عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين (دراسة حالة: وزارة شؤون المرأة)

مرام أحمد خضر الحلبي

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1442هـ/2021م

الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو
ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين
(دراسة حالة: وزارة شؤون المرأة)

إعداد:

مرام أحمد خضر الحلبي

بكالوريوس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات–جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

إشراف الدكتور: حسن خميس مصطفى السعدوني

قدمت هذه الرسالة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من
معهد التنمية المستدامة / كلية الدراسات العليا / جامعة القدس

1442هـ/2021م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين
(دراسة حالة: وزارة شؤون المرأة)

اسم الطالبة: مرام أحمد خضر الحلبي
الرقم الجامعي: 21810503

إشراف الدكتور: حسن خميس مصطفى السعدوني

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2021/04/11 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة: الدكتور حسن السعدوني التوقيع: .....

2- ممتحنًا داخليًا: الدكتور عبد الملك الريماوي التوقيع: .....

3- ممتحنًا خارجيًا: الدكتور عبد القادر جرادة التوقيع: .....

القدس - فلسطين
1442هـ/2021م

إهداء

أهدي دراستي هذه:

- لمن تضيء ببسمتها دربي، ورضاها غايتي، يا من تحت أقدامها الجنة.... **أمي الغالية**
- سندي في هذه الحياة ومنبع قوتي.... **أبي العزيز**
- صديقة العمر وذاتي الأخرى.... **أختي الحبيبة**
- رفيق الدرب يا من أشد به عضدي.... **أخي المحب**
- نور حياتي ومهجة قلبي.... **أبنائي فرح وكنان**
- عائلتي ملاذي في هذا العالم والأمان والحب الذي لا يفنى، دمتم لي شمعة مضيئة وأدامكم الله وحفظكم.

الباحثة/ مرام أحمد خضر الحلبي

إقرار:

أقرُّ أنا مُعِدُّة الرسالة بأنها قُدِّمت لجامعة القدس؛ لنيل درجة الماجستير، وأنها نتاجُ أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يُقَدَّم لنيل درجة عليا، لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

الباحثة/ مرام أحمد خضر الحلبي

التاريخ: 2021/04/11

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد – صلى الله عليه وعلى أله وصحبه والتابعين ومن تبعهم بإحسان الى يوم الدين، اما بعد...
امتثالا لقوله تبارك وتعالى: ﴿**وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ**﴾ [النمل:40] فإنني أشكر الله تعالى على توفيقه وإعانته لي لإتمام هذه الدراسة، والسير على درب العلم، واقتداءً بقول رسولنا الكريم: من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فإنني من هذا المقام أتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى جامعة القدس، متمثلة في الدكتورة "تهاني جفال" مسؤولة البرنامج في قطاع غزة، وذلك لما تبذله من جهد وعطاء مستمر ودائم للارتقاء بالمستوى التعليمي لأبناء وطننا الحبيب.
واتقدم بجزيل الشكر والعرفان وعظيم الامتنان الى الدكتور "حسن السعدوني" لتفضله بالأشراف على هذا البحث ولما اولاني إياه من اهتمام وارشادات، وعلى جهوده الجبارة التي جعلت من هذا العمل المتواضع يخرج الى النور.
ولا يسعني الا ان اعبر عن تقديري واحترامي لأعضاء لجنة المناقشة الموقرين لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، كما يسعدني أيضاً، ان أتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى محكمي أداة الدراسة ولآرائهم ومقترحاتهم البناءة والنزيهة.
واتوجه بالشكر الجزيل الى وزارة شؤون المرأة ممثلة بالسيدة الوزيرة الدكتورة امال حمد والأستاذ بسام الوحيدي ممثل الوزارة في المحافظات الجنوبية لما قدماه من تسهيلات ومساعدة في تعبئة الاستبيان، كما أود التوجه بوافر الشكر والتقدير للمؤسسات النسوية ومؤسسات حقوق الإنسان لمساعدتها وتعاونها معي، فلها جزيل الشكر.
ويسعدني ان أتقدم بخالص الشكر والتقدير لبيتي الثاني، شركة فيوجن لخدمات الانترنت ممثلة بالأخ الفاضل د. خالد أبو حسنة والى زملائي وزميلاتي لتشجعيني ومساندتهم لي.
كما أخص بالذكر صديقتي الغالية دائما رهام الكولك لوقوفها معي ومساندتي، شكرا لك.
وأخيرا، لكل من لم يدخر جهدا في عطائه العلمي والمعنوي.
اولئك الذين لولاهم لما رأى هذا البحث النور.

لكم مني جميعاً خالص الشكر والتقدير

الباحثة/ مرام أحمد خضر الحلبي

مصطلحات الدراسة:

1- الرقابة الحكومية:

عبارة عن معيار تنظيمي يهدف إلى الإشراف الإداري وتقييم التأثيرات، سواءً كانت مقصودة أو غير مقصودة، من أجل متابعة التنفيذ المتسق للقواعد والإجراءات بما يضمن سلامة الامتثال الأمثل للوائح العمل (Caruana, 2015).

2- التنمية الإنسانية:

عبارة عن تنمية الناس من خلال بناء القدرات البشرية للناس، وتحسين مستوى حياتهم المعيشية (Gezikol, et al., 2018).

3- اتفاقية سيداو:

وهي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي أبرمتها الأمم المتحدة عام 1979، ووافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1982، ويتم تصنيفها بأنها وثيقة الحقوق الدولية للمرأة، حيث تعد اتفاقية "سيداو" بأنّها "أول اتفاقية دولية تتعلق بإلغاء التمييز ضد المرأة ورفع جميع أشكال الظلم الذي تتعرض له المرأة كمدخل حيوي ومهم لتكريس وتثبيت مبدأ المساواة في الحقوق بين الجنسين" (هنية، 2012).

4- وزارة شؤون المرأة الفلسطينية:

عبارة عن وزارة فلسطينية، تأسست في تشرين الثاني من العام 2003 كأول وزارة بشؤون المرأة في فلسطين، من أجل الاستجابة لنضال المرأة الفلسطينية في نيل حقوقها الوطنية في الاستقلال، وإقامة الدولة الفلسطينية، بالإضافة إلى نيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتعزيز مشاركتها الفعالة لبناء مجتمع مدني تتحقق فيه التنمية الإنسانية الشاملة.

الملخص:

هدفت الدراسةُ الى توضيح دور الرقابة الحكومية بأبعادها المتمثلة في (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي والتقييم الرقابي) على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية؛ وذلك بالتطبيق على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لمعرفة دور الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، واستخدمت الدراسة لجمع البيانات الأولية كلًا من أداة الاستبانة والمقابلة، حيث تمَّ تطبيق أداة الاستبانة على العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وقد تمثّل مجتمع الدراسة من (83) موظفًا، وقامت الباحثة باتباع أسلوب الحصر الشامل، وتمَّ توزيع (83) استبانة، واسترداد (50) استبانة منها بنسبة استرداد بلغت (60.2%)، بالإضافة إلى تنفيذ (6) مقابلات مع المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، وذلك من خلال (بُعد المعايير الرقابية "أثر إيجابي"، قياس الأداء الفعلي "أثر سلبي"، التقييم الرقابي "أثر إيجابي") في حين عدم وجود تأثير لبُعد الأساليب الرقابية في تحقيق التنمية الإنسانية.

كما توصّلت الدراسة أيضًا إلى عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تجاه متغيري الرقابة والتنمية الإنسانية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) باستثناء وجود فروق في استجابات المبحوثين حول محور "الرقابة الحكومية" تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، عدد سنوات الخبرة).

وخلُصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: توصية السلطة الوطنية الفلسطينية بضرورة العمل على تفعيل المجلس التشريعي من أجل تعزيز مواءمة القوانين والتشريعات الفلسطينية مع بنود الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي التزمت السلطة الفلسطينية بالتوقيع عليها؛ وذلك لإضفاء الصفة القانونية على هذه الاتفاقيات، وبالتالي توفير الدعم القانوني اللازم لتنفيذها على أرض الواقع، بالإضافة إلى التوصية بضرورة تعزيز الشراكات والتنسيق الفعّال بين وزارة شؤون المرأة الفلسطينية ووزارة التنمية الاجتماعية والتعليم والصحة؛ من أجل تبادل الخبرات والتجارب والتنسيق الفعّال فيما بينها بما يُعزز توفير الحماية اللازمة للمرأة الفلسطينية، ويعزز حصولها على حقوقها الإنسانية والقانونية كاملة.

