتية، وصعوبة الحصول عليها. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تمثلت في: ضرورة اعتماد المنظمات النسوية على التمويل الذاتي، من خلال دعمها لمشاريع إنتاجية مدرة للدخل، وأوصت بتنفيذ التنسيق بين المنظمات مع بعضها البعض، ومع منظمات المجتمع المدني ككل. ودعوتها لتبني استراتيجيات تنموية واضحة ومحددة، تراعي الإمكانيات وأولويات المستفيدين، من خلال إعادة النظر بصياغة أهدافها وبرامجها، وإتباع النهج الديمقراطي في إعادة بناء هيكليتها، مما يمكنها من تحقيق تنمية مجتمعية شاملة.

دراسة علواني (د.ت) كما ورد في ([www.shrum.org](http://www.shrum.org)) بعنوان "مساهمات المرأة المسلمة في بناء المجتمع". تطرقت هذه الدراسة إلى إدراك المرأة بأن الله سبحانه وتعالى خلقنا رجالاً ونساءً لنعبده ونتبع تعليماته وشرائعه في جميع نواحي الحياة ولذا كان الأساس لدور المرأة المسلمة عبر السنين. ويمكن الاستنتاج بأن المرأة المسلمة في معظم البلدان والأقطار الإسلامية قامت بتأسيس معظم مؤسسات المرأة المسلمة على احتياجات المجتمع، ثم ساهمت في بناء المدارس والمستشفيات وحتى في بناء نوافير المياه في الصحاري. لقد تمكنت المرأة من تأسيس نماذج جوهرية في مجال التوضيحية الاجتماعية. فعلى سبيل المثال في مصر في عهد المماليك قامت الشيخة (زينب ابنة أبي البركات) مع ابنه الظاهر بيبرس بتأسيس مؤسسة "الرباط" وهي بمثابة ملجأ للنساء والفتيات، وكانت

تقدم الخدمات الاجتماعية والتعليمية والمعنوية. لحين كانت هذه المؤسسة ترحب بالنساء اللواتي كنّ يعانين من ظروف أسرية سيئة ومن الاضطهاد. ووفقاً للدراسة تُعد المرأة ضمير المجتمع لأنها تلعب دوراً مهماً وحساساً في معالجة الكثير من الآفات الاجتماعية مما يقود المجتمع إلى الأمن والسلم والشفافية.

دراسة زغير (2006) بعنوان "النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية". هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى تسليط الضوء على واقع المرأة في المؤسسات الأهلية وتحليل علاقات النوع الاجتماعي فيها، إذ استندت الدراسة إلى منهجيات نوعية وكمية شملت مراجعة المصادر الثانوية المتعلقة بالموضوع وجمع معلومات بواسطة الاستمارة، حيث تم اختيار عينة طبقية، وتكون مجتمع الدراسة من (25) مؤسسة أهلية في شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية، وتم توزيع (166) استمارة على الموظفات في المنظمات الأهلية بحيث تتوفر فيهن خصائص مختلفة، تم استرجاع (153) استمارة بسبب رفض ثلاثة مؤسسات المساهمة في البحث. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها أن النساء استطعن أن يصلن إلى الإدارة العليا وهذا يتفق مع نتائج دراستي، وأيضاً هناك فروق جوهرية في التعامل بالمثل مع المرأة والرجل في مجال التقدم الوظيفي حيث لا تحظى المرأة بنفس فرص التدريب واكتساب الخبرات والمشاركة في ورش العمل والدورات والمؤتمرات المحلية والخارجية وتمثيل المؤسسة في مختلف الاجتماعات واللجان والشبكات المختلفة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تمثلت في العمل على مزيد من البحث في مجال فحص علاقات النوع الاجتماعي في الإدارة العليا والعوائق المؤسساتية التي تمنع وصول النساء إليها. وأوصت بدراسة التداخل بين الوظيفة والبيت فيما يسمى بثنائية الإدارة الذي لم ينل اهتمام الباحثين كما ناله موضوع العلاقات داخل أبواب المؤسسات والمصانع.

## 2.6.2. الدراسات الإقليمية

دراسة المالكي (2010) بعنوان "ضوابط مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في ضوء الاقتصاد الإسلامي". وخلصت الدراسة إلى: أن للتنمية الاقتصادية في الإسلام مفهوم أوسع منه في الفكر الوضعي فهي لا تعني الإشباع الاقتصادي فحسب، وإنما تعني أيضاً العناية بالجانب الروحي، بل هي الأهم في نظر الإسلام.

إن مكان عمل المرأة في الاقتصاد الإسلامي هو في بيتها، حيث تقوم برعاية أسرتها وتربية أبنائها، فهذا هو الأصل أما خروجها من البيت للعمل أو لغيره فضرورة تقدر بقدرها، يتميز الدين الإسلامي بوسطيته، فلا إفراط ولا تفريط، ولا خروج مطلقاً للمرأة بدون ضابط أو رادع، ولا حبس مطلق لها عن الخروج حتى لو كانت مضطرة إليه.

إن الهدف من ضوابط خروج المرأة في الإسلام للعمل أو غيره، ليس لتقييد حريتها والضغط عليها، وإنما الهدف من كل ذلك هو حمايتها من الفتن وسدّ أبواب الشر، وجعل عرضها مصوناً من الخدش. وأما التوصيات فتتمثل في الآتي: تطبيق منهج الله وشريعته في أرضه على كافة أمور الحياة، وبخاصة فيما يتعلق بالأسرة، حيث فيها الخير الوفير، لأن واضعها هو رب البشر العالم بمصالحهم الدنيوية والأخروية. وأخذ الحذر من الأخطار المحدقة بالإسلام وأهله من قبل أعدائه أو المنتمين إليه، ومن هذه الأخطار مناداة بعضهم بتحرير المرأة بدعاوى زائفة. إذا اضطرت المرأة للعمل أو المشاركة في التنمية الاقتصادية فينبغي لها أن تلتزم بتعاليم الإسلام في هذا الشأن. وفي هذا الجانب يمكن الاستفادة في وقتنا الحاضر من التقنية التي تجنبها الخروج متبرجة أو مخالطة الرجال الأجانب عنها.

دراسة شفا قوج (2009) بعنوان "دور المرأة الأردنية في التنمية، دراسة حالة مؤسسات المرأة الشركسية التنموية" حيث هدفت الدراسة إلى تقديم تصور علمي لأدوار المرأة الأردنية عموماً والشركسية خصوصاً في العملية التنموية، مما يحول هذه الأدوار من مجرد واقع ينمو بفعل النمو الذاتي المجرد إلى جزء من خطة تنموية منهجية قابلة للدرس والتطوير وصولاً إلى استثمار الطاقة القصوى الكامنة في النسيج المجتمعي والتعرف إلى دور الفرع النسائي للجمعية الشركسية في تمكين المرأة وإشراكها في تنمية المجتمع وذلك من جهة نظر العاملين والعاملات والعضوات المترددات على الجمعية. والتعرف على طبيعة العمل الاقتصادية للعاملين والعاملات من حيث رضاهم عن الدخل وحصولهم على الزيادة السنوية والمكافآت وتوفير تأمين صحي وضمان اجتماعي وغير ذلك والتعرف أهم المشاكل التي تواجه المرأة الأردنية، حيث اتبع الباحث الأسلوب الوصفي، وخلصت الدراسة إلى دور المرأة الشركسية في الأردن في مجال الزراعة في عملية الإنتاج أتمم بالانغلاق في مجموعات، وتأثرت المرأة الشركسية بالحركات النسائية العالمية بالإضافة إلى بروز دور المرأة في المجال التنموي التعليمي غياب الوعي السياسي والفكري للمرأة الشركسية، رضا المجتمع النسائي عن الفروع التنموية الاجتماعية، وتوافقت هذه الدراسة مع دراستي في أن اقتصر دور المرأة على التعليم بشكل كبير.

دراسة منتدى الرياض الاقتصادي (ب، ت) بعنوان "مشاركة المرأة في التنمية في المملكة الواقع والتحديات". تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لأهميتها بالنسبة لسوق العمل كونها تشكل نصف المجتمع، وتلعب دوراً في التنمية الاقتصادية، وقد سعت الدراسة إلى التعرف على مدى مشاركة العاملات في مختلف القطاعات في الاقتصاد السعودي. اعتمدت الدراسة في منهجها على تحليل وصفي لمشاركة المرأة في سوق العمل ومراجعة لأداء

خطط التنمية التي أولت أهمية كبيرة للقوى العاملة السعودية بصفة عامة، وتنمية الموارد البشرية من خلال دعمها للنمو المستمر ودعم قطاع التعليم، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، وقد اهتمت الخطط بتنمية وإعداد القوى العاملة، وإعدادها محل القوى العاملة غير السعودية، وإيجاد الفرص الوظيفية الملائمة بالذات في القطاعات التي تهتم بها المرأة، وقد تطرقت الدراسة - أيضاً - إلى تحليل بعض القطاعات التي تعمل بها المرأة، مثل: القطاع الحكومي وقطاع التعليم والقطاع الصحي والقطاع الخاص، والمشاركة في المشاريع التجارية للمرأة، وتطرقت أخيراً إلى العمل التطوعي للمرأة السعودية، وبيّنت النتائج أن المرأة السعودية تشارك بنسبة (7.57%) من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وأوضحت - أيضاً - أن عدداً كبيراً من المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة والتي تقف عائقاً في طريقها بدءاً بالأنظمة والقوانين الاستثمارية ومروراً على معوقات إدارية وقانونية ومالية وانتهاء بالعوائق المترتبة على العادات والتقاليد وهذا يتفق مع دراستي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات، أهمها: أن مشاركة المرأة في سوق العمل قد أثبتت وجودها وبالدرجة الأولى في قطاع التعليم الذي يعد القطاع الأول الذي توليه المرأة أهمية كبيرة، فقد أثبتت المرأة فيه وجودها بصورة فائقة، يليه القطاع الصحي والعمل التطوعي، وهذا يدل على أن أهمية زيادة مشاركة المرأة في باقي القطاعات الأخرى سيساعد في رفع كفاية القطاعات الاقتصادية، وأوصت - أيضاً - من أجل رفع معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل يجب التركيز على مخرجات التعليم والتدريب والتأهيل لطالبات وخريجات الكليات حسب احتياجات القطاع الخاص والأهلي والحكومي حيث طالبت الدراسة بالعمل على اجتذاب الطالبات إلى التخصصات الأخرى غير التعليم من أجل رفع مستوى المرأة، وأوصت الدراسة إلى أهمية العمل الجاد على تحسين إنتاجية العمالة الوطنية وتذليل معوقات الإحلال بالقطاعات الحكومية والخاصة والأهلية وبناء سياسات تحفيزية في سوق العمل.

دراسة السيد (2006) بعنوان "الأثر الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات غير الحكومية في تنمية المرأة الريفية دراسة حالة مشروع التنمية الريفية (ADS & IFAD) بولاية شمال كردفان" حيث هدفت الدراسة إلى إبراز حجم مشاركة المرأة الريفية في برامج التنمية التي قدمت لها في النواحي الاجتماعية والاقتصادية، ومعرفة أثر مشاريع المنظمات غير الحكومية في تنمية المرأة الريفية بشمال كردفان، وإبراز آليات تقديم خدمات التنمية للمرأة، ومدى توافق ذلك مع القيم والتقاليد والإرث الديني وبالتالي أهمية الاستهداء بما ورد في الإسلام حتى تعطى المرأة الأهمية المطلوبة لبنيان المجتمع على أسس راسخة، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي الإحصائي التحليلي والمسح الاجتماعي عن طريق الاستبانة، وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن مشاريع المنظمات لها أثر إيجابي في مجال التنمية الريفية ونهضة المجتمع خاصة المرأة، إذ تمت مجابهة مشاكل الفقر وتحقيق التنمية الريفية والرعاية الاجتماعية. وتوصلت إلى أن الفئات العمرية المشاركة في برامج ومشاريعها المنظمات في عمر الإنتاج من النساء أكبر من الرجال، وهو ما توافق مع دراستي في أن الحرف اليدوية أكثر للنساء منها للرجال.

دراسة القاسمي (2006) بعنوان "مدى مشاركة المرأة في برامج التنمية الاجتماعية في مملكة البحرين". هدفت الدراسة التعرف إلى حجم مشاركة المرأة العاملة في المجال التعليمي في مجال التنمية الاجتماعية والسياسية، والتعرف على الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للنساء في عينة الدراسة، والتأكيد على مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية بوصفها طاقة إنتاجية يجب أن لا تعطل وتقييم اهتمام المرأة العاملة في المجال التعليمي في البحرين بالتنمية الاجتماعية والسياسية. حيث اتبع الباحث منهج المسح الاجتماعي، وخلصت الدراسة إلى أن معظم النساء

يشارك في المجال التعليمي فقط، في حين أن تواجدهن ضعيف في المجال الاجتماعي والسياسي ما توافق مع دراستي.

دراسة محمود (2005) بعنوان "تقييم دور المرأة الموريتانية في التنمية المحلية". هدفت الدراسة التعرف إلى دور المرأة الموريتانية في التنمية المحلية ومدى إسهامها في إشباع بعض الحاجيات المحلية لمجتمعها، حيث عملت الدراسة على تقويم هذا الدور من خلال دراسة لحالة إحدى التعاونيات النسوية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن المرأة منذ عهد المجموعات البدائية إلى عصرنا الحديث اضطلعت بدورها الإيجابي الذي مكن من استمرار البشرية، ودورها الإنتاجي الذي ساهم بقدر كبير في تلبية الحاجيات الملحة لسكان المعمورة رغم معاناة المرأة من التمييز والتهميش والتبعية في مواطن كثيرة، إن التنمية المحلية تركز على الإنسان وكذلك على التحكم المحلي في الموارد والقرارات والقوانين والأعراف، وأن هناك علاقة بين المرأة والتنمية ظهرت منذ السبعينات، وأيضا أن المرأة الموريتانية تحظى باحترام وتقدير كبيرين، وتضطلع بالعديد من الأدوار الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وساهمت الجمعية في توفير العمل لقرابة أربعين امرأة مما ساعد على النهوض بالمرأة في المجتمع المحلي، وساهمت مشاركة المرأة في الجمعية في تحسين الظروف المعيشية والاجتماعية والثقافية للمجموعة. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: تحسين قدرات الطاقم المشرف في مجالات الإدارة والتسيير والتقييم والمتابعة للنهوض بالجمعية والمرأة، وتفعيل دور الهيئات القيادية لتحقيق التنمية المستدامة، والعمل على تطوير وتوطيدها علاقاتها بالجهات الوصية وهيئات التمويل والتكوين والشركاء التجاريين للنهوض بدور المرأة والجمعية والمجتمع المحلي.

دراسة قاسم (2004) بعنوان "المرأة والتنمية في اليمن". هدفت الدراسة إلى اعتماد الأسس التي اعتمدها تقرير التنمية الإنسانية لعام 2003م، الذي خصص اتجاهه نحو إقامة مجتمع المعرفة، ولهذا تناولت الدراسة من الجوانب المرتبطة بعالم المعرفة. استخدمت الدراسة المنهج التاريخي لمقارنة الإحصائيات مع تقرير التنمية الإنسانية حيث توصلت الدراسة إلى أن المرأة اليمنية تمثل ما يزيد على (50%) من السكان، إلا أن نسبة عمل المرأة لا تتعدى (20%) وتوزع أكثر من (50%) من هذه النسبة إلى قطاع الزراعة، أما في قطاع الإدارة والخدمات فلا تزيد نسبة مشاركة المرأة عن (0.9%) وتتوزع بقية النسب على المجالات المختلفة بنسب ضئيلة متقدمة ويعود هذا التدني إلى أسباب عديدة أهمها: التقاليد الاجتماعية التي ما زالت إلى حد ما لا تتقبل عمل المرأة. وارتفاع نسبة الأمية بين النساء إلى (79.2%) مقابل (36%) للرجال. وبينت النتائج أن نسبة مشاركة المرأة في فئة المسؤولين أو المشرعين فهي لم تتعد (0.06%) من إجمالي الفئة وفقاً لتعداد 1994م، وتلك النسبة لا تعكس على الإطلاق مستوى ما وصلت إليه المرأة اليمنية من التمكن العلمي والعملية الذي يؤهلها للوصول إلى مراتب أعلى في مؤسسات المجتمع المدني، أو في إطار الوظيفة العامة أو السلطة التشريعية. وتوصلت إلى أن دور المرأة ومشاركتها في التنمية مع أدوار المرأة في دول الجوار نجد دوراً واضحاً وإن كان محدوداً بل نجده في بعض المجالات يفوق دور المرأة في بعض دول الجوار، وأيضاً مقارنة هذا الدور بدور المرأة في الدول العربية الأخرى، فإننا نجده دوراً متوسطاً محدوداً للغاية وبالمقارنة مع دور المرأة في العالم نجده لا يجد لنفسه مكاناً للمقارنة. وكانت أهم توصيات الدراسة: إنه لا تنمية بدون عدالة، وبتحقيق مبدأ العدالة لتوفير فرص المشاركة والتنافس، لن يتسنى للنساء الاضطلاع بأدوار حاسمة في عالم التنمية والمعرفة التي تواكبها، والعمل على التوعية المجتمعية المستمرة في مختلف المجالات للدفع بمشاركة المرأة في مختلف المجالات يؤدي حتماً إلى تحقيق نتائج أفضل والابتعاد عن الحملات الوقتية وحقق عدد من

الفضائيات العربية نجاحات كبيرة في هذا المجال عبر استمرار الرسائل التوعوية للمجتمعات باختلاف مواقعها واحتياجاتها، واعتماد مشاريع الخدمات المشتركة لتحسين مشاركة المرأة في التنمية فلا يمكن لمشروع تعليمي مهما كبر حجمه ونتائجه لضمان استمرارية نتائجه المأمولة دون توفر مشاريع خدمية مرافقة مثل الكهرباء وتوفير المياه في المناطق الريفية وكذا شق الطرق السهلة وتوفير الخدمات الصحية وإن كانت في ظل غيابها لا بد أن تحدث تراجعاً لنتائج كبيرة تحققت عبر مشاريع ضخمة. وأيضاً العمل على تطوير هذا الدور في مختلف المجالات وتمكين المرأة، فإن المسؤولية شاملة تبدأ من المرأة نفسها والمجتمع والحكومة ومختلف مؤسسات المجتمع المدني والتشريعي، وعوامل التطوير ليس بغائبة لإدراكنا لعوامل التذني.

دراسة عباس (2003) بعنوان "برامج التنمية الريفية وعلاقتها بواقع المرأة اليمينية". حيث هدفت الدراسة إلى تحليل مساهمة برامج التنمية في تطوير المرأة الريفية وتحسين دورها في ميدان العمل وإيراز دور المرأة المتعلمة والوظائف الجديدة التي تقوم بها بعد أن حصلت على شهادات تعليمية وساهمت في العمل بالريف، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاستنتاجي، وخلصت الدراسة إلى أن المرأة الريفية يختصر دورها في تنظيف البيت من غسيل وطبخ وعناية بالأطفال والحيوانات، كما تشارك المرأة في الزراعة والعمل في الحقول، وعدم مشاركة المرأة بشكل كافٍ في التكنولوجيا والصناعة. وتتوافق هذه الدراسة مع دراستي في مشاركة المرأة بشكل كبير في العملية التعليمية والحرف التقليدية كالنسيج والزراعة.

دراسة العبيدي (2003) بعنوان "تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية". هدفت الدراسة التعرف إلى وجود تطور حركة المرأة في ليبيا، من خلال التحليل الوثائقي لأدبيات الموضوع خاصة فيما يتعلق بالتطور التاريخي لأوضاع المرأة، كذلك يعتمد الجزء الأساس من هذه الدراسة وهو المتعلق بتقويم دور المرأة وتطور أوضاعها في المجتمع على أحد تقنيات البحث المساعدة التي تعتمد على التركيز الجماعي على فئة أو فئات محدودة (Focus Groups)، وهو أحد الأساليب الكيفية المساعدة التي تستخدم لاستكشاف توجهات الأفراد سواء عن طريق المقابلة المباشرة أم عن طريق الهاتف. وفي إطار هذه الدراسة فقد استخدم هذا الأسلوب، ومن خلال التركيز على مجموعتين من المهمات بشؤون المرأة والمنخرطات في العمل النسوي، حيث تم اختيارهن بطريقة عشوائية. وتتضمن كل مجموعة سبع مشاركات، وقد تمت مناقشة الجوانب المتعلقة بوجود حركة المرأة وتطورها، وكذلك تقييم دورها. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن هناك إنجازات حققتها المرأة على المستوى الرسمي وتمثلت في سن القوانين المعززة لدور المرأة في ليبيا، التي تسعى إلى تمكين دورها وتفعيله، بروز مشكلة جهل المرأة الليبية بحقوقها القانونية، والسبب في ذلك الجهل يعود إلى غيابها وعدم مشاركتها في عملية صنع القرار على الرغم من إتاحة الفرصة لها لتشارك من خلال مؤسسات صنع القرار في (المؤتمرات الشعبية الأساسية)، وما تم إنجازه على مستوى التشريع فيما يتعلق بقضايا المرأة لم يكن نتيجة التطور الذاتي والداخلي للعلاقات الاجتماعية، مما جعل الالتزام بتلك التشريعات وتطبيقها أمراً شكلياً، زاد ذلك في توسيع الفجوة بين الواقع وما هو معلن.

دراسة دادو (1999) بعنوان "التنمية والمرأة الريفية في سورية مع دراسة ميدانية تحليلية لواقع المرأة في ريف محافظة دمشق". حيث هدفت الدراسة إلى الارتقاء بواقع المرأة الريفية بهدف الكشف عن تأثير دورها في التنمية من خلال تسليط الضوء على واقع المرأة في ريف دمشق، حيث اختار الباحث الاستبانة كأداة للبحث بحجم عينة (857) امرأة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى أن لعمل المرأة تأثير مباشر في رفع مستوى معيشة الأسرة، وذلك من خلال مساهمتها في نفقات الأسرة، أو التخفيف من أعبائها عن طريق العمل المأجور وخاصة في القطاع الزراعي، وأن للمستوى التعليمي تأثيراً إيجابياً على نسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة، وتوافقت هذه الدراسة مع دراستي في دور المرأة في التنمية.

دراسة تميم (1998) بعنوان "المرأة العربية السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية". حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث استخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج التحليلي والتجريدي العلمي، وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: تفاوت وضع المرأة باختلاف الأمم والأصقاع والأقاليم عبر أزمنة مختلفة وعوامل متنوعة دينية واجتماعية وعادات وتقاليد وطقوس وأخلاق، مما أدى إلى التأثير سلباً على مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، إضافة إلى أن ارتفاع معدل النشاط الاقتصادي الخام للإناث أدى إلى انخفاض معدل الخصوبة لأن إسهام المرأة في العمل يؤدي إلى زيادة مهامها خارج المنزل مما يؤدي إلى تخفيض الخصوبة، وهذا يوضح العلاقة العكسية بين معدل الخصوبة، ومعدل مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، كما أن معدل النشاط الاقتصادي الخام في سورية منخفض جداً في الوقت الحالي مقارنة مع الدول الأخرى كما أن إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي لا يزال متواضعاً وهي تتوافق مع دراستي في الأهداف.

دراسة حمد (1992) بعنوان "مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية".

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع المرأة العاملة السورية وبيان مستويات مشاركتها في قوة العمل، وكذلك التعرف على مستوى الوعي الاجتماعي لدى المرأة العاملة، الذي يبيلور مساهمتها في عملية التنمية والتعرف على نظرة المجتمع لقضية خروج المرأة للعمل والنتائج المترتبة على مساهمتها في العملية الإنتاجية، حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستعمال أداة الاستبانة حيث اختار الباحث عينة بحجم (200) امرأة عاملة من مجتمع مكون من (1116) عاملة بنسبة (18%) وخرجت الدراسة بالنتائج الآتية: تعاني المرأة العاملة في بلدنا نتيجة الظروف الصعبة التي تعمل فيها بنسبة (95%)، وتمتلك المرأة العاملة شعوراً قوياً من حيث: قدرتها بنفسها وجدارتها في الأعمال القيادية والإدارية بنسبة (91.6%) وتبين الدراسة أن نسبة (87.5%) من العاملات يشعرن بالسعادة في ممارسة العمل، كما تبين أن لمعارضة الأهل لعمل الفتاة دوراً ضعيفاً في تحديد اتجاه المرأة نحو العمل إذ أشارت النسب المئوية أن (89.6%) كما تبين أن جميع العاملات بدون استثناء يسهمن في الإنفاق على الأسرة وهذه المساهمة لم تخفف من حدة اندفاعهن نحو العمل بنسبة (95%) وتوافقت هذه الدراسة مع دراستي في أن الرجل أسير العادات والتقاليد السائدة عن مكانة المرأة وأن عملها الأساسي هو الاهتمام بالمنزل والأطفال حتى لو كانت عاملة.

### 3.6.2 الدراسات الأجنبية

دراسة (Barsh & Yee, 2011) بعنوان "الدور التام للمرأة في الاقتصاد الأمريكي داخل المؤسسات الخاصة". حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المرأة في المؤسسات الأهلية ووضعها في ازدهار الاقتصاد الأمريكي. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (31) امرأة من صفة مدير مؤسسة، ومتوسط أعمارهم (35) سنة، وخلصت الدراسة إلى أن (89%) من

النساء يصلن إلى مراكز الإدارة العليا بكل جدارة بوجود الرجل، وخلصت إلى نجاح المؤسسات الأهلية التي تديرها المرأة وتفوقها اقتصاديا عن فتراتنا السابقة التي قادها الرجل. وأوصت الدراسة إلى دراسة التداخل بين الوظيفة والبيت لدى المرأة.

دراسة (Jacob, 2010) كما ورد في دراسة (يعقوب، 2010) بعنوان دور المرأة في تنمية المنظمات الأهلية في الدول الأوروبية". هدفت الدراسة إلى معرفة أبرز المعوقات التي تحد من دور المرأة في الدول الأوروبية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وخلصت الدراسة إلى وجود عدة معوقات أبرزها: النسيج الاجتماعي وقوة العلاقة الزوجية مما يحول دون تحقيق التنمية الاجتماعية المزعومة، وخلصت الدراسة إلى وجود بعض المعوقات التي تواجهها من حيث المهنة والدعم.

دراسة (Kamau, 2010) بعنوان "المرأة والقيادة السياسية في كينيا". كان الهدف الرئيس للدراسة هو التحقق من الأفق الذي حققته مجموعة من النساء البرلمانيات ورؤساء المجالس والبلديات في مجال القيادة التي ركزت على أسئلة البحث الآتية:

- ما الأفق التي أدخلتها تلك النساء إلى ميادين السياسة؟
- هل تُولي تلك النساء اهتماماً بقضايا الجنس بمعنى الإناث والذكور.
- هل تواجه النساء تحديات محددة مبنية على الجنس؟

اتبعت هذه الدراسة أسلوب البحث المنهجي الذي يتطلب من الباحث أن يفكر بطريقة مختلفة حول أسلوب عمل البحث، ويعطي الباحث القدرة على ذكر عوامل حياة المرأة التي لا تُذكر عادة في الأبحاث العلمية والاجتماعية العامة.

مما تجدر الإشارة إليه أنه عند الطلب من الفئة النسائية المذكورة في الدراسة التي أتبع معها أسلوب المقابلات الشخصية بإعطاء معلومات عن خلفياتهن، تبين أن لديهنّ النية والرغبة في تأسيس

قيادتهن القائمة على أسس قوية آخذة بعين الاعتبار طبيعة المرأة بحيث تكون مؤهلة لقيادة تعنى بقضايا مرتبطة بالجوانب الخاصة والشخصية لحياتهن.

دراسة (Lockwood, 2009) بعنوان "آفاق حول دور المرأة في الإدارة في الهند". تظهر الدراسة أن الاهتمام بالمرأة الهندية ودورها في بناء المجتمع عموماً وفي مجال الإدارة خصوصاً قد نقلها نقلة نوعية من الأفق التقليدي إلى آفاق أكثر تطوراً في مجال الإدارة. وهدفت الدراسة إلى تقديم آفاق وتطلعات تعرض وعياً متزايداً وتحديات وفرص أكبر للمرأة. مع تزايد انضمام المرأة الهندية إلى القوى العاملة فإن هذا يعدّ تغييراً دراماتيكياً يناقض دورها التقليدي. وقد أثبت الباحث أن المرأة ليست مجرد فرد ضعيف يحتاج دائماً للمساعدة والتعاطف بل عنصراً فعالاً في المجتمع قادراً على أداء الكثير من الأدوار الخلاقة والإبداعية في بناء المجتمع، وقد أظهرت الدراسة أن تقبل فكرة تعلّم وعمل المرأة خارج المنزل ساهما في تحسين الدخل للعائلات.

دراسة (Schuman, 2008) بعنوان "دور المرأة في بناء مؤسسات الأهلية المدني في المجتمع البريطاني". وقد هدفت الدراسة التعرف إلى تأثيرات دور المرأة على المجتمع البريطاني من الناحية الاقتصادية، وتكونت عينة الدراسة من (145) امرأة من العاملات في المجتمع والمؤسسات الأهلية، ومتوسط أعمارهم (26) سنة، وتناولت الدراسة الموازنات والمشاركات المالية للمرأة داخل المؤسسة، وأظهرت نتائج الدراسة دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع الأهلية، فقد حققت المرأة مكانة في المجتمع واكتسبت الخبرة في إدارة المشاريع وخلصت الدراسة إلى ضرورة توسيع العمل والمشاركة بين الرجل والمرأة من خلال برامج تدريبية ومؤتمرات عالمية.

دراسة نيو كابي كاماو (2008) بعنوان "النساء والسياسية والقيادة في كينيا"، وهدفت الدراسة إلى التحقيق في منظور أن مجموعة مختارة من البرلمانيات ورؤساء البلديات في قيادتهم. حيث ركزت الدراسة على الأسئلة البحثية الآتية:

(1) ما الآفاق التي لا تجلب النساء إلى القيادة؟

(3) هل القيادات النسائية تدفع أي اهتمام خاص لقضايا المساواة بين الجنسين؟

(4) هل تواجه المرأة بين الجنسين التحديات في القيادة؟

استخدم الباحث الأسلوب التحليلي وذلك من خلال أداة المقابلة الشخصية وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: الوصول إلى استكشاف تجارب النساء السياسيات في الفترة من عام 2002م إلى عام 2007م. ونظرا للتحدي المتمثل في الوصول إلى السياسيين الذين كانوا في تلك الفترة، وإحدى المقابلات التجريبية أجريت عام 2007م مع إحدى الطامحات في الانتخابات البرلمانية. قالت أنها كانت ودية و داعمة لهذه البحوث، وقالت أنها قد واصلت أن تكون سياسي نشط خصوصا في الأوساط الحزبية السياسية، التي تركز على قضايا القيادات النسائية في الطرق التي أهملت من قبل الذكور القادة. وبالتالي هناك حاجة لحث الناخبين على التصويت لأكثر القيادات النسائية، والأحزاب السياسية على ترشيح المزيد من النساء في المستقبل. بالاعتماد على تصور المرأة من رؤيتهم، والمهمة، والإنجازات، والتحديات والخطط المستقبلية، هناك إشارة إلى أنه هناك كتلة حرجة من النساء في القيادة السياسية والنساء اللاتي يدعمن قضية المساواة بين الجنسين والمساواة والعدالة، ثم أكثر من ذلك بكثير يمكن تحقيقه نحو التنمية التي تأخذ على متن الجنسين القضايا من أجل مساعدة المزيد من النساء على النجاح في السياسة الانتخابية، فمن الواضح أن الجمع من القضايا تحتاج إلى معالجة. أما التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة محاولة لإلقاء

نظرة على مختلف المجالات التي تتطلب التركيز لتسهيل انتخاب مزيد من النساء، ومساعدة أولئك الذين انتخبوا بالفعل أن يكون أكثر إيجابية.