Governmental oversight of the implementation of CEDAW and its role in achieving human development in Palestine (Case study: Ministry of Women's Affairs)

Prepared by: Maram Ahmed Khader Al Halabi

Supervisor: Dr. Hassan Khamis Mustafa Al Saadouni

Abstract

The study aimed to examine the role of governmental oversight in its dimensions, which represented in (control techniques, control standards, actual performance measurement and supervisory evaluation) on the implementation of CEDAW in achieving human development by applying it to the Palestinian Ministry of Women's Affairs

The study relied on the descriptive analytical approach to examine the role of government oversight on the implementation of CEDAW in achieving human development; the study used both a questionnaire and an interview tool to collect primary data, as the questionnaire tool was applied to workers in the Palestinian Ministry of Women Affairs, and the researcher followed the comprehensive inventory method, (83) questionnaires were distributed, (50) were retrieved, with a recovery rate of (60.2%), in addition to carrying out (6) interviews with human rights and women organizations and the Palestinian Ministry of Women's Affairs.

The study found a set of results, the most important were the presence of a significant statistical impact of governmental oversight on the implementation of the CEDAW agreement in achieving human development, through (the supervisory standards dimension "positive effect", measuring actual performance "negative impact", and supervisory evaluation "positive effect." While there is no impact of the control techniques dimension in achieving human development.

The study also found that there are no differences in the respondents' responses to the governmental oversight and human development variables due to the demographic variables that are: (gender, age, academic qualification, job title and years of experience) except for the presence of differences in the respondents 'responses on the axis of " government control " due to the

demographic variables (age and number of years of experience).

The study concluded with a set of recommendations, the most important were: the recommendation of the Palestinian National Authority to work on activating the Legislative Council in order to enhance the harmonization of Palestinian laws and legislations with the provisions of international agreements and treaties that the Palestinian Authority has committed to sign in order to give legal status to these agreements and thus provide the necessary legal support to implement them on the ground in addition to the necessity of strengthen partnerships and effective coordination between the Palestinian Ministry of Women's Affairs and the Ministry of Social Development, Education and Health in order to exchange expertise and experiences and effective coordination between them in a way that enhances the provision of the necessary protection for Palestinian women and enhances their full access to human and legal rights..

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة الدراسة

تُعَدُّ الرقابة الحكومية في الوزارات من أهم الدوائر الإدارية، حيث إنها تساعد الإدارة العامة على رسم الخطط والسياسات، من خلال البيانات والمعلومات والتقارير التي يتم على أساسها صياغة التوصيات؛ من أجل تعزيز جودة اتخاذ القرارات، بيد أن الرقابة الحكومية تهدف إلى التأكد من أنَّ الأعمال تسير وفق القوانين واللوائح والأنظمة التي تمَّ اعتمادها (الوادية، 2016)، كما أننا نعيش في عصر تطور الهياكل الإدارية بشكل سريع، إذ تسعى المؤسسات الحكومية إلى ملاءمة عملها مع مستجدات ومتطلبات العصر؛ وذلك بالاستناد إلى مجموعة من التدابير والإجراءات الرقابية الإدارية التي تسعى إلى مواءمة هذه المتغيرات مع استراتيجية الوزارة، بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، إذ يتم خلال عملية تطوير الرقابة بشكل عام دمج الهدف الاستراتيجي للوزارة مع الأداء المتوقع بحسب الموارد المتاحة؛ من أجل تحقيق نظام هيكل إداري رقابي يهتم بمتابعة جميع التفاصيل للحصول على المعلومات واستخدامها في تنسيق قرارات التخطيط والرقابة من أجل تحقيق الأهداف الموضوعة (Beuren &Teixeira, 2014).

وبرغم أنَّ الرقابة تأتي كخطوة أخيرة في العمليات الإدارية إلا أنها تبدأ بمجرد بداية التنفيذ، وذلك لكي تتمكن الوزارة من إتمام الأنشطة كما هو مخطط لها، وتعزيز التغذية الراجعة عن تنفيذها وتقييمها؛ من أجل تحسين الأداء الفعلي لتنفيذ الخطط واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة في حين حدوث أي انحرافات (مبارك، 2016).

وحيث إنَّ تحقيق التنمية الإنسانية يعد من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الوزارات الحكومية المنوط بها تقديم الخدمات العامة للجمهور المحلي؛ مما يتطلب تكثيف السعي نحو تعزيز المساواة بين الجنسين، والحدّ من التمييز العنصري من أجل إدماج جميع فئات المجتمع في عمليات التنمية، إذ إنَّ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتبنى منذ نحو ثلاثين عامًا، نهجًا متكاملًا في التنمية الإنسانية؛ وذلك بالتركيز على توسيع الحريات والفرص للناس من أجل إيجاد حلول لجميع الناس (UNDP,2018).

من أجل ذلك اتخذت السلطة الوطنية الفلسطينية العديد من الخطوات للتعامل مع قضايا المرأة باعتبارها المحور الرئيسي لعمليات التنمية الإنسانية، إذ إنها تمثل نصف المجتمع، وتشرف على تربية النصف الآخر، حيث قامت السلطة الفلسطينية بإنشاء دوائر ووحدات للمرأة في عدد من الوزارات؛ بهدف النهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية. وقد كانت عملية تشكيل هذه الدوائر هي الخطة الأولى نحو دمج المرأة في التنمية ومشاركتها في جميع المجالات، وفي هذا السياق تأسست وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في أواخر عام 2003، وتعد المرجعية الحكومية لقضايا النوع الاجتماعي، حيث كان الهدف من إنشائها هو تطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها، وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعتمد الوزارة على الوثائق الوطنية والاتفاقيات الدولية كمرجعية لعملها، والتي تشمل: وثيقة الاستقرار التي أقرّها المجلس الوطني عام 1988، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وقرار مجلس الأمن الدولي 1325 للتعامل مع المرأة في مناطق النزاع المسلح، ومؤتمر الأمم المتحدة الرابع في بيجين عام 1995 (لبادة، 2016).

2.1 مشكلة الدراسة

ترتكز عملية التنمية الإنسانية على رأس المال البشري باعتباره المحرك الرئيس الفاعل لتوجهات العمليات التنموية؛ وذلك من خلال تحسين القدرات البشرية وتأهيلها وتمكينها للمشاركة الفاعلة في العمليات التنموي (الحنجوري، 2015)، وحيث إنَّ المرأة الفلسطينية تمثل نصف المجتمع فإنَّ عمليات التنمية لا يمكن أنْ تتم بإغفال دور المرأة الفلسطينية وحقوقها، وبالرغم من اهتمام السلطة الوطنية الفلسطينية بإنشاء وزارة تتناول قضايا واحتياجات المرأة الفلسطينية، حيث أصدرت في العام 2003 قرارًا بتشكيل وزارة شؤون المرأة، والتي تُعنى بتمكينها وتطويرها في جميع مجالات الحياة السياسة والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنموية.. إلخ، وانضمام فلسطين بضغط من القوى النسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى اتفاقية سيداو، إلا أنَّ المرأة الفلسطينية ما تزال تعاني من هشاشة تمثيلها في الحياة العامة بالمقارنة مع الرجل، بالرغم من مساهمتها الكبيرة في عملية البناء والتحرر في جميع المراحل، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة مثل (لبادة، 2016).

وقد أوضح تقرير عن وضع النساء والفتيات في دولة فلسطين مُقدم من الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية والائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في العام 2018م، أنّه ما تزال هناك رزمة من القوانين سارية المفعول، والتي تتضمن تمييزًا عنصريًا ضد المرأة، بالإضافة إلى محدودية القوانين والإجراءات التي تعمل على إحداث التغيير الاجتماعي والثقافي الذي من شأنه تعزيز العدالة والمساواة للمرأة الفلسطينية، واستمرار تعرض النساء للعنف بأشكاله المتعددة، بالإضافة إلى ضعف مشاركة المرأة السياسية، حيث إنَّ فئة النساء هنَّ الأكثر عرضة للتهميش والإقصاء والتمييز؛ مما يؤدي إلى ضعف مستويات التنمية الإنسانية في فلسطين.