أما أهم ما توصلت إليه الدراسة من توصيات فكانت: إن المجتمع أو المجتمع من الناخبين، للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني التي ترغب في مساعدة المزيد من النساء الحصول على المشاركة في تشكيل مستقبل الرجال والنساء القادة، ولكن هناك أمثلة للنساء اللواتي لديهن الكثير من الموارد تحت تصرفهن قد يكون اللوم الممارسات الثقافية التي تبدو وكأنها تعمل ضد تمكين المرأة، لعدم وجود دعم للنساء السياسيات. مقاطعة (وادي ريفت)، والتي لديها عدد كبير من المجتمعات التي لا تزال تحتفظ ببعض الممارسات الثقافية التي تسيء إلى المرأة، لديها أعلى عدد النساء المنتخبات في البرلمان عشرة. من ناحية أخرى، محافظات أخرى مثل نيروبي والوسطى التي قد تؤدي بحياة مستويات أعلى من التعليم لا تزال متخلفة في عدد البرلمانيات. وخلصت الدراسة إلى أن المرأة أصبحت تشارك الرجل سياسياً، وهي توافقت مع دراستي في تقبل المجتمع الفلسطيني لوجود المرأة في السياسة.

دراسة (Tadria, 2007) بعنوان "المنظمات النسوية العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية". وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أهم النشاطات والبرامج التي تنفذها المنظمات النسوية للمجتمع، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتمثل مجتمع الدراسة من المنظمات الأهلية التي تقودها امرأة والبالغ عددها (180) منظمة، وخلصت الدراسة إلى وجود اختلاف في نشاطات وبرامج المنظمات النسوية وقوة برامجها التثقيفية ونشاطاتها الفعالة في المجتمع، ويعزو الباحث ذلك إلى القوة السياسية والاجتماعية الداعمة للمرأة،

وخلصت الدراسة اعتماد المنظمات الأهلية على ذاتها وعلى دعم الحكومة في بعض الأحيان، وكذلك دعمها لمشاريع مدرة للدخل مما يمكنها من تحقيق التنمية المرجوة.

دراسة (Sani, 2005) بعنوان "وجهات نظر حول المرأة في إدارة المؤسسات الهندية"، حيث هدفت الدراسة إلى القدرة على التواصل مع الزملاء من الجنس الآخر، والقدرة على إدراك وفهم حالات وإحساس قوي من التفاني والولاء والالتزام في منظماتهم والقدرة على تعدد المهام، والعمل التعاون للحصول على مدخلات من الآخرين، مع احترام الأفكار، مهارات إدارة الأزمات، الاستعداد لتبادل المعلومات (أسلوب القيادة التفاعلية) الحساسة في العلاقات (على سبيل المثال، الوجدانية، بالعطف، الفهم) يتصرف بطريقة محايدة بين الجنسين، حيث خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية: خلق مكان عمل صديقة للمرأة، وضع برامج تدريبية بالنسبة للنساء، مثل: تقديم الإرشاد، والتوجيه المهني وتنمية المهارات لقيادية، وتشجيع مبادرات التوعية التي تسلط الضوء على قيمة انجاز بعض المديرات. استنبط المدخلات التي قد تعملها بعض الموظفات فيما يتعلق بالسياسات، وتعزيز عمليات مراجعة الأداء. ضرورة إشراك المرأة وجعل أماكن الإقامة للنساء في مجالات مثل التعيينات على أساس الحاجة من الخدمات، لديها سياسة لنشر كل الزوجين في نفس المنطقة أو الدولة. لديهم التزام حقيقي لتوظيف وترقية النساء، وإشراك المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

دراسة فرزانه (2003) بعنوان "تمكين المرأة، وتنمية المجتمع: تعليم الإناث في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" هدفت الدراسة إلى إبراز دور المرأة المتعلمة في تنمية المجتمع ودور المرأة الغير المتعلمة في تنمية المجتمع وخصوصاً في الشرق الأوسط وإفريقيا، اتبع الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي واستخدم الباحث أداة الاستبانة، حيث تم توزيعها على جميع البلدان العربية والإفريقية

وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية إن نسبة النساء يشكلن (38%) من اليد العاملة في الدول العربية حيث ظهر أدنى معدلات القوى العاملة دول مجلس التعاون الخليجي، كما تشارك المرأة في التنمية من بين النساء اللواتي يعيشن في البلدان التي لديها القطاع الزراعي، مثل مصر وإيران وسوريا، واليمن، وتميل إلى العمل بشكل رئيسي في هذا القطاع. وتوافقت هذه الدراسة مع دراستي في أن المرأة تشارك في التنمية الاقتصادية وخصوصاً الزراعة.

دراسة منظمة العمل الدولية (2001) بعنوان "دور المرأة في الإدارة". إذ قدمت المنظمة الدولية بمناسبة يوم المرأة العالمي خلال مؤتمر في جنيف دراسة بعنوان "المرأة في الإدارة"، وقد أشارت هذه الدراسة إلى أنه رغم التحسن الملحوظ في نسبة النساء الحاصلات على مناصب قيادية في المؤسسات إلا أن المشوار لا يزال طويلاً أمامهن، وإن النساء يشغلن من (1%) إلى (3%) فقط من الوظائف القيادية في المؤسسات الكبيرة بالعالم استناداً إلى أحدث الإحصائيات المتوفرة في بعض دول العالم. ورغم بعض التطورات التي طرأت في مناطق دول محدودة مثل الولايات المتحدة إلا أن المشوار لا يزال طويلاً أمام العديد منهن، فقد حصلت النساء في الولايات المتحدة في العام 1999م على (5.1%) من الوظائف العليا في أكبر خمسمائة شركة مقارنة بعام 1996م حيث كانت (2.4%). وحسب الدراسة تفضلت العديد من النساء بالعمل بالمؤسسات الصغيرة أو بمشاريعهن الخاصة، ففي السويد شكلت الشركات التي تديرها النساء نسبة (20%) في عام 1996م أما في الولايات المتحدة وحسب إحصائيات العام 1999م، فقد كانت النسبة (38%) من مجموع المؤسسات التي تدار من قبل النساء، وفي أستراليا تدير النساء (35%) من مجموع (1.3) مليون من المؤسسات الصغيرة.

دراسة باري، واليفر (1999) بعنوان "المنظمات المحترفة للنساء، ودورها المحتمل في وظائف النساء وتطور الوظائف والمصادر الإنسانية". كان الهدف من هذه الدراسة الاستكشافية المؤهلة، هو فحص دور المنظمات المؤهلة للنساء في تطور الوظائف وتقديمها. فقد ركزت هذه الدراسة على النساء المحترفات، واللواتي كن قد حققن مركزاً قيادياً في وظائفهن، مع مشاركتهن في المنظمات النسوية المحترفة. وقد تم استخدام مراجعة الوثائق والمقابلات والاستبانات لجمع المعلومات اللازمة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن وظائف رئيسة تعمل على تأهيل النساء وتطوير وظائفهن، هي مشاركتهن السياسية والعمل على المستوى التنظيمي، كما توصلت إلى خمسة فوائد يمكن تلخيصها من خلال هذه المشاركة للنساء، في المنظمات المحترفة، وهي احترام النفس ومهارات الدعم وورشات العمل والتغذية الراجعة، وقد وجد بأن هناك تنوعاً عبر مراحل المهنة وبنية العمل، وقد تم تلخيصها من خلال المشاركة الحية للنساء في المجالات الاقتصادية والسياسية.

دراسة بريجيت (1998) بعنوان "النساء والتعمير بعد انتهاء الصراع: القضايا ومصادر"، حيث هدفت الدراسة إلى إعادة تشكيل الأدوار بين الجنسين والمواقف في أعقاب الحرب. هذا المنظور يتيح لنا التعرف على التوترات الناشئة، وقوات التآزر التي تدعم المرأة بشكل عام تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في فهم أكثر ديناميكية من حالات المرأة في مجتمعات ما بعد الحرب وإلى فهم أفضل للسياقات التي تشكل نتائج التدخلات. تبحث هذه الدراسة في وضع المرأة في حالات ما بعد انتهاء الحرب في جميع أنحاء العالم من ثلاث جهات نظر مختلفة التي تعطي التركيز على النساء والأشخاص المتضررين من الحرب، وكلاء التغيير الاجتماعي، والمستفيدين من المساعدات على التوالي:

1. كيف أثرت النزاعات المسلحة على حياة المرأة؟

2. كيف يكون دور المرأة في البلدان المتضررة من الحروب المختلفة التي استجابت للتحديات والتغيرات الناجمة عن الحرب؟

3. كيف عالجت الجهات الفاعلة الخارجية لمعالجة شواغل المرأة في حالات ما بعد انتهاء الحرب؟ حيث اتبع الباحث الأسلوب التحليلي من خلال مقابلات شخصية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أظهرت بكل وضوح أن النساء يشكلن قوة لا غنى عنها في إعادة بناء المجتمعات الخارجة من الصراعات المسلحة. لكن مساهمات المرأة قيمة بالرغم من ذلك، هناك الكثير الذي يمكن القيام به لتقديم الدعم لهن. ومع ذلك، كما تبين، من أفضل السبل لدعم المرأة في المجتمعات الخارجة من الصراعات. تعقيد وديناميكية من حالات ما بعد انتهاء الحرب تتحدى أي محاولة من هذا القبيل، وهذه المناقشة من الخبرات من مختلف البلدان والمناطق من إعادة بناء يوحى المساعدة للمرأة أن تستفيد عموماً من تبني منظور النوع الاجتماعي حيث البناء وأدوار المرأة والرجل وتحول العلاقة بينهما تعتبر. وعلاوة على ذلك، مع الاعتراف تمايز الداخلية والطبقية بين النساء والاعتراف كلا من الضعف الهيكلية وكالة خاصة للمرأة هو أيضاً حتمية لتحقيق نتائج أكثر استدامة.

### 3.6.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يلاحظ أنها تنوعت من حيث الموضوعات، ومنها ما تطرق إلى موضوع الدور التنموي للمنظمات النسوية، وأيضاً النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية، والبعض تناول المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية، وأخرى تطرقت إلى موضوع دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني، وبعضها تناول موضوع واقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات الأهلية، ومشاركة المرأة في التنمية وضوابط مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في ضوء الاقتصاد الإسلامي،

وأخرى تناولت المرأة والتنمية، وثانية تقييم دور المرأة الموريتانية في التنمية المحلية، وثالثة تناولت موضوع تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل.

أن المرأة السعودية تشارك بنسبة (7.57%) من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وأوضحت أيضاً أن عدداً كبيراً من المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة والتي تقف عائقاً في طريقها بدأ بالأنظمة والقوانين الاستثمارية ومروراً على معوقات إدارية وقانونية ومالية وانتهاء بالعوائق المترتبة على العادات والتقاليد وهذا يتفق مع دراستي ويتشارك مع دراسة منتدى الرياض الاقتصادي.

أما بالنسبة لهذه الدراسة تميزت بأنها هدفت التعرف إلى دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها، وهذا ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة.

وأيضاً استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف إلى عناصر الموضوع، حيث تم الاستفادة منها في صياغة عناصر هذه الرسالة، وأيضاً تم الاستفادة في تصميم الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة، وفي مقارنة بعض النتائج التي وردت في الدراسات السابقة بنتائج هذه الدراسة وستكون الدراسة الحالية امتداداً للأدبيات السابقة وما نادى به من توصيات.

## الفصل الثالث

---

### 1.3 مقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأدوات الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

### 2.3 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من خلال رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة وتحليلها في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع ووصفها، وتفسيرها، والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل - في رأي الباحث- لمثل هذه الدراسات.

### 3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم البالغ عددها (250) مؤسسة للعام 2011/2012.

### 4.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها بالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات، بالطريقة الطبقيّة العشوائية، طبقيّة من حيث متغير تجمع المؤسسة: مدينة، وقرية، ومخيم. وتكونت العينة من (152) مؤسسة، بنسبة خطأ مقدارها (5%) من مجتمع الدراسة. وتم حساب حجم العينة من خلال موقع حساب العينات [www.surveysystem.com](http://www.surveysystem.com)، وذلك كما هو واضح في الملحق رقم (2.5) حيث تم توزيع العينة بنسب ما بين المدينة والقرية والمخيم، وبذلك يبلغ حجم العينة (60.8%) من مجتمع الدراسة. ويوضح الجدول رقم (1.3) الخصائص الديمغرافية للعينة.

جدول رقم (1.3). خصائص العينة الديمغرافية

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
			الجنس
-	80.3	122	ذكر
	19.7	30	أنثى
			موقع المؤسسة
	51.3	78	مدينة
-	32.9	50	قرية
	15.8	24	مخيم
			الفئة العمرية
	32.9	49	30
3	33.6	50	39-30
	33.6	50	+40
			الحالة الاجتماعية
	28.9	44	أعزب/اء
-	67.8	103	متزوج/ة
	3.3	5	غير ذلك

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
-			المؤهل العلمي
	19.1	29	ثانوية عامة فأقل
	67.8	103	بكالوريوس
	13.2	20	دراسات عليا
3			المسمى الوظيفي في المؤسسة
	13.4	20	مدير
	8.1	12	نائب مدير
	68.5	102	عضو مجلس إدارة
	10.1	15	غير ذلك
-			جنس مدير المؤسسة
	9.9	15	ذكر
	90.1	137	أنثى
-			سنوات الخبرة
	9.2	14	2
	27.0	41	3-5
	30.9	47	6-11
	32.9	50	+12
-			نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين
	9.2	14	20%
	23.0	35	21-40%
	25.0	38	41-75%
	42.8	65	76%

### 5.3 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (1.3) خصائص العينة الديموغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، وموقع المؤسسة، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي في المؤسسة، وجنس

مدير المؤسسة، وسنوات الخبرة، ونسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين، وذلك كما يلي:

### 1.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 80.3% من أفراد العينة ذكور مقابل 19.7% إناثاً.

### 2.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير موقع المؤسسة

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 51.3% من المؤسسات التي شملتها العينة في المدن، 32.9% في القرى، وكان 15.8% منها في المخيمات.

### 3.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الفئة العمرية

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 32.9% من المبحوثين في الفئة العمرية دون 30 سنة، 33.6% في الفئة العمرية 30-39 سنة، وكان 33.6% منهم أيضاً في الفئة العمرية 40 فما فوق.

### 4.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 28.9% من أفراد العينة من العازبين، 67.8% من المتزوجين، وكان 3.3% منهم في حالات أخرى (مطلقين وأرامل).

### 5.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 19.1% من أفراد العينة من حملة درجة الثانوية العامة فما دون، و67.8% من حملة درجة البكالوريوس منهم 37% نساء، وكان 13.2% منهم من حملة الدراسات العليا.

### 6.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي في المؤسسة

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 13.4% من أفراد العينة من مديري المؤسسات و8.1% من نواب المدير، و68.5% من أعضاء مجلس الإدارة منهم 43% نساء، مقابل 10.1% من الموظفين العاملين في المؤسسة.

### 7.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير جنس مدير المؤسسة

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 90.1% من مديري المؤسسات التي شملتها العينة إناثاً، مقابل 9.9% ذكوراً.

### 8.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن 9.2% من أفراد العينة من ذوي سنوات الخبرة سنتين فما دون، 27% 3-5 سنوات، 30.9% 6-11 سنة، وكان 32.9% منهم من ذوي سنوات الخبرة 12 سنة فما فوق.

### 9.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.3) أن نسبة النساء العاملات في المؤسسات من مجمل العاملين التي شملتها عينة الدراسة كانت فقراتها كما يلي: 9.2% (أقل من 20%)، 23% (بين 21-40%)، 25% (بين 41-75%)، وكانت نسبة النساء العاملات فيها (أكثر من 75%) لدى 42.8% منها، وهذا يشير إلى أن مشاركة المرأة قوية في المؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم.

### 6.3 أسلوب وأداة جمع البيانات

استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المسح بالعينة، والاستبانة أداة لجمع البيانات، فبالرجوع إلى الأدبيات السابقة، ونفحص موضوع دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها، طور الباحث استبانة تكونت من قسمين رئيسين، اشتمل القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين من حيث: الجنس، وموقع المؤسسة، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي في المؤسسة، وجنس مدير المؤسسة، وسنوات الخبرة، ونسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين. وضم القسم الثاني مقياس الدراسة الذي تكون من (39) فقرة، وزعت على أربعة محاور وهي: واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية (8 فقرات، ودور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها (10 فقرات، المعوقات أمام دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها (10 فقرات، وسبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها (11) فقرة، علماً بأن طريقة الإجابة عن أداة الدراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (**Likert Scale**)، وذلك كما يلي: موافق بشدة، موافق، بين بين، معارض، ومعارض بشدة. وتم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها كما يلي:

#### 1.6.3 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حولها، والتي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي هذا من ناحية،

ومن ناحية أخرى، تم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2.3).

جدول رقم (2.3). نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة الدراسة

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
1.	تشارك المرأة في إدارة المؤسسة الأهلية	0.66
2.	تشارك المرأة في الوظائف الإدارية العليا داخل المؤسسات	0.65
3.	تشارك المرأة في إنجاز العمل المطلوب منها في الوقت المحدد	0.60
4.	من خلال مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات تغلبت على المشكلات الاجتماعية المتمثلة بهيمنة الرجل على الإدارة	0.66
5.	أدت مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية إلى رفع كفاءتها بالأدوار المنوطة بها	0.65
6.	تقتصر مشاركة المرأة في البرامج الموسسية فقط عندما يطلب منها ذلك	0.67
7.	استطاعت المؤسسات الأهلية التي تديرها النساء إحداث تغيير نوعي في عمل المؤسسة	0.61
8.	تراجع دور المرأة في إدارة المؤسسات وتميبتها في الوقت الحالي في المجتمع الفلسطيني	0.60
9.	هناك علاقة تكاملية بين دور الرجل والمرأة في بناء المؤسسات الأهلية	0.60
10.	تساهم المرأة في صياغة رؤية واضحة للمؤسسة	0.74
11.	تمتلك المرأة المقدره على إعداد النظام الداخلي للمؤسسة	0.63
12.	تشكل المرأة جسراً بين المؤسسة والمجتمع من خلال مشاركتها في المؤسسات الأهلية	0.76
13.	تساهم المرأة في تحسين موارد المؤسسة	0.60
14.	تشارك المرأة في وضع الإطار المنهجي والبناء التنظيمي للمؤسسة	0.70
15.	تشارك المرأة في تحديد أهداف المنظمة	0.73
16.	تضع المرأة في المؤسسة الاستراتيجيات لأنشطة المنظمة المستقبلية	0.71
17.	تكريس العلاقات الإنسانية في تعامل المؤسسة من خلال عمل المرأة	0.71
18.	هنالك تطوير مستمر لقدرات قيادة المؤسسة الأهلية لتحقيق التنمية بتعزيز دور المرأة	0.55
19.	تلعب الثقافة المجتمعية المتمثلة بالعادات والتقاليد بالحد من مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة	0.55

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.20	إن مظاهر التمييز ضد المرأة يحد من مشاركة المرأة في بناء المؤسسة	0.76
.21	تجاهل المؤسسات الأهلية دور المرأة في بناء المؤسسة	0.63
.22	هناك معوقات حزبية تقف عائقاً أمام مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية	0.65
.23	عدم وضوح التشريعات التي تنظم عمل المرأة في المؤسسات الأهلية	0.61
.24	عدم قناعة المرأة بأهمية دورها في بناء المؤسسات الأهلية وتمييزها	0.67
.25	تؤثر طبيعة المجتمع الفلسطيني بوصفه مجتمعاً ذكورياً يعيق دور المرأة في بناء المؤسسة	0.64
.26	ضعف المشاركة النسائية في عملية اتخاذ القرار لتدني المستوى التعليمي	0.67
.27	طغيان الدور الإيجابي للمرأة على الدور المؤسسي	0.60
.28	يتم تهميش المرأة في العملية التنموية بوصفها مشاركاً ثانوياً في التنمية	0.73
.29	يمكن إبراز أهمية مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وإدارتها من خلال الإعلام	0.64
.30	تلعب المؤسسة دوراً في تأهيل المرأة وتطويرها بالعمل المؤسسي	0.66
.31	تعزيز أسلوب الحوار الديمقراطي في إطار المؤسسة بين الرجل والمرأة	0.61
.32	تؤدي النقابات دوراً مهماً في تعزيز دور المرأة في المؤسسات الأهلية (حماية حقوقها، وتطويرها)	0.69
.33	دعم القدرات الإنتاجية للمرأة والعمل على تطويرها باستمرار يحفزها على العمل	0.56
.34	احترام آراء المرأة المهنية وتدعيمها والأخذ بها في العملية التنموية يدفعها لتطوير المؤسسة	0.68
.35	دعم الدور الإيجابي للمرأة ومساعدتها من قبل الرجل	0.56
.36	العمل على التطبيق الحقيقي لمفهوم العدالة الاجتماعية في المؤسسات الأهلية	0.69
.37	إطلاع المرأة على التشريعات التي تكفل حقوقها في المشاركة بالعملية التنموية	0.71
.38	العمل على إيجاد فرص متكافئة للوظائف للرجال والنساء على حد سواء	0.76
.39	تعزيز إدراك المرأة بأهمية دورها في المشاركة في تنمية المؤسسات الأهلية	0.72

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن التحليل العاملي لأغلبية فقرات أداة الدراسة دالة إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

### 2.6.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (3.3).

جدول رقم (3.3). نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1.	واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية	8	0.82
2.	دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	10	0.80
3.	المعيقات أمام دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	10	0.80
4.	سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	11	0.83
	الدرجة الكلية	39	0.85

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.3) أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تفي بأغراض الدراسة.

### 7.3 المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها في الحاسوب لإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، معارض درجتين، ومعارض بشدة درجة واحدة، وذلك في الفقرات الموجبة وعكست في الفقرات السالبة، بحيث كلما ازدادت الدرجة ازداد دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم والعكس صحيح.

وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$ ، عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية: اختبار  $(t.test)$ ، واختبار تحليل التباين الأحادي  $(one\ way\ analysis\ of\ variance)$ ، واختبار توكي  $(tukey\ test)$ ، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا  $(Cronbach\ Alpha)$ ، وذلك باستخدام الحاسوب واعتماد برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ولفهم نتائج الدراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.3).

جدول رقم (4.3). مفتاح المتوسطات الحسابية

دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	المتوسط الحسابي
منخفض	2.33-1
متوسط	3.67-2.34
عال	5-3.68

## الفصل الرابع

---

### نتائج الدراسة

#### 1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة حول دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

#### 2.4 أسئلة الدراسة

##### 1.2.4 السؤال الأول

ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (1.4).

جدول رقم (1.4). الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور

المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها

محاوور الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية	152	3.80	0.38	76.0
دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	152	3.97	0.51	79.4
المعيقات أمام دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	152	3.22	0.59	64.4
سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	152	4.15	0.44	83.0
الدرجة الكلية	152	3.79	0.32	75.8

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.4) أن دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم كان عالياً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا الدور على الدرجة الكلية للمقياس (3.79)، مع انحراف معياري (0.32). وأكد أفراد العينة أن واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم كان عالياً (3.80)، وأن لها دوراً واضحاً في بناء هذه المؤسسات (3.97)، على الرغم من وجود معيقات متوسطة تحول دون قيامها بهذا الدور (3.22)، وأكد المبحوثون على وجود سبل كثيرة (4.15) لتطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في المحافظة، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجاباتهم في الجدول أعلاه.

## 2.2.4 السؤال الثاني

ما واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب

المئوية لواقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة

حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2.4).

جدول رقم (2.4). المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لواقع مشاركة

المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها
0.62	4.33	86.6	تشارك المرأة في إنجاز العمل المطلوب منها في الوقت المحدد
0.64	4.29	85.8	أدت مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية إلى رفع كفاءتها بالأدوار المنوطة بها
0.52	4.14	82.8	تشارك المرأة في إدارة المؤسسة الأهلية
0.75	4.12	82.4	تشارك المرأة في الوظائف الإدارية العليا داخل المؤسسات
0.69	4.08	81.6	استطاعت المؤسسات الأهلية التي تديرها النساء إحداث تغيير نوعي في عمل المؤسسة
0.90	3.68	73.6	من خلال مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة تغلبت على المشكلات الاجتماعية المتمثلة بهيمنة الرجل على الإدارة
0.99	3.12	62.4	تراجع دور المرأة في بناء المؤسسات وتنميتها في الوقت الحالي في المجتمع الفلسطيني
1.05	3.05	61.0	تقتصر مشاركة المرأة في البرامج المؤسسية فقط عندما يطلب منها ذلك

يوضح الجدول رقم (2.4) واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد عينة المبحوثين أن المرأة تشارك في إنجاز العمل المطلوب منها في الوقت المحدد، وأدت مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية إلى رفع كفاءتها بالأدوار المنوطة بها، وأنها تشارك في إدارة المؤسسة الأهلية، وفي الوظائف الإدارية العليا داخل هذه المؤسسات، واستطاعت المؤسسات الأهلية التي تديرها النساء إحداث تغيير نوعي في عملها، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول أعلاه.

#### 3.2.4 السؤال الثالث

ما دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم ؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3.4).

جدول رقم (3.4). المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور المرأة في

### بناء المؤسسات الأهلية وتميئها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية

%	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميئها
84.0	0.68	4.20	تمتلك المرأة المقدرة على إعداد النظام الداخلي للمؤسسة
83.6	0.66	4.18	تساهم المرأة في تحسين موارد المؤسسة
83.4	0.63	4.16	هناك علاقة تكاملية بين دور الرجل والمرأة في بناء المؤسسات الأهلية
82.6	0.54	4.13	تساهم المرأة في صياغة رؤية واضحة للمؤسسة
82.2	0.66	4.11	هنالك تطوير مستمر لقدرات قيادة المؤسسة الأهلية لتحقيق التنمية بتعزيز دور المرأة
79.4	0.64	3.97	تشارك المرأة في وضع الإطار المنهجي والبناء التنظيمي للمؤسسة
76.8	0.93	3.84	تشارك المرأة في تحديد أهداف المنظمة
76.0	1.19	3.80	تُشكّل المرأة جسراً بين المؤسسة والمجتمع من خلال مشاركتها في المؤسسات الأهلية
75.2	1.12	3.76	تكريس العلاقات الإنسانية في تعامل المؤسسة من خلال عمل المرأة
71.0	1.07	3.55	تضع المرأة في المؤسسة الاستراتيجيات لأنشطة المنظمة المستقبلية

يوضح الجدول رقم (3.4) دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميئها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية من متوسطات حسابية مرتفعة بين (3.55) و(4.20)، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد عينة المبحوثين أن المرأة تمتلك المقدرة على إعداد النظام الداخلي للمؤسسة، وتساهم في تحسين موارد المؤسسة، وأن هناك علاقة تكاملية بين دور الرجل والمرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميئها، وتساهم المرأة في صياغة رؤية واضحة للمؤسسة، وأن هناك تطويراً مستمراً لقدرات قيادة المؤسسة الأهلية لتحقيق التنمية بتعزيز دور المرأة، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول أعلاه.

#### 4.2.4 السؤال الرابع

ما المعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.4).

جدول رقم (4.4). المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية

المعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
تؤثر طبيعة المجتمع الفلسطيني بوصفه مجتمعاً ذكورياً يعيق دور المرأة في بناء المؤسسة	3.76	0.93	74.8
عدم وضوح التشريعات التي تنظم عمل المرأة في المؤسسات الأهلية	3.56	0.86	71.2
تلعب الثقافة المجتمعية المتمثلة بالعادات والتقاليد على الحد من مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة	3.55	1.06	71.0
طغيان الدور الإيجابي للمرأة على الدور المؤسسي	3.52	0.89	70.4
يتم تهميش المرأة في العملية التنموية بوصفها مشاركاً ثانوياً في التنمية	3.35	0.97	67.0
إن مظاهر التمييز ضد المرأة يحد من مشاركة المرأة في بناء المؤسسة	3.34	1.15	66.8
هناك معوقات حزبية تقف عائقاً أمام مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية	3.03	1.04	60.6
تجاهل المؤسسات الأهلية دور المرأة في بناء المؤسسة	2.88	1.03	57.6
ضعف المشاركة النسائية في عملية اتخاذ القرار لتدني المستوى التعليمي	2.68	1.01	53.6
عدم فناعة المرأة بأهمية دورها في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	2.64	1.03	52.8

يوضح الجدول رقم (4.4) المعينات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد عينة المبحوثين أن طبيعة المجتمع الفلسطيني بوصفه مجتمعاً ذكورياً يعيق دور المرأة في بناء المؤسسة، تلاه عدم وضوح التشريعات التي تنظم عمل المرأة في المؤسسات الأهلية، وأن الثقافة المجتمعية المتمثلة بالعادات والتقاليد تلعب دوراً في الحد من مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة، تلاه طغيان الدور الإيجابي للمرأة على الدور المؤسسي، وأنه يتم تهيمش المرأة في العملية التنموية بوصفها مشاركاً ثانوياً في التنمية، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول أعلاه.

#### 5.2.4 السؤال الخامس

ما سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لسبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (5.4).

جدول رقم (5.4). المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لسبل تطوير

دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها	%
0.57	4.32	تعزيز إدراك المرأة بأهمية دورها في المشاركة في تنمية المؤسسات الأهلية	86.4
0.56	4.31	إطلاع المرأة على التشريعات التي تكفل حقوقها في المشاركة بالعملية التنموية	86.2
0.64	4.30	العمل على إيجاد فرص متكافئة للوظائف للرجال والنساء على حد سواء	86.0
0.49	4.24	تعزيز أسلوب الحوار الديمقراطي في إطار المؤسسة بين الرجل والمرأة	84.8
0.59	4.20	العمل على التطبيق الحقيقي لمفهوم العدالة الاجتماعية في المؤسسات الأهلية	84.0
0.68	4.19	يمكن إبراز أهمية مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وإدارتها من خلال الإعلام	83.8
0.77	4.07	دعم القدرات الإنتاجية للمرأة والعمل على تطويرها باستمرار يحفزها على العمل	81.4
0.90	4.05	تلعب المؤسسة دوراً في تأهيل المرأة وتطويرها بالعمل المؤسسي	81.0
1.01	4.03	احترام آراء المرأة المهنية وتدعيمها والأخذ بها في العملية التنموية يجعله دافعاً لها لتطوير المؤسسة	80.6
0.68	4.01	تؤدي النقابات دوراً مهماً في تعزيز دور المرأة في المؤسسات الأهلية (حماية حقوقها، وتطويرها)	80.2
0.87	3.94	دعم الدور الإيجابي للمرأة ومساعدتها من قبل الرجل	78.8

يوضح الجدول رقم (5.4) سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها مرتبة حسب

الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تعزيز إدراك المرأة بأهمية دورها في المشاركة في تنمية المؤسسات

الأهلية، تلاه إطلاع المرأة على التشريعات التي تكفل حقوقها في المشاركة بالعملية التنموية،

والعمل على إيجاد فرص متكافئة للوظائف للرجال والنساء على حد سواء، وتعزيز أسلوب الحوار

الديمقراطي في إطار المؤسسة بين الرجل والمرأة، والعمل على التطبيق الحقيقي لمفهوم العدالة الاجتماعية في المؤسسات الأهلية، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول أعلاه.