كما أوضح تقرير صادر عن الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في دولة فلسطين المحتلة في يونيو 2020م، بخصوص العنف ضد النساء والفتيات في فترة كوفيد-19 في دولة فلسطين؛ أنَّ النساء والفتيات عانينَ في هذه الفترة من الكثير من أشكال العنف التي تمثّلت في العنف الإسرائيلي، والعنف الاجتماعي الناجم عن النظم والهياكل الأبوية، والمنظومة الاجتماعية والمنظومة الثقافية الذكورية، والقوانين والتشريعات التمييزية الموروثة عن الحقب التاريخية السابقة، والتي لا تراعي حقوق النساء والفتيات في المساواة والعدالة، مما يتناقض مع التزامات دولة فلسطين الخاصة في مناهضة عدم المساواة، سواء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو أجندة التنمية المستدامة 2030 أو قمة نيروبي للسكان والتنمية وفقًا لتقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة 2019، حيث حصلت دولة فلسطين على 119 من أصل 189 عند قياس مؤشرات التنمية، والتي تعد ذات دلالة منخفضة من حيث التنمية الإنسانية.

وفي هذا السياق؛ فإنَّ مشكلة الدراسة تتمثل بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مستوى الرقابة الحكومية على المعاهدات الدولية؟
2- ما مستوى تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين؟
3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الحكومية والتنمية المستدامة؟
4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الحكومية بأبعادها في الدراسة: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) على تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين؟

5- هل توجد فروق في استجابات أفراد مجتمع الدارسة حول الرقابة الحكومية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟
6- هل توجد فروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول التنمية الإنسانية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟

3.1 أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة – في حدود علم الباحثة- من الدراسات القليلة التي تهتم بدرجة مساهمة المرأة في التنمية الإنسانية، كما وتكمن أهمية الدراسة؛ كونها تبحث في دور وزارة المرأة في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين من خلال المراقبة على تنفيذ الاتفاقيات الدولية، ودورها في تجسيد حقوق المرأة، والعمل على تغيير الثقافة السائدة في المجتمع الفلسطيني، وتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في جميع المجالات، ودور الوزارة في عملية تمكين المرأة.

كما يتوقع من خلال نتائج الدراسة إعطاء تصور واضح عن درجة مساهمة وزارة المرأة الفلسطينية في عملية التنمية الإنسانية في الدولة الفلسطينية.

وتتشكل أهمية الدراسة على مستويين:

1.3.1. الأهمية العلمية:

وتتمثل الأهمية العلمية للدراسة حول العديد من النقاط:

1- ندرة الدراسات التي تتطرق إلى دور الرقابة في تطبيق تنفيذ الاتفاقيات الدولية بصفة عامة، وفي مجال التنمية الإنسانية بصفة خاصة في القطاع الحكومي الفلسطيني الذي يتميز بظروف استثنائية تعمل في ظلها السياسات العامة في تنفيذ برامج التنمية للمرأة الفلسطينية.
2- تشكل الدراسة محاولة متواضعة لسد هذه الثغرة بين الرؤى المتناثرة حول إمكانية دراسة موضوع الرقابة في وزارة المرأة الفلسطينية، والظروف الاستثنائية التي تعمل فيها هذه الوزارة.
3- تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من كونها حاولت اكتشاف العلاقة السببية بين دور الرقابة من ناحية على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة (اتفاقية سيداو) ومتطلبات تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني.

4- تستمد الدراسة أهميتها النظرية أيضًا من كونها سعت لاختيار مؤشرات العلاقة بين الرقابة واتفاقية سيداو بشكل عام، والحالة الفلسطينية بشكل خاص، وتوضح دور الرقابة في تنفيذ الاتفاقيات الدولية في الحكومة الفلسطينية.

2.3.1. الأهمية العملية:

تستمد الدراسة أهميتها العملية من كون موضوع الدراسة محاولة للتعرف إلى واقع الرقابة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وبصفة خاصة داخل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وأهمية التركيز على تنفيذ الاتفاقيات الدولية الخاصة بمضمون المرأة الفلسطينية.

وتستمد الدراسة أهميتها العملية أيضًا من كون موضوع الدراسة من الموضوعات التي يمكن أنْ تدعم توجهات السلطة الوطنية الفلسطينية نحو تحقيق آمال وطموحات التنمية في الواقع الفلسطيني، وتطوير المرأة في اتجاهات تخدم أهداف التنمية الإنسانية.

وأخيرًا، تستمد الدراسة أهميتها العملية من كونها قامت بتوظيف المفاهيم المعاصرة في تطوير أحد أهم الموارد المتاحة في المنظمات الفلسطينية وهو المورد البشري، وطرح المشكلات والعقبات التي تعترض عمل الوزارة المسؤولة عن تلك المهام وهي وزارة شؤون المرأة في فلسطين.

4.1 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة بالهدف الرئيسي، وهو التعرف إلى "**أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية**".

ويتفرع منه الأهداف الفرعية الآتية:

1- التعرف إلى مستوى الرقابة الحكومية في فلسطين.
2- التعرف إلى مستوى تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.
3- الكشف عن العلاقة بين الرقابة الحكومية وتحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.
4- الكشف عن أثر الرقابة الحكومية بأبعادها في الدراسة: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) على تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.
5- معرفة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرقابة الحكومية، والتي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

6- معرفة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية الإنسانية، والتي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

5.1 فرضيات الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تمّ صياغة الفرضيات الآتية للوصول إلى إثباتها أو نفيها كما يلي:

الفرضية الرئيسة الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الحكومية على تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

ويتفرع من الفرضية الرئيسة الأولى مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تشمل:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأساليب الرقابية على تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعايير الرقابية على تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقياس الأداء الفعلي على تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم الرقابي على تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

الفرضية الرئيسة الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في الجهاز القضائي.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الرقابة الحكومية تبعًا للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

الفرضية الرئيسة الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول التنمية الإنسانية تبعًا للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

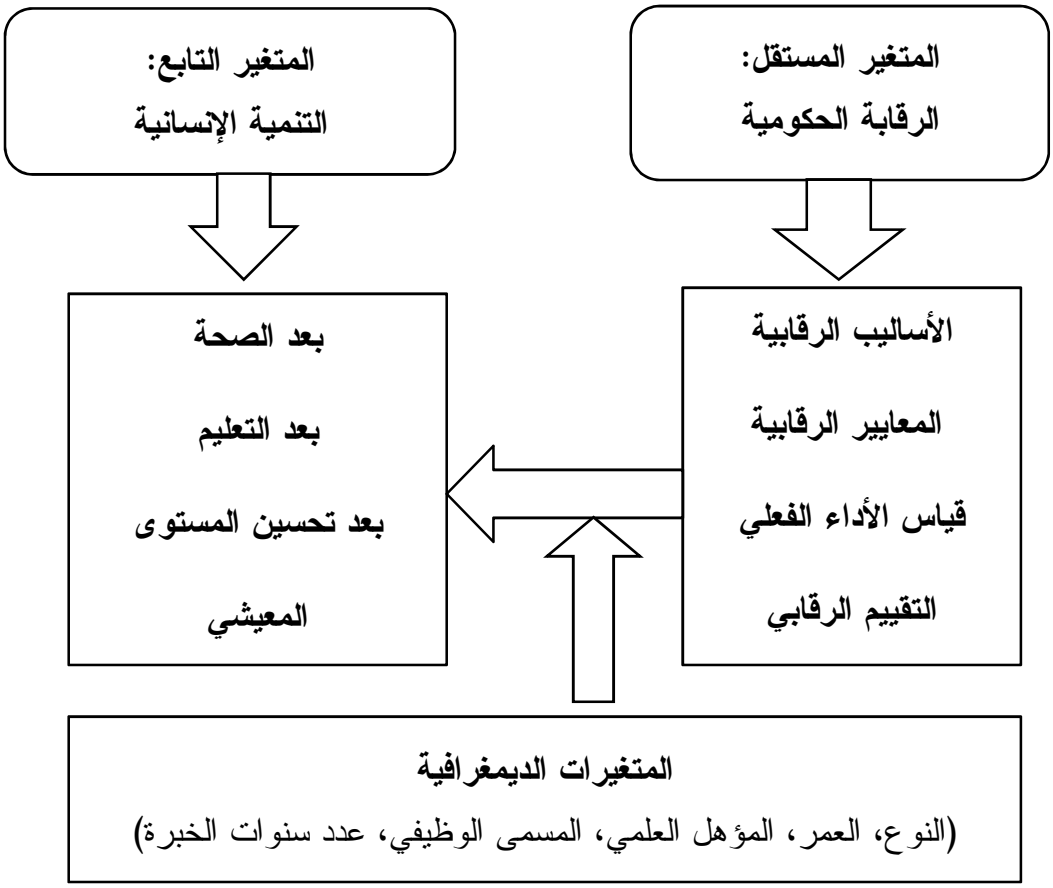
6.1 حدود الدراسة:

1- **الحد الموضوعي:** أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.
2- **الحد الزماني:** اقتصر الحد الزماني على العام 2020م.
3- **الحد المكاني:** وزارة المرأة الفلسطينية.
4- **الحد البشري:** انقسم الحد البشري إلى فئتين:
   أ- **الفئة الأولى:** العاملون في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
   ب- **الفئة الثانية:** مجموعة من المؤسسات الحقوقية والنسوية والإدارة العليا في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

7.1 متغيرات الدراسة

تمَّ تصميم المتغيرات من خلال الرجوع إلى أبعاد الدراسات السابقة، حيث تمّ تصميم أبعاد الرقابة كمتغير مستقل (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) وذلك بالاستناد إلى دراسة (السعيد وأحمد، 2018) ودراسة (مبارك، 2016) ودراسة (Oyerogba & Alade,2017)، بينما تمّ تصميم أبعاد التنمية الإنسانية كمتغير تابع، والتي تمثّلت في (بُعد الصحة، بُعد التعليم، بُعد تحسين المستوى المعيشي) بالاستناد إلى التقارير الصادرة عن الأمم المتحدة، والتي اعتبرت هذه الأبعاد الثلاثة هي الأبعاد الرئيسة لتحقيق التنمية الإنسانية، بالإضافة إلى الاستناد إلى التقارير الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2018).

ويوضح الشكل الآتي نموذج متغيرات الدراسة



شكل 1.1: نموذج متغيرات الدراسة.

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الدراسات السابقة.

8.1 هيكلية الدراسة

الفصل الأول: يشمل خلفية الدراسة وهيكلها.

الفصل الثاني: ويشمل الإطار النظري والدراسات السابقة، ويتكون من ثلاثة مباحث: (المبحث الأول: تناول ماهية الرقابة الحكومية، مفهومها وأهدافها والمعوقات التي تواجه فاعليتها)، بينما تناول المبحث الثاني: تناول ماهية (التنمية الإنسانية من حيث مفهومها وأهميتها ومقوماتها والمعوقات التي تواجه تحقيقها)، كما تناول المبحث الثالث: (وزارة المرأة الفلسطينية)، وأخيرًا (الدراسات السابقة ومناقشتها والتعقيب عليها).

الفصل الثالث: تناول منهجية الدراسة وإجراءاتها، ومن ثم الفصل الرابع والذي سلط الضوء على النتائج ومناقشتها، وأخيرًا الفصل الخامس والذي احتوى على الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المبحث الأول: الرقابة الحكومية

1.1.2. مقدمة:

تسعى الأنظمة السياسية الديمقراطية في عصرنا الحالي إلى تحقيق الديمقراطية من خلال تعزيز المشاركة الشعبية للمواطنين في الدولة بشكل عام، وللمرأة بشكل خاص؛ من أجل المساهمة في بناء مجتمع متحضر يتوافق مع التغيرات الدولية الحالية؛ للوصول في عملية صناعة القرار للتنمية المستدامة. وفي ظل الديمقراطية التشاركية يبرز مصطلح الرقابة كأحد الأساسيات المتبعة في علم الإدارة لقياس وتقييم تحقيق الأهداف المرجوة؛ فقد تعد الرقابة ترجمة حقيقة لمدى التقدم في تحقيق الأهداف في الدولة (مرشود، 2014).

لذلك؛ تعد الرقابة أحد أهم أجزاء العملية الإدارية، فبرغم أنها تعد الوظيفة النهائية من بين وظائف العملية الإدارية إلا أنها تبدأ بمجرد بدء العملية الإدارية؛ لذلك فهي عملية شاملة مستمرة تترافق مع جميع مراحل الوظيفة الإدارية، من أجل قياس الأداء وتقييمه وتقويم الأخطاء إنْ وجدت (العرايشي، 2015)، ومن أجل ضمان جدوى هذه العملية الرقابة؛ فإنَّ الرقابة ترتبط بقوة إنفاذ القانون الذي يمنحها صلاحيات الاطلاع على تفاصيل الخطط والبرامج والأنشطة التي تنفذ من أجل معرفة مدى تطابق العمل مع التشريعات والقوانين واللوائح والتعليمات (حرب، 2003).

فالرقابة أيضًا تتم بعد التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه؛ بمعنى أنّها ترافق مرحلة التنفيذ من أجل الكشف عن الانحرافات على الفور واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الخطة الاستراتيجية، وبالتالي يتم تقليل الفرق بين النتائج المتوقعة والنتائج الفعلية إلى الحد الأدنى؛ مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الخطة الاستراتيجية (Samikasha, 2020).

وفي هذا السياق، يتضح أنَّ عملية الرقابة تعد من أهم مكونات العملية الإدارية، فبالإضافة إلى كونها عملية حيوية، فهي أيضًا عملية مستمرة وملازمة لجميع مكونات الوظائف الإدارية، حيث يتم من خلالها متابعة سير وكيفية تنفيذ المهام والأنشطة بكفاءة وفاعلية وفقًا للتشريعات والخطط والسياسات المعمول بها في الدولة، بَيْدَ أنَّ العمل الإداري يبدأ من أجل تحقيق الأهداف؛ لذلك فإنَّ الإدارة لا تنتهي بوضع الخطة الاستراتيجية أو باتخاذ القرار المرجو تطبيقه بل تستمر لتشمل الإشراف على التنفيذ، ومعرفة مدى جودة الأداء الفعلي في تحقيق الأهداف المرجوة (حسن علي، 2016).

ولذلك؛ فإنَّ الرقابة الفعالة هي أحد أساسيات نجاح العمل الحكومي، فقد توجد العديد من الهيئات الرقابية داخل القطاع الحكومي، ويؤدي كل منها دورًا في ضمان تقديم الخدمات العامة بكفاءة وفاعلية، فمن خلال إجراء وظائف الرقابة يمكن للمدققين الداخليين والخارجيين وللسلطة التشريعية أنْ يؤدوا دورًا مهمًا في مساعدة المؤسسات الحكومية على تحقيق التوازن بين المخاطر والضوابط والكفاءة والتكاليف من أجل سيادة الاستقرار وتحقيق التنمية المستدامة (CAAF, 2020).

2.1.2. مفهوم الرقابة:

ظهر مفهوم الرقابة بشكل واسع في عصرنا الحالي بسبب سلسلة الأزمات التي شهدتها الدول والمنظمات في الآونة الأخيرة في نظام الهياكل الإدارية، حيث يتم عادة تشكيل مجلس الإدارة للقيام بمهمة ما؛ إلا أنَّ عدم وجود أدوار رقابية للجهات المهنية قد يؤدي إلى التلاعب وضعف أداء الجهاز الإداري في مؤسسة ما، حيث إنَّ الرقابة تولد قيمة إضافية للمؤسسة من حيث الابتكار والتطوير والنمو، وكذلك تعزيز المساءلة الجيدة للمساهمين وأصحاب المصلحة؛ لذلك فإنَّ الرقابة الفعّالة هي حجر الزاوية لأي عمل إداري ناجح (Oyerogba & Others, 2017).

وعلى الرغم من أنَّ الرقابة تعد في نهاية مراحل العملية الإدارية إلا أنَّ علاقتها وطيدة مع جميع الوظائف الإدارية، حيث تستخدم لرصد وتوفير جميع المعلومات والبيانات؛ من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، من خلال قياس نتائج الأعمال لمعرفة الانحرافات وتصحيحها، وضمان تنفيذ الخطط الموضوعة بكفاءة وفاعلية، وهذا ما يكسب العملية الرقابة أهمية رئيسة خاصة باعتبارها أحد أهم وسائل تحقيق نتائج العمل الإداري (طراونة وعبد الهادي، 2011).

وفي هذا السياق، فإنَّ وظيفة الرقابة تتضمن ثلاث وظائف رئيسة، وهي: وظيفة لجنة المراجعة، ووظيفة لجنة إدارة المخاطر، ووظيفة لجنة المكافآت من أجل تنظيم العمل الإداري، وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها إنْ وجدت (Oyerogba & Others, 2017)، وبذلك فإنَّ عملية الرقابة تعد من أهم مكونات العملية الإدارية، فبالإضافة إلى أهميتها فهي أيضًا عملية مستمرة وملازمة لجميع مكونات الوظائف الإدارية لمعرفة مدى ملاءمة الأداء الفعلي لتحقيق النتائج (حسن علي، 2016).