### 3.4 فرضيات الدراسة

#### 1.3.4 الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (6.4).

جدول رقم (6.4). نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية

وتتميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	محاور الدراسة
0.032	-2.159	150	0.36	3.67	122	ذكر	واقع
			0.37	3.84	30	أنثى	المشاركة
0.491	-0.690	150	0.52	3.98	122	ذكر	دور
			0.46	3.91	30	أنثى	المرأة
0.840	0.202	150	0.59	3.22	122	ذكر	معيقات
			0.61	3.24	30	أنثى	المشاركة
0.582	-0.551	150	0.44	4.16	122	ذكر	سبل
			0.42	4.11	30	أنثى	التطوير
0.311	-1.022	150	0.34	3.80	122	ذكر	الدرجة
			0.27	3.74	30	أنثى	الكلية

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (6.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتتميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس. وكانت الفروق في محور واقع مشاركة في إدارة المؤسسات الأهلية، لصالح الإناث اللواتي أكدن بدرجة أكبر على واقع هذه المشاركة بمتوسط حسابي (3.84) مقابل (3.67) لدى الذكور، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول أعلاه. وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

## 2.3.4 الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7.4).

جدول رقم (7.4). نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها بمحافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	جنس مدير المؤسسة	محاور الدراسة
0.091	-1.701	150	0.37	3.82	137	ذكر	واقع
			0.42	3.65	15	أنثى	المشاركة
0.724	-0.354	150	0.51	3.97	137	ذكر	دور المرأة
			0.48	3.92	15	أنثى	
0.684	0.408	150	0.60	3.22	137	ذكر	معيقات
			0.54	3.28	15	أنثى	المشاركة
0.740	0.332	150	0.43	4.14	137	ذكر	سبل التطوير
			0.52	4.18	15	أنثى	
0.821	-0.227	150	0.32	3.79	137	ذكر	الدرجة الكلية
			0.36	3.77	15	أنثى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (7.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

#### 3.3.4 الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $0.05 \geq \alpha$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (8.4).

جدول رقم (8.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance)

للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر

العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.020	3.997	0.562	1.123	2	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.14	20.937	149	داخل المجموعات	
		-----	22.060	151	المجموع	
0.405	0.909	0.237	0.474	2	بين المجموعات	دور المرأة
		0.261	38.859	149	داخل المجموعات	
		-----	39.333	151	المجموع	
0.291	1.244	0.439	0.878	2	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.353	52.601	149	داخل المجموعات	
		-----	53.479	151	المجموع	
0.126	2.097	0.400	0.801	2	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.191	28.452	149	داخل المجموعات	
		-----	29.253	151	المجموع	
0.422	0.868	0.095	0.189	2	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.109	16.225	149	داخل المجموعات	
		-----	16.414	151	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (8.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة

نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة. وكانت الفروق في محور واقع مشاركة المرأة في

إدارة المؤسسات الأهلية، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت. ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم

اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة

بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (9.4).

جدول رقم (9.4). نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة

مخيم	قرية	مدينة	المقارنات	محاور الدراسة
0.14103	*0.18353		مدينة	واقع مشاركة المرأة
-0.04250			قرية	
			مخيم	

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول رقم (9.4) أن الفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة في محور واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية كانت بين العاملين في المؤسسات العاملة في مدن محافظة بيت لحم وقراها، لصالح العاملين في المؤسسات العاملة في المدن، الذين أكدوا بدرجة أكبر على واقع مشاركة المرأة في إدارة هذه المؤسسات، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (10.4).

جدول رقم (10.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتمييزها بمحافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	موقع المؤسسة	محاوير الدراسة
0.42	3.89	78	مدينة	واقع المشاركة
0.32	3.70	50	قرية	
0.28	3.75	24	مخيم	
0.53	4.01	78	مدينة	دور المرأة
0.47	3.94	50	قرية	
0.48	3.86	24	مخيم	
0.56	3.16	78	مدينة	معيقات المشاركة
0.66	3.33	50	قرية	
0.53	3.22	24	مخيم	
0.45	4.22	78	مدينة	سبل التطوير
0.40	4.07	50	قرية	
0.41	4.07	24	مخيم	
0.33	3.83	78	مدينة	الدرجة الكلية
0.33	3.77	50	قرية	
0.30	3.73	24	مخيم	

#### 4.3.4 الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (11.4).

جدول رقم (11.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.680	0.387	0.057	0.113	2	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.146	21.374	146	داخل المجموعات	
		-----	21.487	148	المجموع	
0.249	1.404	0.370	0.740	2	بين المجموعات	دور المرأة
		0.263	38.438	146	داخل المجموعات	
		-----	39.177	148	المجموع	
0.594	0.522	0.186	0.372	2	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.356	51.976	146	داخل المجموعات	
		-----	52.348	148	المجموع	
0.476	0.745	0.147	0.294	2	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.197	28.753	146	داخل المجموعات	
		-----	29.046	148	المجموع	
0.501	0.694	0.076	0.153	2	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.110	16.089	146	داخل المجموعات	
		-----	16.242	148	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (11.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (12.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء

المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة

العمرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة العمرية	محاور الدراسة
0.36	3.84	49	-30	واقع المشاركة
0.36	3.77	50	39-30	
0.41	3.82	50	+40	
0.53	3.88	49	-30	دور المرأة
0.51	3.98	50	39-30	
0.49	4.05	50	+40	
0.61	3.18	49	-30	معيقات المشاركة
0.63	3.29	50	39-30	
0.54	3.19	50	+40	
0.42	4.10	49	-30	سبل التطوير
0.38	4.15	50	39-30	
0.51	4.20	50	+40	
0.33	3.75	49	-30	الدرجة الكلية
0.31	3.81	50	39-30	
<b>0.34</b>	<b>3.83</b>	<b>50</b>	<b>+40</b>	

#### 5.3.4 الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (13.4).

جدول رقم (13.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.249	1.402	0.204	0.408	2	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.145	21.652	149	داخل المجموعات	
		-----	22.060	151	المجموع	
0.523	0.652	0.171	0.341	2	بين المجموعات	دور المرأة
		0.262	38.991	149	داخل المجموعات	
		-----	39.333	151	المجموع	
0.912	0.092	0.033	0.066	2	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.358	53.413	149	داخل المجموعات	
		-----	53.479	151	المجموع	
0.907	0.097	0.019	0.038	2	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.196	29.241	149	داخل المجموعات	
		-----	29.253	151	المجموع	
0.517	0.662	0.072	0.145	2	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.109	16.270	149	داخل المجموعات	
		-----	16.414	151	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (14.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتمييزها بمحافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	محاوّر الدراسة
0.30	3.85	44	عازب/اء	واقع المشاركة
0.40	3.77	103	متزوج/ة	
0.49	4.02	5	غير ذلك	
0.49	4.00	44	عازب/اء	دور المرأة
0.51	3.94	103	متزوج/ة	
0.60	4.18	5	غير ذلك	
0.59	3.22	44	عازب/اء	معيقات المشاركة
0.60	3.22	103	متزوج/ة	
0.35	3.34	5	غير ذلك	
0.38	4.14	44	عازب/اء	سبل التطوير
0.45	4.15	103	متزوج/ة	
0.62	4.23	5	غير ذلك	
0.32	3.81	44	عازب/اء	الدرجة الكلية
0.33	3.78	103	متزوج/ة	
0.36	3.94	5	غير ذلك	

#### 6.3.4 الفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها بمحافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (15.4).

جدول رقم (15.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.255	1.379	0.200	0.401	2	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.145	21.659	149	داخل المجموعات	
		-----	22.060	151	المجموع	
0.141	1.986	0.511	1.021	2	بين المجموعات	دور المرأة
		0.257	38.312	149	داخل المجموعات	
		-----	39.333	151	المجموع	
0.880	0.127	0.046	0.091	2	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.358	53.388	149	داخل المجموعات	
		-----	53.479	151	المجموع	
0.225	1.505	0.290	0.579	2	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.192	28.673	149	داخل المجموعات	
		-----	29.253	151	المجموع	
0.156	1.882	0.202	0.404	2	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.107	16.010	149	داخل المجموعات	
		-----	16.414	151	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (16.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات

الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	محاوِر الدراسة
0.31	3.88	29	ثانوية عامة فما دون	واقع المشاركة
0.34	3.77	103	بكالوريوس	
0.58	3.87	20	دراسات عليا	
0.50	4.11	29	ثانوية عامة فما دون	دور المرأة
0.50	3.91	103	بكالوريوس	
0.51	4.05	20	دراسات عليا	
0.60	3.27	29	ثانوية عامة فما دون	معيقات المشاركة
0.61	3.21	103	بكالوريوس	
0.46	3.20	20	دراسات عليا	
0.39	4.27	29	ثانوية عامة فما دون	سبل التطوير
0.41	4.12	103	بكالوريوس	
0.58	4.11	20	دراسات عليا	
0.29	3.89	29	ثانوية عامة فما دون	الدرجة الكلية
0.33	3.76	103	بكالوريوس	
0.34	3.81	20	دراسات عليا	

#### 7.3.4 الفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (17.4).

جدول رقم (17.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.084	2.258	0.314	0.942	3	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.139	20.170	145	داخل المجموعات	
		-----	21.113	148	المجموع	
0.071	2.390	0.609	1.827	3	بين المجموعات	دور المرأة
		0.255	36.950	145	داخل المجموعات	
		-----	38.777	148	المجموع	
0.255	1.367	0.477	1.430	3	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.349	50.548	145	داخل المجموعات	
		-----	51.977	148	المجموع	
0.092	2.191	0.410	1.231	3	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.187	27.159	145	داخل المجموعات	
		-----	28.390	148	المجموع	
0.310	1.206	0.132	0.395	3	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.109	15.834	145	داخل المجموعات	
		-----	16.229	148	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (17.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (18.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات

الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

محاوّر الدراسة	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع المشاركة	مدير	20	3.76	0.40
	نائب مدير	12	3.69	0.38
	عضو مجلس إدارة	102	3.80	0.36
	موظف/ة	15	4.03	0.37
دور المرأة	مدير	20	3.79	0.55
	نائب مدير	12	4.05	0.50
	عضو مجلس إدارة	102	3.96	0.50
	موظف/ة	15	4.24	0.42
معيقات المشاركة	مدير	20	3.17	0.42
	نائب مدير	12	3.24	0.67
	عضو مجلس إدارة	102	3.27	0.59
	موظف/ة	15	2.95	0.64
سبل التطوير	مدير	20	4.03	0.40
	نائب مدير	12	4.29	0.44
	عضو مجلس إدارة	102	4.12	0.43
	موظف/ة	15	4.35	0.42
الدرجة الكلية	مدير	20	3.69	0.36
	نائب مدير	12	3.84	0.37
	عضو مجلس إدارة	102	3.80	0.33
	موظف/ة	15	3.90	0.19

#### 8.3.4 الفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (19.4).

جدول رقم (19.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.671	0.518	0.076	0.229	3	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.148	21.831	148	داخل المجموعات	
		-----	22.060	151	المجموع	
0.000	6.359	1.497	4.491	3	بين المجموعات	دور المرأة
		0.235	34.842	148	داخل المجموعات	
		-----	39.333	151	المجموع	
0.007	4.246	1.413	4.238	3	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.333	49.242	148	داخل المجموعات	
		-----	53.479	151	المجموع	
0.026	3.185	0.591	1.774	3	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.186	27.479	148	داخل المجموعات	
		-----	29.253	151	المجموع	
0.000	7.844	0.751	2.252	3	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.096	14.162	148	داخل المجموعات	
		-----	16.414	151	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (19.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وكانت الفروق في المحاور: دور المرأة في

بناء وتنمية المؤسسات الأهلية، ومعيقات المشاركة، وسبل تطويرها، وبذلك تكون الفرضية قد

رفضت. ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة

في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (20.4).

جدول رقم (20.4). نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

+12	11-6	5-3	-2	المقارنات	محاور الدراسة
*0.40029	*0.52705	0.18014		-2	دور المرأة
0.22015	*0.34691			5-3	
-0.12677				11-6	
				+12	
*0.45771	*0.49848	0.20035		-2	معيقات المشاركة
0.25737	*0.29813			5-3	
-0.04077				11-6	
				+12	
*0.26779	*0.35286	0.15014		-2	سبل التطوير
0.11765	*0.20272			5-3	
-0.08507				11-6	
				+12	

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول رقم (20.4) أن الفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة كانت بين العاملين ذوي سنوات الخبرة سنتين فما دون و6-11 سنة، 12 فما فوق، وكانت بين العاملين ذوي سنوات الخبرة من 3-5 سنوات و6-11 سنة، لصالح ذوي سنوات الخبرة القليلة

(سنتين فما دون، و3-5 سنوات) الذين أكدوا بدرجة أكبر على كل من دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، والمعوقات التي تحول دون هذه المشاركة، وسبل تطويرها، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (21.4).

جدول رقم (21.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات

الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

محاوور الدراسة	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع المشاركة	-2	14	3.86	0.36
	3-5	41	3.81	0.39
	6-11	47	3.75	0.34
	+12	50	3.84	0.41
دور المرأة	-2	14	4.31	0.42
	3-5	41	4.13	0.41
	6-11	47	3.78	0.50
	+12	50	3.91	0.53
معوقات المشاركة	-2	14	3.58	0.52
	3-5	41	3.38	0.67
	6-11	47	3.08	0.60
	+12	50	3.12	0.47
سبل التطوير	-2	14	4.38	0.49
	3-5	41	4.23	0.38
	6-11	47	4.03	0.38
	+12	50	4.12	0.48
الدرجة الكلية	-2	14	4.05	0.27
	3-5	41	3.90	0.28
	6-11	47	3.67	0.30
	+12	50	3.75	0.33

#### 9.3.4 الفرضية التاسعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (22.4).

جدول رقم (22.4). نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ( one way analysis of

variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.477	0.835	0.122	0.367	3	بين المجموعات	واقع المشاركة
		0.147	21.693	148	داخل المجموعات	
		-----	22.060	151	المجموع	
0.007	4.218	1.033	3.098	3	بين المجموعات	دور المرأة
		0.245	36.234	148	داخل المجموعات	
		-----	39.333	151	المجموع	
0.015	3.615	1.217	3.651	3	بين المجموعات	معيقات المشاركة
		0.337	49.828	148	داخل المجموعات	
		-----	53.479	151	المجموع	
0.562	0.686	0.134	0.401	3	بين المجموعات	سبل التطوير
		0.195	28.851	148	داخل المجموعات	
		-----	29.253	151	المجموع	
0.010	3.932	0.404	1.212	3	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.103	15.202	148	داخل المجموعات	
		-----	16.414	151	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (22.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.

وكانت الفروق في المحاور: دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، ومعيقات المشاركة،

وبذلك تكون الفرضية قد رفضت. ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار توكي ( tukey

test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة

نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (23.4).

جدول رقم (23.4). نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين

مقارنات	%20-	%40-21	%75-41	%76+	محاو الدراسة
%20-		0.12143	*0.45414	0.28802	دور المرأة
%40-21			*0.33271	*0.16659	
%75-41				-0.16611	
%76+					
%20-		-0.13286	*0.25263	0.21154	معيقات المشاركة
%40-21			*0.38549	*0.34440	
%75-41					
%76+					

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول رقم (23.4) أن الفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم، من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين، كانت بين العاملين في المؤسسات التي تقل فيها نسبة العاملين من النساء عن 20%، والتي تتراوح فيها بين 41-75%، هذا من جهة، ومن جهة أخرى كانت الفروق بين العاملين في المؤسسات التي تتراوح فيها نسبة العاملات (21-40%) وبين (41-75%)، لصالح العاملين التي تقل فيها نسبة العاملات من النساء بالنسبة لمجمل العاملين، الذين أكدوا بدرجة أكبر على كل من دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، والمعيقات

التي تحول دون هذه المشاركة، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (24.4).