فأهمية العملية الرقابية بشكل خاص تكمن في أنَّ تنفيذ المهام وتحقيق النتائج يقع على عاتق نشاط الأفراد الفعلي، وهؤلاء الأفراد يؤدون وظائفهم في ظروف مختلفة وبأدوات ووسائل مختلفة؛ مما يجعل المهام والأنشطة عرضة للانحرافات؛ مما قد يؤثر بشكل خطير على سير الخطة بنجاح، حيث تتحدد درجة الخطورة بدرجة الانحراف عن المعايير الموضوعة، ومن خلال العملية الرقابية يمكن التأكد من مطابقة النشاط للمعايير الموضوعة (رحاحلة وخضور، 2012).

ومن هنا يعرفها (البرغوثي، 2010) بأنّها: العملية التي من خلالها يتم ممارسة الدور الرقابي من المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الدنيا، وذلك من خلال التأكد إذا ما كان العمل يتم بالمستوى المخطط له وضمن الأهداف الموضوعة مسبقًا، حيث تسهل العملية الرقابية كلما كانت الأهداف أكثر تحديدًا.

كما يعرفها (عباس، 2012) بأنّها: عملية مستمرة يتم من خلالها التحقق من الأداء الفعلي للمؤسسة إذا كان قد تمّ وفق الأهداف والمعايير الموضوعة، وذلك من خلال قياس درجة نجاح الأداء الفعلي في تحقيق الأهداف بغرض التقويم والتصحيح.

بينما يعرفها (طراونة وعبد الهادي، 2011) بأنّها: تقييم أداء الأنشطة والبرامج التي ينفذها الجهاز الحكومي من أجل معرفة مستوى ملاءمتها للأهداف الموضوعة.

ويعرفها (الرحاحلة وخضور، 2012) بأنّها: عملية قياس النتائج ومقارنتها بالخطط والمعايير لمعرفة أسباب انحراف النتائج عن الأهداف المرجو تحقيقها واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

ويعرفها (العزوني، 2010) بأنّها: قياس منهجي وموضوعي للنتائج التي تحققت خلال مشروع أو سياسة ما؛ من أجل القدرة على تقييم فاعلية هذه النتائج وإمكانية استدامتها.

كما يعرفها (Caruana, 2015) بأنّها: عبارة عن معيار تنظيمي يهدف إلى الإشراف وتقييم التأثيرات، سواءً كانت مقصودة أو غير مقصودة؛ من أجل متابعة التنفيذ المتسق للقواعد بما يضمن سلامة الامتثال الأمثل للوائح.

وبالاستناد إلى التعريفات السابقة تعرفها الباحثة بأنها:

عبارة عن الإشراف على عملية تنفيذ المهام ومقارنة النتائج الفعلية بالنتائج المراد تحقيقها لمعرفة مدى توافقها مع الخطة الاستراتيجية الموضوعة؛ من أجل إجراء التصحيحات في حال وجود الانحرافات في الوقت المناسب بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية.

3.1.2. أهمية الرقابة الحكومية:

تكمن أهمية الرقابة في المؤسسات الحكومية في دورها الكبير في إطار تعزيز التنمية الموجهة التي تنطوي على فحص عمليات الحكومة؛ لمعرفة مدى فاعلية تنفيذها في تحقيق الأهداف والغايات التي سبق تحديدها، وتتمثل أهمية الرقابة الحكومية بشكل رئيسي في النقاط الآتية:

1- تساهم الرقابة الحكومية في تعزيز نظام التقييم لمعرفة مدى فاعلية الموارد المستخدمة في تنفيذ العمليات في تحقيق الغايات والأهداف المرجوة، من خلال مقارنة النتائج النهائية بالأهداف المرجوة ومعرفة الفروقات بينهما.
2- تساهم عملية الرقابة الحكومية في تعزيز تطور عمليات ونشاطات الدولة.
3- تساهم عملية الرقابة الحكومية في تعزيز المسؤولية الحكومية وترجمتها إلى الواقع العملي، وتعزيز أداة المساءلة التي تتحدد من خلالها المسؤولية تجاه سير العمل بشكل تكاملي فعّال.
4- تساهم الرقابة الحكومية في تحقيق المصلحة العامة من خلال مراقبة الأداء في العمل وفق الناحية الإنسانية والقانونية معًا.
5- تساهم الرقابة الحكومية في تعزيز عوامل النجاح في الأجهزة الحكومية من خلال مكافحة الفساد المالي والإداري (أبة، 2005).

وترى الباحثة في هذا السياق أنَّ الرقابة الحكومية باختلاف أنشطتها وبيئة عملها ومكوناتها فإنها تساهم في ضبط العمل، وتحسين مساره، وتعزيز الثقة المتبادلة بين المواطنين والدولة، فهي إحدى الوسائل الفعّالة الهادفة إلى ضبط المسار؛ لِمَا فيه تحقيق المصلحة العامة للمواطنين، وبالتالي تعزيز الأمن والاستقرار المجتمعي.

4.1.2. أهداف عملية الرقابة الحكومية:

تتمثل الأهداف الرئيسة لعملية الرقابة في تنظيم وضبط سير العمل بما يضمن تحقيق التوازن الفعّال للأداء، ويؤدي بالتالي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بالشكل الأمثل، وتتمثل الأهداف الرئيسة لعملية الرقابة الحكومية في الآتي:

1- ترسيخ الالتزام بالنظم والمعايير واللوائح والقوانين التي تنظم سير العمل.
2- حماية المصلحة العامة للمواطنين من خلال مراقبة الأنشطة، ومدى فاعليتها في تحقيق ما أُعدت لأجله.
3- تنظيم وتنسيق الاتصال الفعّال بين مختلف المستويات الإدارية في مجال العمل.
4- إجراء التصحيحات اللازمة في حال حدوث انحرافات.
5- توجيه الإدارة العليا نحو اتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب (إسماعيل، 2017).
6- متابعة العوامل والمتغيرات التي قد تؤثر في تحقيق الأهداف المرجوة.
7- المساعدة على ترشيد اتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية من خلال توفر البيانات والمعلومات الصحيحة التي توفرها عملية الرقابة.
8- قياس عناصر الكفاءة والفاعلية بالنسبة للأنشطة التي تقوم بها المؤسسات الحكومية لمعرفة مدى قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة.
9- تقييم النتائج النهائية ومعرفة مدى ملاءمتها بالنسبة للإمكانات المتاحة وللجهد المبذول والخطط الموضوعة (مرشود، 2014).

5.1.2. مراحل عملية الرقابة بشكل عام:

تتحدد العملية الرقابية في أربعة مراحل رئيسة متتابعة تتمثل في الآتي:

1- تحديد أهداف عملية الرقابة:

ويقصد بذلك تحديد الهدف من العملية إذا كان هدفًا عامًا يتمثل في عملية الإشراف الرقابي على مستوى نظام الإدارة ككل أو هدفًا خاصًا يتمثل في الرقابة على قطاع واحد ومعين فقط؛ بهدف معرفة الانحرافات والتجاوزات في سير الأداء في هذا القطاع بالتحديد، وتصحيحها من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة (أحمد والسعيد، 2018).

2- وضع معايير محددة لقياس مستوى الأداء:

ويقصد بذلك تحديد معايير معينة لقياس كمية الأداء المُراد إنجازه خلال فترة زمنية محددة مع جودة النتائج المراد تحقيقها.

3- قياس مستوى الأداء:

ويقصد بذلك مقارنة النتائج التي تم تحقيقها مع الهدف الرئيسي المراد تحقيقه؛ بمعنى التقييم بعد إنجاز المهام المطلوبة.

4- تصحيح الأخطاء والانحرافات:

ويقصد بذلك معرفة الانحرافات التي قد توصلت إليها عملية القياس السابقة، وإجراء التعديلات والتصحيحات من أجل تحقيق النتائج بالشكل الأمثل (إسماعيل،2017).

6.1.2. أنواع العملية الرقابية:

تختلف أنواع العملية الرقابية باختلاف الغرض المرجو منها، فمنها الرقابة التي تعتمد على فترة زمنية محددة أو هدف محدد أو مجال محدد، وعلى اعتبار أنّ الرقابة الحكومية تقع ضمن تصنيف الرقابة الإدارية، فسوف يتم استعراض أنواع العملية الرقابية بحسب المستويات الإدارية، وهي كالآتي:

1- الرقابة على مستوى المؤسسة:

يرتبط هذا النوع من العملية الرقابية بالرقابة على مستوى المؤسسة ككل أو على أجزاء معينة وضرورية منها، خلال فترة زمنية محددة؛ وذلك لمعرفة إلى أي مستوى تقوم هذه المؤسسة بتحقيق الأهداف المرجوة منها كوحدة عمل متكاملة يتعين عليها تحقيق أهداف متكاملة (أبو حطب، 2009).

5- الرقابة على مستوى الأنشطة والعمليات:

يرتبط هذا النوع من الرقابة بمتابعة سير العمليات والأداء اليومي الخاص بجميع الأنشطة التي تتم داخل الوحدة المؤسسية، من أداء فعلي للعاملين، ومصروفات تشغيلية، ومدة أداء العمل الزمنية، ومعدل إنجاز العمل (أحمد والسعيد، 2018).

6- الرقابة على مستوى الأفراد:

يرتبط هذا النوع من الرقابة بمتابعة أداء العاملين الفعلي وسلوكياتهم من خلال استخدام العديد من المؤشرات الرقابية مثل: تقارير رؤساء الأقسام، والتي يتم إعدادها بشكل دوري ومنتظم (أحمد والسعيد، 2018).

وترى الباحثة في هذا السياق أنّ هذه المستويات الثلاثة تتشابك وتتكامل مع بعضها البعض من أجل تحقيق التكامل الفعّال للعملية الرقابية، بما يساهم في تعزيز وتحسين جودة مخرجات المؤسسة ضمن المعايير المحددة مسبقًا، والتي بموجبها يتم قياس مدى تحقيق الأهداف.

7.1.2. الرقابة الحكومية على المعاهدات:

بشكل عام، يتميز عمل المؤسسات الحكومية باتخاذ القرارات التنفيذية، وتنفيذ المهام والإشراف عليها، من خلال الإشراف الكلي والمتابعة من قبل البرلمان على كل الأعمال الحكومية، فلكل جهة إشرافية جهة أخرى تشرف على نزاهتها في أداء الأعمال، ولهذا السبب يوجد تصور بأنّ البرلمان بعيد نوعًا ما عن هذه القرارات، برغم أنّه يؤدي دورًا رئيسًا في مجال إحلال الأمن في الدول الديمقراطية من خلال ممارسة الرقابة على الأمن والسياسة، وإصلاح مؤسسات القطاع العام وفاعلية تنفيذ المعاهدات الدولية (Born & Others, 2003) وبذلك؛ فإنَّ عملية الرقابة متبادلة ومتوازنة بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، فالرقابة البرلمانية وسيلة لحماية مصلحة الشعب، ومنع الانحراف، والالتزام بالسياسية التنموية التي وافق عليها البرلمان، والالتزام بالميزانية التي أقرّها، حفاظًا على الأموال العامة من الإهدار، وبذلك فإنَّ البرلمان بمكانة سلطة رقابية سياسية على السلطة التنفيذية تحاسبها وتراقب تصرفاتها وأعمالها وقراراتها وتنفيذها للمعاهدات من أجل حماية الصالح العام (الحسين،2014)، في حين يقع على عاتق المؤسسات الحكومية صنع السياسات العامة ووضع اللوائح الخاصة بتنفيذ المهام الخاصة بإدارة الدولة والمجتمع، بالإضافة إلى وضع السياسات الخاصة بكيفية تنفيذ الاتفاقيات الدولية، إلى جانب تنفيذها على أرض الواقع وفق الالتزام بالبرامج السياسية وبالموازنة التي أقرّها البرلمان حفاظًا على المال العام من الإهدار (نصار، 2016).

وبالنسبة للحالة الفلسطينية الخاصة، فبسبب ضعف الممارسة العملية لأساليب الرقابة الخاصة بالمجلس التشريعي الفلسطيني؛ بسبب حالة الانقسام السياسي الفلسطيني التي أدت إلى بروز العديد من المشاكل، والتي تمثّلت في عدم دفع الرواتب والمصاريف التشغيلية، بالإضافة إلى تفسير القانون وفق المصالح السياسية، وتغييب النواب من الاحتلال إما بالاعتقال أو بالإبعاد القسري (رضوان، 2016)؛

فإنَّ ذلك عزز الرقابة في المؤسسات الحكومية كأحد الدعائم الأساسية لتمكين الدولة من القيام بواجباتها على أكمل وجه، على اعتبار أنّ المؤسسات الحكومية هي العامل الفاعل والموجه الحقيقي لحماية المواطنين والدولة الفلسطينية، وضمان الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات، من أجل ضمان فاعليتها وقدرتها الإنتاجية في الاستمرار بعيدًا عن أيّ عوائق تعوق دورها في بناء الدولة (عليوي، 2017).

8.1.2. أبعاد الرقابة في المؤسسات الحكومية:

بعد مراجعة الباحثة للدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت مفهوم الرقابة بشكلها العام، بالإضافة إلى دور المؤسسات الحكومية، وكذلك الزيارة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة إلى وزارة شؤون المرأة باعتبارها محل دراسة الحالة؛ لمعرفة مدى ملاءمة الأبعاد لأغراض الدراسة، فقد تمّ توصيف أبعاد الدراسة الحالية وفقًا للمتغير المستقل "الرقابة الحكومية" إلى أربعة أبعاد رئيسة، وهي كالآتي:

1- الأساليب الرقابية (Control Methods):

يتمثل بُعد الأساليب الرقابية كأحد أبعاد الرقابة الحكومية في الطرق والوسائل التي تستخدمها المؤسسة الحومية، من أجل معرفة مدى النتائج المراد تحقيقها مع الأهداف التي تمت صياغتها؛ للوصول إلى هذه النتائج، بالإضافة إلى متابعة الأنشطة وتنفيذ المهام اللازمة لتحقيق هذه النتائج (مبارك،2016)، وتختلف هذه الأساليب باختلاف أداء الوظائف، حيث يتم توجيه هذه الأساليب سواءً كانت كمية أو غير كمية نحو التحكم في مواقف الموظفين وأدائهم للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، وتتنوع هذه الأساليب الرقابية لتشمل: الملاحظة، عمليات التفتيش الدورية، التقارير بنوعيها المكتوبة والشفوية، بالإضافة إلى بعض الطرق الأخرى التي تستخدم في تقييم الأداء من خلال أنظمة المعلومات الإدارية؛ بهدف توجيه الأداء نحو تحقيق الهدف (Sharma, 2020).

2- المعايير الرقابية (Control Standards):

يتمثل بُعد المعايير الرقابية كأحد أبعاد الرقابة الحكومية في المعايير الخاصة الإرشادية التي يتم وضعها لقياس جودة الأداء، والتي تعد بمكانة إطار عام للإجراءات والممارسات التي تسترشد بها الإدارة العليا عند قيامها بعملية الرقابة، حيث تمثل هذه المعايير المقاييس المعتمدة التي يتم بموجبها قياس جودة النتائج، وتختلف هذه المعايير الرقابية الحكومية من دولة لأخرى باختلاف طبيعة العمل وبيئة الدولة والأهداف المرجوة منها (مصلح، 2013).

وبذلك؛ فإنَّ المعايير الرقابية هي عبارة عن أدوات القياس الفعلية لأهداف الخطة الموضوعة، حيث إنها تشمل التقارير واللوائح والإجراءات وأدوات القياس التي يتم من خلالها تحديد كيفية سير العمل وكيفية إجراءاته الرقابية (السكارنة، 2010).

3- قياس الأداء الفعلي (Actual Performance Measurement):

يتمثل بُعد قياس الأداء الفعلي كأحد أبعاد الرقابة الحكومية بالقياس الفعلي لِمَا تم إنجازه ومقارنته بالمعيار الرقابي الموضوع مسبقًا؛ بمعنى أنَّ قياس الأداء الفعلي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالمعايير الرقابية الموضوعة مسبقًا، فهو يمثل المرحلة الوسطى من مراحل العملية الرقابية الحكومية، ويتم بموجب ذلك قياس الأداء الفعلي لمعرفة مدى تطابق العمل الفعلي مع المعيار الموضوع مسبقًا، وتحديد مقدار الانحرافات والتجاوزات إنْ وجدت، واكتشاف مسبباتها وظروف حدوثها، وذلك بهدف اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة (إسماعيل، 2011).