جدول رقم (24.4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين

محاوور الدراسة	نسبة العاملات من النساء	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع المشاركة	20-%	14	3.90	0.35
	21-40%	35	3.76	0.40
	41-75%	38	3.75	0.35
	76+%	65	3.84	0.38
دور المرأة	20-%	14	4.23	0.37
	21-40%	35	4.11	0.45
	41-75%	38	3.78	0.49
	76+%	65	3.94	0.53
معيقات المشاركة	20-%	14	3.35	0.51
	21-40%	35	3.48	0.74
	41-75%	38	3.09	0.59
	76+%	65	3.13	0.46
سبل التطوير	20-%	14	4.20	0.41
	21-40%	35	4.21	0.43
	41-75%	38	4.07	0.33
	76+%	65	4.14	0.50
الدرجة الكلية	20-%	14	3.93	0.21
	21-40%	35	3.90	0.35
	41-75%	38	3.68	0.25
	76+%	65	3.77	0.35

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

#### 1.5 المقدمة

يعالج الفصل الحالي نتائج الدراسة واستنتاجاتها مع الأخذ بعين الاعتبار أسئلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها، إضافة لتحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة إن وجدت، وبلورة بعض التوصيات استناداً لنتائج الدراسة.

#### 2.5 ملخص نتائج الدراسة ومناقشتها

##### 1.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1. أظهرت نتائج الدراسة الواردة في جدول رقم (1.4) أن دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتتميتها في محافظة بيت لحم كان عالياً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا الدور على الدرجة الكلية للمقياس (3.79)، مع انحراف معياري (0.32). وأكد أفراد العينة أن واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتتميتها بمحافظة بيت لحم كان عالياً (3.80)، وأن لها

دوراً واضحاً في بناء هذه المؤسسات وتنميتها (3.97)، على الرغم من وجود معيقات متوسطة تحول دون قيامها بهذا الدور (3.22)، وأكد المبحوثون على وجود سبل كثيرة (4.15) لتطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في المحافظة، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لإجاباتهم في الجدول (1.4). وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (خطيب، 2011)

2. أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة تشارك في إنجاز العمل المطلوب منها في الوقت المحدد الواردة حسب الجدول رقم (2.4) أن واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين، وأدت مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية إلى رفع كفاءتها بالأدوار المنوطة بها، وأنها تشارك في إدارة المؤسسة الأهلية، وفي الوظائف الإدارية العليا داخل هذه المؤسسات، واستطاعت المؤسسات الأهلية التي تديرها النساء إحداث تغيير نوعي في عملها، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (2.4).

3. بينت نتائج الدراسة أن المرأة تمتلك المقدرة على إعداد النظام الداخلي للمؤسسة وتساهم في تحسين موارد المؤسسة كما ورد الواردة في جدول رقم (3.4)، تأكيد أفراد العينة أن دور المرأة في بناء المجتمع وتطويره كان عالياً، من خلال عدة مؤشرات من أهمها: تأكيد المبحوثين، وأن هناك علاقة تكاملية بين دور الرجل والمرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، وتساهم المرأة في صياغة رؤية واضحة للمؤسسة، وأن هناك تطويراً مستمراً لقدرات قيادة المؤسسة الأهلية لتحقيق التنمية وتعزيز دور المرأة.

4. بينت الدراسة أن الثقافة المجتمعية المتمثلة بالعادات والتقاليد تلعب دوراً في الحد من مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة بالرغم أن المعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم في الجدول رقم (4.4) كانت متوسطة، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين أن طبيعة المجتمع الفلسطيني بوصفه مجتمعاً ذكورياً يعيق دور المرأة في بناء المؤسسة، تلاه عدم وضوح التشريعات التي تنظم عمل المرأة في المؤسسات الأهلية وتنميتها، تلاه طغيان الدور الإيجابي للمرأة على الدور المؤسسي، وأنه يتم تهميش المرأة في العملية التنموية بوصفها مشاركاً ثانوياً في التنمية. وهذه النتيجة مطابقة لنتيجة دراسة المالكي (2010).

5. أظهرت النتائج أن أهم سبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم كما هو يوضح الجدول رقم (5.4): تعزيز إدراك المرأة بأهمية دورها في المشاركة في تنمية المؤسسات الأهلية، تلاه إطلاع المرأة على التشريعات التي تكفل حقوقها في المشاركة بالعملية التنموية، والعمل على إيجاد فرص متكافئة للوظائف للرجال والنساء على حد سواء، وتعزيز أسلوب الحوار الديمقراطي في إطار المؤسسة بين الرجل والمرأة، والعمل على التطبيق الحقيقي لمفهوم العدالة الاجتماعية في المؤسسات الأهلية، وهي تتفق مع دراسة عيد (2008).

#### 2.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس. وكانت الفروق في محور واقع مشاركة في إدارة المؤسسات الأهلية، لصالح

الإناث اللواتي أكن بدرجة أكبر على واقع هذه المشاركة بمتوسط حسابي (3.84) مقابل (3.67) لدى الذكور، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وهذا يتفق مع دراسة (عيد، 2008).

2. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

3. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة. وكانت الفروق في محور واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية بين العاملين في المؤسسات العاملة في مدن محافظة بيت لحم وقراها، لصالح العاملين في المؤسسات العاملة في المدن، الذين أكدوا بدرجة أكبر على واقع مشاركة المرأة في إدارة هذه المؤسسات، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

4. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت وهي تتفق مع دراسة (عيد، 2008).

5. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت وهذا تتعارض مع (عيد، 2008).

6. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

7. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

8. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وكانت الفروق في محاور: دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، ومعوقات المشاركة، وسبل تطويرها، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وكانت الفروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة من سنتين فما دون و6-11 سنة، 12 فما فوق، وكانت بين العاملين ذوي سنوات الخبرة من 3-5 سنوات ومن 6-11 سنة، لصالح ذوي سنوات الخبرة القليلة (سنتين فما دون، و3-5 سنوات) الذين أكدوا بدرجة أكبر على كل من دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، والمعوقات التي تحول دون هذه المشاركة، وسبل تطويرها.

9. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين. وكانت الفروق في محاور: بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، ومعوقات المشاركة، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت. وكانت الفروق بين العاملين في المؤسسات التي تقل فيها نسبة العاملين من النساء عن 20%، والتي تتراوح فيها بين 41-75%، هذا من جهة ومن جهة أخرى كانت الفروق بين العاملين في

المؤسسات التي تتراوح فيها نسبة العاملات 21-40% وبين 41-5% لصالح العاملين التي تقل فيها نسبة العاملات من النساء بالنسبة لمجمل العاملين، الذين أكدوا بدرجة اكبر على كل من دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها، والمعوقات التي تحول دون هذه المشاركة.

### 3.5 الاستنتاجات

من خلال الاطلاع على نتائج الدراسة تبين ما يلي:

- ما زالت ثقافة المجتمع تحد من مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم .
- ما زالت ثقافة المجتمع تعزز القيم الذكورية مما يحد من مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.
- للمرأة دور بارز في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم.
- ما زال المجتمع يضع المعوقات أمام المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم حسب وجهة نظر المبحوثين مبرهنًا ذلك بالعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع الفلسطيني.
- يوجد سبل تطوير لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر المبحوثين.
- إن عمل المرأة في المؤسسات الأهلية له دور مساعد وداعم للحركة النسائية العاملة.
- ما زالت ثقافة المجتمع تنظر إلى المرأة نظرة دونية في المجالات الإدارية.

## 4.5 التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة ومناقشتها، يوصي الباحث بما يلي:

- العمل على إجراء بحوث علمية متخصصة تعمل على دراسة تعزيز مشاركة المرأة في المنظمات الأهلية.
- تعزيز الوعي الجماهيري حول دور المرأة العاملة في المنظمات الأهلية بشكل خاص، والمؤسسات الأخرى بشكل عام.
- إقرار القوانين الداعمة لمشاركة المرأة في العمل في سوق العمل الفلسطيني.
- العمل على تحفيز المرأة لتطوير قدراتها في العمل المؤسسي بشتى الطرق.
- توفير العدالة وتكافؤ الفرص أمام الاختيار الوظيفي بين الرجل والمرأة.
- توحيد الموقف ما بين فعاليات الحركة النسوية والمنظمات المعنية بالمرأة اتجاه البرامج الخاصة بالمرأة الممولة من الدول المانحة، والاستفادة منها بما ينسجم مع الحاجات المحلية للنساء وعدم قتل التوجهات الوطنية لمعالجة تدني المشاركة السياسية للمرأة في سياق الجدل حول الأجندة الخارجية في بيت لحم.
- معالجة المعوقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ضمن خطة وطنية شاملة تقودها الحركة النسوية بالتنسيق مع الجهات الأخرى.
- العمل ضمن توجه وطني يفضي للإشراك الكامل للمرأة في الحكم بما في ذلك الصفات القيادية التي تعزز دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها.

## 5.5 المراجع والمصادر:

### 1.5.5 المراجع العربية

- أبو غزالة، ش. (2005): التنمية والنوع الاجتماعي، مطبعة الأجيال. عمان، الأردن.
- أبو فارة، ي. (2011): إدارة المؤسسات غير الربحية. مساق جامعي. جامعة القدس، فلسطين.
- البرغوثي، ف. (2008): الوعي النسوي والنشاط السياسي للنساء الفلسطينيات في الأحزاب السياسية. جامعة بيرزيت، فلسطين.
- الجمال، م. (2010): الدور التنموي للمؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم ومعيقاته من وجهة نظر أعضاء مجلس الإدارة العليا. جامعة القدس، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصائيات القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.
- الطائي، م. (2006): إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، مساق جامعي، جامعة القدس، فلسطين.
- الطبي، س. (2008): التمييز الجذري وعلاقته بالصحة النفسية لدى المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع المدني بمحافظة غزة. جامعة القدس، فلسطين.
- الطاهر، ع. (1998): المشاركة في صنع القرار التربوي كواقع وتطلعات في المدرسة الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وأثره على الانتماء. جامعة بيرزيت، فلسطين.
- العبيدي، أ. (2003): تطور حركة المرأة في المجتمع الليبي بين التمكين والتفعيل: دراسة توثيقية، منتدى ليبيا للتنمية البشرية والسياسية. جامعة قاريونس، ليبيا.
- القران، هـ. (1998): مشاركة المرأة في التنمية. في: ن. سعيد، ن. نصيف (محرران). المرأة الفلسطينية والتنمية، جامعة بيرزيت ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، رام الله، فلسطين.

القط، ص. (2007): العلاقة بين الوضع الإداري للمرأة الفلسطينية في مؤسسات المجتمع المدني والتنمية الاجتماعية في محافظة الخليل، جامعة القدس، فلسطين.

القاسمي، أ. (2006): مدى مشاركة المرأة في برامج التنمية الاجتماعية في مملكة البحرين (دراسة تقييمية)، الجامعة الأردنية، الأردن.

السيد، ن. (2006)، الأثر الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات غير الحكومية في تنمية المرأة الريفية (دراسة حالة مشروعَي التنمية الريفية (ADS, IFAD) بولاية شمال كردفان، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

اللوذي، م. (2000): التنمية الإدارية المفاهيم، الأسس، التطبيقات. دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح" (2009): مسرد مفاهيم ومصطلحاته النوع الاجتماعي، الطبعة الثالثة، رام الله، فلسطين.

المالكي، ف. (2010): ضوابط مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في ضوء الاقتصاد الإسلامي، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، السعودية.

المغاني، أ. (2004): المؤسسات العامة أسس وإدارة، ط2، عمان، الأردن.

برنامج الأمم المتحدة للتنمية، (1994): تحديات وخيارات المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة. نيويورك، أمريكا.

بدوي، هـ. (2000): التنمية الاجتماعية رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر.

ثابت، س. (2006): دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المرأة الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها بمحافظات غزة، مركز شؤون المرأة، غزة، فلسطين.

تميم، خ. (1998): المرأة العربية السورية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة دمشق، دمشق.

تقرير منظمة العمل الدولية (2001): دور المرأة في الإدارة. مكتب العمل الدولي، جنيف.  
جبران، ش. (2005): النوع الاجتماعي والمواطنة في فلسطين. جامعة بيرزيت، فلسطين.  
جرباوي، ت. (2002): المرأة في المناهج الفلسطينية. في: ع، أرصالي (محرر). دراسات وتقارير حول وضعية المرأة الفلسطينية (ص ص 21-55). المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، رام الله، فلسطين.

حجة، ت. (2009): حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية - شمس، رام الله، فلسطين.  
حلوة، م. (2007): تنمية المرأة العربية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

حوسو، ع. (2009): الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.  
حمائل، ح. (2008): المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

حمد، أ. (1992): مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية - نموذج القطر العربي السوري - (دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية لمدينة دمشق)، جامعة دمشق، دمشق.

خطيب، ن. (2011): دور المرأة في بناء مؤسسات المجتمع المدني في محافظة رام الله والبيرة الواقع وآفاق التطوير. جامعة القدس، فلسطين.

داود، ف. (1998 – 1999)، التنمية والمرأة الريفية في سوريا مع دراسة تحليلية لواقع المرأة في ريف محافظة دمشق، جامعة دمشق، دمشق.

رازام، ن. (2010): واقع الآليات الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية 1996-2008. جامعة بيرزيت، فلسطين.

رمضان، أ. (2011): الدور التنموي للمنظمات النسوية في محافظة بيت لحم وسبل تطويره. جامعة القدس، فلسطين.

زغير، غ. (2006): النوع الاجتماعي في المؤسسات الأهلية العاملة في التنمية الريفية. جامعة القدس، فلسطين.

سرية، ع. (2006): دور المرأة في تنمية المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، بيروت.

شتا، س. (2003): نظرية الدور والمنظور الظاهري لعمل الاجتماع. المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع. الإسكندرية، مصر.

شركة ريادة للاستثمارات والتدريب، (2009).

شفاقوج، ل. (2009): دور المرأة الأردنية في التنمية، دراسة حالة مؤسسات المرأة الشركسية التنموية، الجامعة الأردنية. الأردن.

عبيدات، ل. (1998): مدخل شامل لتحليل مسألة المرأة والتنمية. في: ن. سعيد، ن. نصيف (محرران). المرأة الفلسطينية والتنمية. جامعة بيرزيت وزارة التخطيط والتعاون الدولي. رام

الله، فلسطين.

عساف، ش. (2002): ورقة حقائق حول النساء والعمل، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق-اليونسكو. رام الله، فلسطين.

علام، س. (2007): التنمية والمجتمع، مكتبة مدبولي. القاهرة، مصر.

عدوي، ن. (2008): دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز المشاركة السياسية في محافظة بيت لحم. جامعة القدس، فلسطين.

علي، ن. (2010): دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز المشاركة السياسية في فلسطين. المركز الفلسطيني للدراسات وحوار الحضارات. بيت ساحور، فلسطين.

عيد، ت. (2008): واقع مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات الأهلية في محافظتي الخليل وبيت لحم. جامعة القدس، فلسطين.

عواد، و. (2008): دور المنظمات النسوية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية النسوية في الفترة الواقعة بين عامي (2000-2006). جامعة النجاح والوطنية، نابلس، فلسطين.

عباس، ف. (2003)، برامج التنمية الريفية وعلاقتها بواقع المرأة اليمنية (دراسة اجتماعية تطبيقية لقرى في تهامة)، جامعة صنعاء، اليمن.

فرعون، د. (2007): واقع المشاريع التنموية المقدمة للمرأة وقدرتها على تلبية احتياجاتها للأعوام (2004-2007) دراسة حالة بلدات شرق القدس العيزرية أبو ديس السواحية. جامعة القدس، فلسطين.

فهيم، س. (2005): أدوار المرأة الريفية في التنمية تجارب مصرية وعربية رائدة من الثمانينيات وحتى مطلع القرن الحادي والعشرين، دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية، مصر.

فهيم، م. (2004): المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية، مصر.