وفي هذا السياق، فإنَّ قياس الأداء الفعلي يرتبط بالمعايير الرقابية من خلال تزويده لها بنظام التغذية الراجعة التي تقوم بنقل المعلومات في الوقت المناسب حول كيفية سير الأداء ومستوى تنفيذ الأنشطة والمهام من الإدارة الدنيا إلى المستويات الإدارية الأعلى؛ من أجل تقييمها وتحديد مدى نجاحها في تنفيذ الأهداف المرجوة (السكارنة،2010).

4- التقييم الرقابي (Control Evaluation):

يتمثل بُعد التقييم الرقابي كأحد أبعاد الرقابة الحكومية في كونه يأتي في المستوى الأخير، فهو يرتبط بفحص ومتابعة الأداء الفعلي لكل الأنشطة بشكل كلي؛ بهدف الكشف عن إذا ما كانت خطة العمل والإمكانات المتاحة تساهم بشكل فعّال في تحقيق الأهداف المرجوة أو توجد بعض الانحرافات والتجاوزات التي يجب تعديلها؛ لذلك فإنَّ عملية التقييم الرقابي تعتمد على مدى دقة نظم المعلومات المتبعة في التقييم (شوقي،2011).

وذلك لأنّها توفر نتائج رصد تتبع البيانات والمعلومات الخاصة بكيفية سير العمل والإنجازات المرتبطة به، بالإضافة إلى متابعة المؤشرات التي يتم من خلالها قياس جودة الأداء والإبلاغ عنها بشكل روتيني (Khattri & Bilagher, 2017).

وترى الباحثة أنَّ العملية الرقابية تعد من أهم أجزاء العملية الإدارية، والتي تبدأ ببدء العمل وتستمر إلى إنجاز الأهداف المرجوة، حيث إنها بمكانة ركنٍ أساسي في المؤسسات كافة بشتى أنواعها، وركنٍ أساسي بشكل خاص في المؤسسات الحكومية التي تعمل من أجل تحقيق الصالح العام للمواطنين.

وتعد الرقابة بمكانة حلقة الوصل بين مختلف الوظائف الإدارية في المؤسسات الحكومية بسبب ما تقدّمه من تغذية راجعة يتم بموجبها تقييم الأداء الفعلي، وتحديد الانحرافات وتصحيحها إنْ وجدت، بالإضافة إلى تحديد الإنجازات الفعلية وتعزيزها لتعظيم جودة النتائج المتوقعة، وبذلك فإنَّ الرقابة هي بمكانة عملية محايدة هادفة لتطوير العمل، وتعظيم نتائجه وفق المسار الصحيح.

2.2 المبحث الثاني/ التنمية الإنسانية

1.2.2. مقدمة:

شاع مفهوم التنمية بشكل واسع منذ الحرب العالمية الثانية، حيث استخدم مفهوم التنمية للدلالة على أحداث التطور الاقتصادي في المجتمعات؛ بهدف تطوير اقتصاديات الدول الأوروبية وتنميتها بالتركيز على التصنيع؛ بمعنى أنَّ مفهوم التنمية في البداية اقتصر على علم الاقتصاد بهدف إجراء مجموعة من التغييرات الجذرية المقصودة في المجتمعات، من خلال تعزيز قدرتها على التطور الذاتي لتحسين جودة حياتها الاجتماعية (السالم، 2008)، وفيما بعد تطور مفهوم التنمية ليشمل التنمية المستدامة للعديد من القطاعات والمجالات الحياتية، حيث استحوذ مفهوم التنمية المستدامة على الاهتمام العالمي خلال السنوات القليلة السابقة، وتمَّ عقد الكثير من المؤتمرات الدولية والإقليمية الخاصة بتحقيق التنمية المستدامة كمطلب أساسي لتحقيق العدل والإنصاف في توزيع الموارد والثروات بين الأجيال المختلفة، حيث شملت التنمية المستدامة حماية البيئة والإدارة الفعّالة للموارد البيئية، بالإضافة إلى إدارة الجودة والنزاهة وأخلاقيات العمل في المجال الاقتصادي، وصولًا إلى التنمية البشرية للإنسان باعتباره المؤثر الرئيسي في تحقيق عمليات مجمل عمليات التنمية باختلاف أنواعها (العايب، 2011).

فقد ارتكزت عمليات التنمية في مجملها على الاستغلال الأمثل لكل موارد المجتمع المتاحة بالشكل الأمثل؛ بهدف إحداث تغييرات واعدة في جوانب المجتمع الأساسية والفرعية، وتعزيز بناء أيديولوجية فعّالة تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية للمجتمعات، وتعزيز الوعي الاجتماعي وتصحيح الانحرافات في التنشئة الاجتماعية نحو أهمية مشاركة الموارد البشرية في المجتمع جنبًا إلى جنب مع المؤسسات الحكومية في تحقيق الوصول إلى التنمية المستدامة (السالم، 2008).

وفي ظل سعي العالم الدؤوب نحو تحقيق التنمية الإنسانية باعتبارها المرتكز الأساسي لجميع مجالات التنمية المختلفة، تبرز أهمية المرأة باعتبارها تشكل نصف سكان العالم، وهي الخط الأمامي للتنشئة الاجتماعية السليمة، حيث إنَّ تعزيز مشاركة المرأة في عمليات التنمية من النواحي الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية هو أمر حاسم؛ لِمَا لها من دور حيوي في البيئة والتنمية. ولذلك؛ فإنَّ مشاركتها الكاملة ضرورية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز التنمية الإنسانية في المجتمع المحلي، بَيْدَ أنَّ إنهاء جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات ليس فقط حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، ولكنه ضروري أيضًا لتسريع عمليات التنمية المستدامة، وللمساهمة في دفع عجلة النمو الاقتصادي والتنمية في جميع المجالات الحياتية (Mishra, 2018).

إنَّ التمييز بين الجنسين يعد من أهم مسببات الفقر والبطالة والجوع، وفي هذا السياق فإنَّ التنمية الإنسانية ترتكز على أساس تشابك حياة الناس عامة مع عمليات التنمية والثقافة، وتعزيز المساواة، وحفظ حقوق المرأة بدءًا من المستوى الجزئي وصولًا إلى المستوى الكلي من أجل تعزيز مشاركة المرأة، وترسيخ تفاعلها بإيجابية في مسارات الحياة المختلفة، وتفاعلها طوال مسار الحياة (Hopkins, 2007).

2.2.2. ماهيّة التنمية الإنسانية:

تكمن ماهية التنمية الإنسانية في ترسيخ المفاهيم الأساسية للإنسان التي تتعلق بالسعادة والصحة والتعليم والدخل، وتحقق له حياة كريمة، وحيث إنَّ العولمة هي القوة المهيمنة في العالم الاقتصادي، وهي الوعد الذي أنار العالم كله بالرفاهية الاقتصادية، فإنَّ ذلك يسلط الضوء على أهمية الرفاهية التي تعرف بأنّها "صحة وسعادة وثروات شخص أو مجموعة"، والتي تعتمد بالتالي على تحسين الصحة والتعليم والمستوى المعيشي، وحيث إنَّ التنمية الإنسانية تعد من أهم مؤشرات تقييم الرفاهية فإنَّ التنمية الإنسانية تركز على توسيع خيارات البشر، وزيادة ثراء الحياة البشرية في ظل الكثير من التحديات التي يواجهها البشر في العصر الحالي، والتي يتمثل أهمها في زيادة متطلبات العصر والحياة والمعيشية (Gezikol, et al., 2018).

وفي سياق الترابط والتواصل المستمر الذي تعيشه الشعوب والمجتمعات والاقتصادات في العصر الحالي؛ فإنّ ذلك يؤثر على مجالات التنمية المختلفة بشكل أكبر، ويعزز من ترابطها، ويزيد أيضًا من حجم التحديات والقضايا التي تواجه الإنسان مثل: التوسع العمراني، والبحث عن فرص العمل؛ مما يستلزم إيجاد حلول جذرية لهذه القضايا، ويستلزم أيضًا التركيز على دور التنمية الإنسانية كحل جذري لهذه القضايا، من خلال تركيزها على تعزيز المساواة بين الجنسين، وتوسيع الحريات والفرص المتاحة كوسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي، والتركيز على تعزيز مشاركة المرأة من أجل سد الفجوة بين الجنسين في ظل المعدلات المنخفضة لمشاركة المرأة الفعّالة في العديد من الدول (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018).