قاسم، إ. (2004): المرأة والتنمية في اليمن، مركز سبأ للدراسات الإستراتيجية. صنعاء، اليمن.

محمد، م. (2006): **الجمعيات الأهلية النسائية وتنمية المجتمع**. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

محمود، ا. (2005): **تقييم دور المرأة الموريتانية في التنمية المحلية تشخيص تعاونية "الجعيرينية للزرابي"**، جامعة المولى إسماعيل. مكناس، المغرب.

مركز بيسان للبحوث والإنماء (2002): **دور المنظمات الأهلية في بناء المجتمع المدني**. رام الله، فلسطين.

ناصيف، ج. (2008): **صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي**. جامعة القدس، فلسطين.

نزال، ر. (2007): **العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة**. جامعة القدس، فلسطين.

ويتنبرغ-كوكس، أ.، وميتلاند، أ. (2010): **دور المرأة في الاقتصاد، الطبعة الأولى**، الدار العربية للعلوم ناشرون. بيروت، لبنان.

نشرات وزارة الداخلية الفلسطينية، فلسطين، بيت لحم، 2013.

يونس، خ. (2007): **المنظمات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية (واقع وطموح)**. جامعة القدس، فلسطين.

## 2.5.5 المصادر والمراجع الأجنبية:

- بودهوار ساني، (2005)، **وجهات نظر حول المرأة في الإدارة المؤسسات الهندية في الهند**، شارع ستيف وليام، مركز أبحاث شارما، 2005.
- بريجيت، سورينسن، (1998)، **نساء والتعمير بعد انتهاء الصراع: القضايا ومصادر**، لندن.
- فرزانه رودى، (2003)، **تمكين المرأة، وتنمية المجتمع: تعليم الإناث في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا**، مكتب المراجع السكانية، الولايات المتحدة.
- نيو كابي كاماو، (2010)، **نساء والسياسية والقيادة في كينيا، شرق إفريقيا، كينيا**.

- Budhoar Sani, (2005), **Perspectives on Women in Management Indian institutions in India**, Steve William Street, Research Center Sharma 0.2005
- Brigitte, Sorensen, (1998), **Women and post-conflict reconstruction: Issues and sources**, London.
- Farzaneh Rudy, (2003), **women's empowerment, and community development: female education in the Middle East and North Africa**, the Population Reference Bureau, the United States.
- New Capi Kamau, (2010), **Women and Political Leadership in Kenya**, East Africa, Kenya.

### 3.5.5 المواقع الالكترونية:

1. ([http://www.libyaforum.org/archive/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5128&Itemid=1](http://www.libyaforum.org/archive/index.php?option=com_content&task=view&id=5128&Itemid=1), htm,09.02.2012).  
ميتلاند، المرأة والواقع، 2012، ليبيا.
2. (<http://www.pcbs.gov.ps/DesktopDefault.aspx?tabID=4112&lang=ar-JO,thm,27.02.2012>)  
دراسة خالدي، المرأة والمستقبل، 2012، الأردن.
3. القزاز، هـ. (ب.ت): مشاركة المرأة في التنمية (ص ص 21-25). جامعة بيرزيت وزارة التخطيط والتعاون الدولي. رام الله، فلسطين. الموقع على الانترنت  
([www.wafainfo.ps/pdf/40.pdf.htm](http://www.wafainfo.ps/pdf/40.pdf.htm), 10.02.2012)
4. حسام الدين، ز. (2002): تعليم الإناث في العالم الإسلامي، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة- إيسيسكو، السعودية.  
(<http://www.isesco.org.ma/arabe/publications/taaliminath/Menu.php.htm>, 12.02.2013).
5. (<http://www.isesco.org.ma/arabe/publications/taaliminath/Menu.php.htm>, 12.02.2012)
6. لجان الدفاع عن المرأة، جامعة بيرزيت، 2012  
[http://scholar.najah.edu/sites/scholar.najah.edu/files/all\\_thesis/the\\_role\\_of\\_women\\_institutions\\_in\\_development\\_planning\\_in\\_the\\_palestinian\\_territories.pdf.htm](http://scholar.najah.edu/sites/scholar.najah.edu/files/all_thesis/the_role_of_women_institutions_in_development_planning_in_the_palestinian_territories.pdf.htm), 10.02.2012
7. دراسة هيلدا، تادارا، 2007، الولايات المتحدة الأمريكية  
(<http://riyadhef.com/siteimages/pdf/msharka-women-tnmya.pdf,htm>, 14.02.2012)

8. (<http://uqu.edu.sa/page/ar/142306,htm>,02.01.2012)
9. دراسة يعقوب، 2010، ألمانيا  
(<http://www.promotionfeminine.gov.mr/Femme/Arabe/Right/dossiers/etuderecherche.htm>,10.01.2012)
10. دراسة باري واليفر، 1999، جامعة جورج واشنطن، أمريكا  
Oliver, Barry.(1999):women's Professional Organizations: Their Potential Role In women's (career Development, Human Resource Development), The George Washington University.
11. دراسة د. زينب علواني، مساهمات المرأة المسلمة في بناء المجتمع.  
<http://www.fiqhcouncil.org/node/11>
12. دراسة نانسي. ر. لوكود، آفاق حول درة المرأة في الإدارة في الهند، 2009  
<https://www.shrm.org/research/articles.documents/09-0677-india-women-ldrshp-fnl.pdf>.
13. نيوكابي كماو، المرأة والقيادة السياسية في كينيا، 2010.  
<http://www.ke.boell-org/downloads/women-in-political-leadership-in-kenya-access.agenda-setting.accountability.-prof.-maria-nzomo.pdf>.
14. دراسة روبرت شومان، 2008، بريطانيا، برنامج دراسات الشرق الأوسط  
<http://www.eui.eu/DepartmentsAndCentres/RobertSchumanCentre/Research/InternationalTransnationalRelations/MediterraneanProgramme/MRM/MRM2013/ws10>.
15. الشامي، ح. (2011): مشاركة المرأة العربية في الحياة العامة.  
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=246565>

الملاحق

ملحق (1): قائمة بأسماء المحكمين للاستبانة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	اسم المؤسسة
1	د. سمير حزبون	اقتصاد	جامعة القدس
2	د. محمد عكة	علم اجتماع	جامعة فلسطين الأهلية
3	د. علي صالح	إدارة أعمال	جامعة القدس
4	د. إياد الحلاق	علم نفس	جامعة القدس
5	د. خليل دعيق	إدارة أعمال	الجامعة الأمريكية
6	د. محمود أبو سمرة	تربية	جامعة القدس
7	د. سليمان أبو حجلة	اقتصاد	جامعة فلسطين الأهلية
8	د. نبيل كوكالي	اقتصاد	مركز بحوث ودراسات
9	د. ياسر شاهين	علوم إدارية ومالية	جامعة فلسطين الأهلية

## ملحق (2) استبانة الرسالة

بسم الله الرحمن الرحيم



معهد التنمية الريفية المستدامة  
عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

أخي الكريم.... أختي الكريمة.  
تحية طيبة و بعد....

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

"دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها. ولقد جاءت هذه الدراسة متطلبا لنيل درجة الماجستير في جامعة القدس- معهد التنمية المستدامة، وقد وقع عليك الاختيار عشوائيا لتكون ضمن عينة الدراسة، لذا يرجى التكرم بتعبئة هذه الاستبانة بما يتفق وقناعتك الشخصية، مع العلم أن جميع البيانات والمعلومات سوف تعامل بسرية وتستخدم لخدمة البحث العلمي فقط.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم

الباحث: موسى جبران

جوال: 0598050335

email: jobran\_2009\_m@hotmail.com

إشراف: د. بسّام بنات

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

- الرجاء وضع إشارة (√) أمام الاختيار الذي ينطبق عليك:

1- الجنس:

أ) ذكر  ب) أنثى

2- مكان السكن:

أ) مدينة  ب) قرية  ج) مخيم

3- الفئة العمرية:

أ) أقل من 20  ب) 21-29  ج) 30-39  د) 40-أكثر

4- الحالة الاجتماعية:

أ) أعزب/اء  ب) متزوج/ة  ج) غير ذلك حدد.....

5- المستوى العلمي:

أ) ثانوي عامة فأقل  ب) بكالوريوس  ج) دراسات عليا

6- المنصب داخل المؤسسة:

أ) رئيس  ب) نائب رئيس  ج) عضو  د) غير ذلك حدد.....

7- جنس رئيس المؤسسة:

أ) ذكر  ب) أنثى

8- سنوات الخبرة:

أ) أقل من سنتين  ب) 3-5 سنوات  ج) 6-11 سنوات  د) أكثر من 12 سنة

9- نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين:

أ) أقل من 20%  ب) 21%-40%  ج) 41%-75%  د) أكثر من 76%

## القسم الثاني:

يرجو وضع إشارة (√) أمام أحد البدائل التالية:-

المجال الأول: واقع مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات الأهلية وتميبتها في محافظة بيت لحم

الرقم	الفقرة	بشدة	موافق	موافق	بين	معارض	بشدة	معارض
1	تشارك المرأة في إدارة المؤسسة الأهلية.							
2	تشارك المرأة في الوظائف الإدارية العليا داخل المؤسسات.							
3	تشارك المرأة في إنجاز العمل المطلوب منها في الوقت المحدد.							
4	من خلال مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة تغلبت على المشكلات الاجتماعية المتمثلة بهيمنة الرجل على الإدارة.							
5	أدت مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية إلى رفع كفاءتها بالأدوار المنوطة بها.							
6	تقتصر مشاركة المرأة في البرامج المؤسسية فقط عندما يطلب منها ذلك.							
7	استطاعت المؤسسات الأهلية التي تديرها النساء إحداث تغيير نوعي في عمل المؤسسة.							
8	تراجع دور المرأة في إدارة المؤسسات وتميبتها في الوقت الحالي للمجتمع الفلسطيني.							

المجال الثاني: دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميبتها في محافظة بيت لحم

الرقم	الفقرة	بشدة	موافق	موافق	بين	معارض	بشدة	معارض
1	هناك علاقة تكاملية بين دور الرجل والمرأة في بناء المؤسسات الأهلية.							
2	تساهم المرأة في صياغة رؤية واضحة للمؤسسة.							
3	تمتلك المرأة المقدر على إعداد النظام الداخلي للمؤسسة.							
4	تُشكل المرأة جسراً بين المؤسسة والمجتمع من خلال مشاركتها في المؤسسات الأهلية.							
5	تساهم المرأة في تحسين موارد المؤسسة.							
6	تشارك المرأة في وضع الإطار المنهجي والبناء التنظيمي للمؤسسة.							
7	تشارك المرأة في تحديد أهداف المنظمة.							

الرقم	الفقرة	بشدة	موافق	بين بين	معارض	بشدة	معارض
8	تضع المرأة في المؤسسة الاستراتيجيات لأنشطة المنظمة المستقبلية.						
9	تكريس العلاقات الإنسانية في تعامل المؤسسة من خلال عمل المرأة.						
10	هنالك تطوير مستمر لقدرات قيادة المؤسسة الأهلية لتحقيق التنمية بتعزيز دور المرأة.						

### المجال الثالث: المعوقات أمام دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم

الرقم	الفقرة	بشدة	موافق	بين بين	معارض	بشدة	معارض
1	تأخر الثقافة المجتمعية المتمثلة بالعادات والتقاليد بالحد من مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة.						
2	إن مظاهر التمييز ضد المرأة يحد من مشاركة المرأة في بناء المؤسسة.						
3	تجاهل المؤسسات الأهلية دور المرأة في بناء المؤسسة.						
4	هناك معوقات حزبية تقف عائقاً أمام مشاركة المرأة في المؤسسات الأهلية.						
5	عدم وضوح التشريعات التي تنظم عمل المرأة في المؤسسات الأهلية.						
6	عدم قناعة المرأة بأهمية دورها في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها.						
7	تؤثر طبيعة المجتمع الفلسطيني بوصفه مجتمعاً ذكورياً يعيق دور المرأة في بناء المؤسسة.						
8	ضعف المشاركة النسائية في عملية اتخاذ القرار لتدني مستوى التعليمي.						
9	طغيان الدور الإنجابي للمرأة على الدور المؤسسي.						
10	يتم تهميش المرأة في العملية التنموية بوصفها مشاركاً ثانوياً في التنمية.						

المجال الرابع: سُبُل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتميئتها في محافظة بيت لحم

الرقم	الفقرة	بشدة موافق	موافق	بين بين	معارض	بشدة معارض
1	يمكن إبراز أهمية مشاركة المرأة في بناء وإدارة المؤسسات الأهلية من خلال الإعلام.					
2	تلعب المؤسسة دوراً في تأهيل المرأة وتطويرها بالعمل المؤسسي.					
3	تعزيز أسلوب الحوار الديمقراطي في إطار المؤسسة بين الرجل والمرأة.					
4	تؤدي النقابات دوراً مهماً في تعزيز دور المرأة في المؤسسات الأهلية (حماية حقوقها، وتطويرها).					
5	دعم القدرات الإنتاجية للمرأة والعمل على تطويرها باستمرار يحفزها على العمل.					
6	احترام آراء المرأة المهنية وتدعيمها والأخذ بها في العملية التنموية يجعل لها دافع لتطوير المؤسسة.					
7	دعم الدور الإيجابي للمرأة ومساعدتها من قبل الرجل.					
8	العمل على التطبيق الحقيقي لمفهوم العدالة الاجتماعية في المؤسسات الأهلية.					
9	إطلاع المرأة على التشريعات التي تكفل حقوقها في المشاركة بالعملية التنموية.					
10	العمل على إيجاد فرص متكافئة للوظائف للرجال والنساء على حد سواء.					
11	تعزيز إدراك المرأة بأهمية دورها في المشاركة في تنمية المؤسسات الأهلية.					

شكرا لحسن تعاونكم.

ملحق (3) أسماء الجمعيات الأهلية في محافظة بيت لحم كما زودت بها وزارة الداخلية في محافظة بيت لحم

الرقم	اسم المنظمة الأهلية	الرقم	اسم المنظمة الأهلية
1.	رابطة خريجي جامعة بيت لحم	126.	سنبله
2.	رعاية اليتيم	127.	بيت لحم للصناعات الحرية
3.	رعاية الطفل الخيرية/الخضر	128.	مركز إنسان الفلسطينية للديمقراطية وحقوق
4.	مركز التطوير المائي والبيئي	129.	بيت لحم العربية للتأهيل
5.	مركز الإرشاد النفسي والاجتماعي للمرأة	130.	العناية الصحية
6.	حاملات الطيب الخيرية الأرثوذكسية	131.	واد النيص الخيرية
7.	معهد الأبحاث التطبيقية/أريج	132.	الملتقى الثقافي التنموي "ميثاق"
8.	أصدقاء مرضى السكري	133.	مركز رعاية شؤون المرأة الريفية
9.	معهد الصليب المقدس الخيري الأرثوذكسي	134.	الشباب المسلمين
10.	الإحسان الأرثوذكسي الخيرية /بيت جالا	135.	الشموع الثقافي
11.	نظرة مستقبلية الخيرية	136.	المستقبل المشرق
12.	الإسلامية الخيرية الوطنية	137.	رفيق درب لذوي الاحتياجات الخاصة
13.	الاتحاد النسائي العربي	138.	مسنيسل للتنمية المجتمعية الريفية
14.	الخيرية الوطنية الأرثوذكسية/بيت لحم	139.	مركز نسوي جناتا
15.	مركز الإرشاد والتدريب للطفل والأسرة	140.	الأهلية الخيرية
16.	الصدقة الطبية	141.	مركز بلدي للفنون الشعبية
17.	الإبراهيمية الخيرية	142.	نساء واد رحال
18.	ملتقى الطلبة	143.	مركز نور الشرق الثقافي
19.	جمعية بديل	144.	سيدات الريف الفلسطيني
20.	الحارس للديمقراطية والإعلام	145.	مركز بيت فجار للتأهيل "بيت الطفل"
21.	مركز دائم	146.	تنمية الأسرة الخيرية للمسنين
22.	الموظفين المتقاعدين	147.	كازار للتراث الشعبي
23.	هوب	148.	أهالي زكريا الخيرية
24.	المجد الخيرية	149.	الغد الطلابية الخيرية
25.	بيت المقدس الخيرية	150.	مركز عناد للمسرح والفنون
26.	شراع التنموية	151.	سيدات بيت فجار
27.	مركز الخدمة المدنية	152.	الربيع
28.	مؤسسة الوحدة للعمل الديمقراطي وعد	153.	تراثنا الأصيل للمرأة
29.	بيت الخير لخريجي المؤسسات الخيرية	154.	البيت الفلسطيني للتراث الشعبي

الرقم	اسم المنظمة الأهلية	الرقم	اسم المنظمة الأهلية
30.	علاز الخيرية	155.	بريضة الخيرية
31.	مركز أرتاس للتراث الشعبي الفلسطينية	156.	النعمان الزراعية الخيرية
32.	وطن	157.	سيدات مراح رباح
33.	جناتا الخيرية	158.	المركز الثقافي للطفل الفلسطيني
34.	نبراس الأجيال الشبابية	159.	زعترة التعامرة الخيرية
35.	بيت الرجاء للمكفوفين والمعاقين عقليا	160.	المركز الفلسطيني وحوار الحضارات
36.	الطبية الخيرية	161.	تقوع الخيرية
37.	الخيرية الأرثوذكسية العربية	162.	الأهلية للمعاقين بصريا
38.	دار الشيوخ	163.	مركز الزواهره النسوي
39.	القديس نيقولاس الخيرية للمسنين	164.	أبناء بيت ساحور الخيرية
40.	الحياة البرية في فلسطين	165.	التعامرة الخيرية
41.	العودة الخيرية	166.	مسرح الحارة
42.	الفلسطينية للوقاية من ترقق (هشاشة)العظام	167.	التموية للمرأة الفلسطينية
43.	السيدات لرعاية الطفل	168.	رفيدا الخيرية
44.	العبيدية الخيرية	169.	مركز نسوي تقوع.
45.	الاتحاد النسائي/ بيت ساحور	170.	التوافق الخيرية
46.	نادي نحالين الرياضي-الثقافي-الاجتماعي	171.	الفلسطيني للتواصل الثقافي والحقوق
47.	أطفال الدوحة الثقافي	172.	دار المسجدين
48.	العربية الخيرية	173.	التطوير والتنمية الزراعية
49.	تنمية الشباب والعمل التطوعي	174.	إنتاج وتسويق العنب
50.	جنور بيت لحم	175.	الخريجين الجامعيين العبيدية
51.	مؤسسة بناء عالم افضل	176.	نحالين للتربية الخاصة
52.	مركز بيت اللقاء	177.	نساء من أجل حقوق النساء
53.	تنمية وإعلام المرأة	178.	تقوع الزراعية
54.	أكاديمية بيت لحم للموسيقى	179.	بيت الفرح
55.	أكناف بيت المقدس الخيرية	180.	جسر الحياة لمحاربة المخدرات
56.	بث جيت للتنمية المجتمعية	181.	نساء جورة الشمعة
57.	شبكة معا التلفزيونية	182.	بنك العيون الأول
58.	رابطة الاكاديمين	183.	تنمية الشباب
59.	مركز الغد الجديد للشباب الديمقراطي	184.	حركة السلام الكاثوليكية الدولية /باكس
60.	أصدقاء المعاق الفلسطيني	185.	مراح رباح الخيرية الزراعية
61.	الدراسات والأبحاث التطبيقية -data	186.	بيت فجار الخيرية العربية
62.	الحياة للصم والبكم	187.	شعاع لتنمية قدرات ومواهب الشباب

الرقم	اسم المنظمة الأهلية	الرقم	اسم المنظمة الأهلية
63.	هولي لاند ترست	188.	الأسرى المحررون
64.	بيت فجار الزراعية	189.	جمعية العبيات النسوية
65.	جمعية الحلبي الخيرية	190.	الخيرية الإسلامية/بيت ساحور
66.	الريف الغربية للأعمار	191.	الولجة الزراعية الخيرية
67.	دار صلاح الخيرية	192.	سيدات نحالين الخيرية
68.	الثقافة الفرنسية	193.	نساء أم سلمونة للتنمية
69.	المحلية لتأهيل المعاقين العبيدية	194.	مؤسسة دلال للثقافة والفنون
70.	خريجي قرية الأطفال	195.	الأمل الخيرية الاجتماعية
71.	نجمة بيت لحم	196.	مركز النشاط النسوي
72.	رابطة النساء الفلسطينيات "زهرة الندى"	197.	مؤسسة كرامة للتنمية
73.	مركز العبيدية الثقافي	198.	الوطنية الخيرية "لاجئ"
74.	جورة الشمعة الخيرية	199.	إيداع لتنمية قدرات الطفل والتبادل الثقافي
75.	التطوير المجتمعي بيت فجار	200.	مركز الرواد للثقافة والتدريب المسرحي
76.	دار الشفاء الطبية الخيرية	201.	الفلسطينية للصحة النفسية والمراهقين
77.	مؤسسة أجيال	202.	الفينيق للاجئين الفلسطينيين
78.	مركز بيت لحم للنشاط النسوي	203.	رؤية المستقبل لتنمية القدرات
79.	المركز الديمقراطي للدراسات والتنمية	204.	مركز أمل المستقبل
80.	المركز الفلسطيني للتقارب بين الشعوب	205.	مركز لاجئون
81.	مركز الشواورة النسوية	206.	مركز خيمة الثقافية
82.	سلام	207.	اللجنة المحلية لتأهيل المعاقين
83.	مركز النشاط الاجتماعية	208.	أبناء المخيم الخيرية
84.	الملاذ الخيرية	209.	مركز بيت جبرين الثقافي حنظلة
85.	أصدقاء المريض الخيرية	210.	مؤسسة أهداف
86.	مؤسسة الأبحاث السياحية	211.	الشركة المجتمعية
87.	شهد لمربي النحل	212.	نور المستقبل الخيرية
88.	الكوفية	213.	مركز العودة للتنمية الاجتماعية
89.	سواعد	214.	الأمل المقدسية لمرضى السرطان
90.	بسمة	215.	رأس أبو عمار
91.	جمعية مؤسسة العمل الشبابي للتنمية	216.	المحبة النسوية الخيرية
92.	رابطة حمولة العناترة	217.	مؤسسة معهد جسور المستقبل
93.	مهندسون بلا حدود - فلسطين	218.	نور المعرفة واللقاء الشبابية
94.	السديل للعناية بمرضى السرطان	219.	الأسرة الريفية لتنمية المرأة والطفل
95.	بساط الرحمة للسيدات الأرثوذكسيات	220.	مدرسة زهور الأمل

الرقم	اسم المنظمة الأهلية	الرقم	اسم المنظمة الأهلية
96.	الرسالة	221.	مؤسسة نافذة فلسطين
97.	مركز تسوية النزاعات والتصالح الاجتماعي وفاق	222.	الحلم (أصدقاء مرضى الكلى)
98.	تنمية الطفل الفلسطيني وتطويره	223.	النادي العلمي الفلسطيني الخيرية
99.	مركز أبحاث الأراضي	224.	ليونز كلوب بيت لحم مدينة السلام
100.	مشاغل تأهيل الفتيات	225.	الهبة الخيرية
101.	قرية الأطفال	226.	مركز تأثير للإنتاج والأعلام
102.	كاريتاس	227.	منتدى الريف التنموي
103.	المنارة الخيرية	228.	جمعية بتير الخيرية
104.	أمان الخيرية	229.	المنى للمرأة والطفل
105.	الفلسطينية للتبادل الثقافي والحقوق	230.	الزيتونة للأعلام والصحافة
106.	نقل التكنولوجيا "T.T"	231.	سما لتنمية الأعلام المجتمعي
107.	منتدى الكرامة الثقافي	232.	المتضررين من الجدار الزراعي صامد
108.	معهد الثقافة والتنمية الأسيوية	233.	أبناء الأرض
109.	الأطفال التربوية واللعب	234.	مركز نينوى للثقافة والفنون
110.	حقوقيات من أجل الإنسان	235.	رعاية الطفل الفلسطيني اليتيم المريض
111.	مؤسسة الحلم الفلسطيني	236.	بادئو للتعليم والتربية والثقافة
112.	مركز نحالين الخيرية للتنمية الزراعية	237.	المجدل للثقافة والفنون
113.	مركز أنصار	238.	جذور السلام الأعمال الإنسانية والتطوعية
114.	نساء الخضمر	239.	فلسطين للخيول العربية الأصيلة
115.	مزارعين بيت جالا	240.	نسائم الأمل للأطفال الخيرية
116.	الثقافية للتطوير والتبادل الثقافي اقرأ	241.	سيدات المستقبل
117.	رابطة خريجي مدرسة الفرير الثانوية	242.	جمعية الخطوة الصغيرة
118.	مزارعي محافظة بيت لحم	243.	جمعية القرآن والسنة
119.	المركز الفلسطيني للتنمية والبيئة	244.	الصدائة الفلسطينية اليونانية
120.	المركز المجتمعي للتدريب والتنمية	245.	الأرض الخضراء للتنمية المجتمعية
121.	سند لدعم التنمية المحلية	246.	نساء عربيات من أجل القدس
122.	بيت النور للعناية بالعين والنظر	247.	البيادر الزراعية
123.	حسن مصطفى الثقافي	248.	أجنحة الأمل لعلاج الصدمات
124.	قادر للتنمية المجتمعية	249.	الحياة لتطوير قدرات الطفل
125.	المعصرة الزراعية	250.	الصدائة الفلسطينية القطرية

## ملحق رقم (4). حساب حجم العينة

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. The page is titled "Sample Size Calculator" and is part of "Research Aids".

**Research Aids**

- Sample Size Calculator
- Sample Size Formula
- Significance
- Survey Design
- Correlation

**Sample Size Calculator**

This Sample Size Calculator is presented as a public service of Creative Research Systems [survey software](#). You can use it to determine how many people you need to interview in order to get results that reflect the target population as precisely as needed. You can also find the level of precision you have in an existing sample.

Before using the sample size calculator, there are two terms that you need to know. These are: **confidence interval** and **confidence level**. If you are not familiar with these terms, [click here](#). To learn more about the factors that affect the size of confidence intervals, [click here](#).

Enter your choices in a calculator below to find the sample size you need or the confidence interval you have. Leave the Population box blank, if the population is very large or unknown.

**Determine Sample Size**

Confidence Level:  95%  99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:

**Find Confidence Interval**

**"Best Survey Software"**

**GOLD 2013 TOP TEN REVIEWS**

**TopTenReviews** selected The Survey System as the Best Survey Software of 2013.

"The Survey System gains our highest marks for survey creation, analysis and administration methods, making it the best survey software in our ranking... This is the only product in our lineup that offers all features and tools we considered. For these reasons, The Survey System earns our TopTenREVIEWS Gold Award." [Read More](#)

The browser's taskbar shows the date and time as 12:26 PM on 5/21/2013.

## فهرس الملاحق

رقم الملحق	رقم الصفحة	عنوان الملحق
.1	119	قائمة بأسماء المحكمين.
.2	120	استبانة الرسالة
.3	125	أسماء الجمعيات الأهلية في محافظة بيت لحم كما زودت بها وزارة الداخلية في محافظة بيت لحم
.4	129	ملحق حساب حجم العينة.

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
58	خصائص العينة الديمغرافية.	1.3
63	نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة الدراسة.	2.3
65	نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة.	3.3
66	مفتاح المتوسطات الحسابية.	3.4
68	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها.	1.4
69	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لواقع مشاركة المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها بمحافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية.	2.4
71	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية.	3.4
72	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمعوقات التي تواجه المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية.	4.4
74	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لسبل تطوير دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها بمحافظة بيت لحم مرتبة حسب الأهمية.	5.4
76	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس.	6.4
77	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها بمحافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير جنس مدير المؤسسة.	7.4
79	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة.	8.4
80	نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة.	9.4
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير موقع المؤسسة.	10.4
83	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية.	11.4
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الفئة العمرية.	12.4

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
86	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.	13.4
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.	14.4
89	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	15.4
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	16.4
92	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.	17.4
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.	18.4
95	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.	19.4
96	نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.	20.4
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.	21.4
99	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.	22.4
100	نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.	23.4
101	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المرأة في بناء المؤسسات الأهلية وتنميتها في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير نسبة النساء العاملات في المؤسسة من مجمل العاملين.	24.4

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الإهداء
أ	إقرار
ب	الشكر والعرفان
ج	تعريفات
هـ	ملخص الدراسة بالعربية
ز	ملخص الدراسة بالإنجليزية
<b>الفصل الأول</b>	
<b>الخلفية العامة للدراسة</b>	
1	1.1 مقدمة
3	2.1 مشكلة الدراسة
4	3.1 مبررات الدراسة
5	4.1 أهمية الدراسة
5	5.1 أهداف الدراسة
6	6.1 أسئلة الدراسة
7	7.1 فرضيات الدراسة
8	8.1 حدود الدراسة
<b>الفصل الثاني</b>	
<b>الإطار النظري والدراسات السابقة</b>	
9	1.2 مقدمة
13	2.2 مفهوم الدور
14	1.2.2 النظريات الاجتماعية
15	2.2.2 المنطلقات النظرية لمفاهيم الدور
16	3.2.2 التعريف بدور المرأة من منظور النوع الاجتماعي
18	1.3.2 مفهوم التنمية
19	2.3.2 أهمية مشاركة المرأة في تنمية المجتمع
19	3.3.2 أهمية مشاركة المرأة في التنمية
20	4.3.2 مناهج مشاركة المرأة في التنمية
22	5.3.2 أهم المداخل للمرأة في التنمية
23	1.4.2 مفهوم المشاركة
25	2.4.2 أهمية المشاركة

رقم الصفحة	الموضوع
25	3.4.2. أهداف المشاركة
26	4.4.2. أهمية مشاركة المرأة
27	5.4.2. معوقات مشاركة المرأة
28	6.4.2. صور المشاركة للمرأة في المنظمات الأهلية
29	1.5.2. مفهوم المؤسسات الأهلية
29	2.5.2. علاقة المرأة بمنظمات الأهلية في الوطن العربي
30	3.5.2. العلاقة بين المؤسسات الأهلية والحركة النسائية
30	4.5.2. المؤسسات الأهلية في محافظة بيت لحم
32	6.2 دراسات سابقة
32	1.6.3. الدراسات المحلية
38	2.6.2. الدراسات الإقليمية
47	3.6.2. الدراسات الأجنبية
55	3.6.2. التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث</b>	
<b>منهجية وإجراءات الدراسة</b>	
57	1.3 مقدمة
57	2.3 منهج الدراسة
57	3.3 مجتمع الدراسة
58	4.3 عينة الدراسة
59	5.3 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
62	6.3 أسلوب وأداة جمع البيانات
62	1.6.3 صدق أداة الدراسة
65	2.6.3 ثبات أداة الدراسة
66	7.3 المعالجة الإحصائية للبيانات
<b>الفصل الرابع</b>	
<b>نتائج الدراسة</b>	
67	1.4 مقدمة
67	2.4 أسئلة الدراسة
75	3.4 فرضيات الدراسة

<b>الفصل الخامس</b>	
<b>نتائج الدراسة واستنتاجاتها</b>	
102	1.5 المقدمة
102	2.5 ملخص نتائج الدراسة ومناقشتها
102	1.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة
104	2.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
107	3.5 الاستنتاجات
108	4.5 التوصيات
109	5.5 المراجع والمصادر
109	1.5.5 المراجع العربية
115	2.5.5 المصادر والمراجع الأجنبية
116	3.5.5 المواقع الالكترونية
118	الملاحق
<b>الفهارس</b>	
130	فهرس الملاحق
131	فهرس الجداول
133	فهرس المحتويات