وبذلك؛ فإنَّ التنمية الإنسانية تركز على توسيع خيارات الإنسان باعتباره مركز تحريك عمليات التنمية الأخرى، حيث إنَّ تنمية الإنسان تعكس نظريات التنمية الشاملة، وبالتالي تعكس نظرية النمو الاقتصادي أيضًا، وتعد مقياسًا لمدى نجاح عمليات التنمية في الدول، وذلك وفقًا لمبدأ أنَّ الإنسان هو صانع عمليات التنمية، وبالتالي فهو هدف عمليات التنمية المستدامة، فالإنسان هو الغاية الأسمى للطبيعة، وكل ما خلق في الطبيعة هو مسخر له ولاستغلاله البشري بالشكل الأمثل (زبداوي، 2007).

وتعرف التنمية الإنسانية بحسب (Gezikol, et al., 2018) بأنّها: تنمية الناس من خلال بناء القدرات البشرية للناس وتحسين مستوى حياتهم المعيشية.

ويعرفها تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة (2015) بأنّها: توسيع خيارات الناس، وزيادة ثراء الحياة البشرية من خلال التركيز على أبعاد مختلفة مثل التعليم والصحة وتحسين مستوى المعيشة.

ويعرفها (Alkire, 2010) بأنّها: عبارة عن نهج متكامل لتعزيز القدرة البشرية بالشراكة بين المؤسسات الدولية والمجموعات الأكاديمية والسياسية، من أجل تحسين المستوى المعيشي للإنسان.

وتعرف الباحثة التنمية الانسانية بأنّها: عبارة عن بناء قدرات الإنسان، وتوفير سبل العيش الكريم له، وتحسين المستوى المعيشي العام للإنسان والمجتمع وصولًا إلى تحقيق التنمية الشاملة.

ومن خلال ما سبق تستنتج الباحثة الخصائص الآتية للتنمية الإنسانية:

1- ترتكز التنمية الإنسانية على العنصر البشري بشكل رئيسي باعتباره المحرك الرئيسي لعمليات البناء والتطوير على وجه البسيطة.
2- تحفظ التنمية الإنسانية للإنسانية حقوقها التي أقرّها الله تعالى في التشريعات السماوية، بدءًا من حقه في الحياة وصولًا إلى حقه في المشاركة في الحفاظ على البيئة ومكوناتها وتطويرها.
3- تسعى التنمية الإنسانية إلى بناء قدرات الإنسان الفردية الكامنة، ومساعدته على استغلال هذه القدرات بالشكل الأمثل لتحقيق المنفعة الخاصة له والعامة لمجتمعه.
4- تساهم التنمية الإنسانية في تحقيق السلم النفسي للإنسان، من خلال تحقيق الرضا عن الذات الناتج عن شعور الإنسان بالانتماء والوطنية النابعة من حصوله على حقوقه.
5- تساهم التنمية الإنسانية في تحقيق السّلم الأسري، وتقوية أواصر الأسرة المستقرة التي تنعم بالسّلام والأمن الإنساني والسعادة.
6- تعمل التنمية الإنسانية على إشاعة الاستقرار المجتمعي في المجتمع المحلي، وذلك من خلال خفض مستوى العنف والجريمة الناجم عن ضمان حفظ حقوق الإنسان.
7- تحقق التنمية الإنسانية الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للإنسان؛ لأنّ استثمارها الرئيسي يرتكز على الإنسان ويستهدف الإنسان.
8- تعزز التنمية الإنسانية المشاركة الفردية والمجتمعية بين جميع مكونات الدولة ومؤسساتها؛ مما يساهم في تحقيق استقرار الدولة واستدامتها، ويرسخ أواصر التنمية الشاملة فيها.

3.2.2. أهمية التنمية الإنسانية:

تتمثل أهمية التنمية الإنسانية في ارتباطها الوثيق بعولمة العصر الحالي ومتطلباته المتلاحقة باعتبارها أحد أهم مقاييس الرفاهية في عصر العولمة، وتتمثل أهمية التنمية الإنسانية في النقاط الرئيسة الآتية:

1- تستخدم الحكومات السياسات الخاصة بالتنمية الإنسانية من أجل زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
2- تضمن سياسات التنمية الإنسانية زيادة رأس المال من خلال تعزيز الأنشطة التجارية والاستثمارية؛ مما يحسن من مستويات المعيشة ورفاهية الإنسان بالمعنى الحقيقي.
3- يعد تعزيز التنمية الإنسانية في المجتمع من أهم الوسائل الفعّالة في الحد من الفساد وتعزيز الرفاهية الاجتماعية في الدول النامية (Gezikol, et al., 2018).
4- تساهم التنمية الإنسانية في حفظ حقوق الإنسان، وحفظ الأمن البشري، وبالتالي تحقيق الاستدامة البيئية.
5- تساهم التنمية الإنسانية في تعزيز تكوين القدرات البشرية، وإكساب الناس المهارات اللازمة لاستغلال ما اكتسبوه من قدرات بالشكل الأمثل لتعزيز المنفعة.
6- تساهم التنمية الإنسانية في تعزيز فرص الحرية الاقتصادية للإنسان، من خلال تطوير قدرته على إنتاج السلع واستغلالها وتوزيعها وحرية الاختيار في العمل.
7- تساهم التنمية الإنسانية في تعزيز الاستفادة التشاركية للإنسان من الثروات والموارد الطبيعية واستغلالها بالشكل الأمثل وفقاً لقواعد العدل والإنصاف لتحقيق الرفاهية والسعادة (Alkire, 2010).

وترى الباحثة أنَّ أهمية التنمية الإنسانية تكمن في احتوائها على عدد من السمات المفاهيمية التي تترجم مفهوم التطوير الإنساني، من خلال إنصاف حق الإنسانية، بالاعتماد على الإنسان؛ بمعنى أنّ التنمية الإنسانية تقوم على أساس تطوير الإنسان، من خلال الإنسان؛ ليعود النفع على الإنسان، فهي عبارة عن سلسلة مفاهيمية متكاملة تدور حول قدرات الإنسان واحتياجاته، وتعزيز مساهمة قدراته في إشباع احتياجاته وتطلعاته.

فالتنمية الإنسانية تعالج الضعف في عمليات التنمية الشاملة، من خلال تعزيز العمل التشاركي بين الناس، وبالتالي تبادل المنفعة والمهارات والثقافات، وتوسيع الخيارات المتاحة أمام الناس في ظل التوزيع العادل للموارد والثروات، وحصول الناس على حقهم في استغلال الموارد الطبيعية بشكل صديق للبيئة؛ مما يعزز النمو الاقتصادي، ويزيد من مستوى الرفاهية الاجتماعية.

4.2.2. أهداف التنمية الإنسانية:

ترتكز أهداف التنمية الإنسانية على تحقيق المنفعة العامة للإنسان، وحفظ كامل حقوقه الإنسانية، وتتمثل أهم أهداف التنمية الإنسانية في النقاط الآتية:

1- توفير الأساس المفاهيمي لتعزيز تطوير الإنسان، ومشاركته الفعّالة في المجتمع من خلال نهج بناء القدرات.
2- تحقيق الأمن الإنساني للإنسان؛ وذلك من خلال حفظ حقوق الإنسان، وتعزيز المساواة بين الجنسين.
3- تحقيق السعادة الإنسانية؛ وذلك من خلال تعزيز سبل الرفاهية الاجتماعية.
4- الحد من الفقر؛ وذلك بتعزيز قدرات الإنسان، وتوفير الفرص التجارية والاستثمارية التي من شأنها خلق المزيد من فرص العمل (Alkire, 2010).
5- تهدف التنمية الإنسانية إلى استغلال الطاقات البشرية، وتعزيز مهاراتهم بكفاءة أكبر تمكنهم من المشاركة الفعّالة في النمو الاقتصادي.
6- الحفاظ على الطاقات البشرية، وتعزيز دافعيتهم نحو العمل بشكل متطور (أبو سنينة، 2017).

وترى الباحثة أنّ مضمون التنمية الإنسانية يرتكز حول محورية الإنسان في عملية التنمية الشاملة، سواءً كان ذلك من خلال تعزيز بناء قدرات الإنسان، وتطوير طاقاته الكامنة أو من خلال توسيع الخيارات المتاحة أمام الإنسان ليشارك بشكل أكثر فاعلية في عمليات البناء والتطوير، وبذلك فإنَّ أهداف التنمية الإنسانية يمكن تحقيقها بشكل فعّال من خلال تعزيز مشاركة الناس الاجتماعية، وتسهيل تبادل الثقافات بين المجتمعات؛ مما يسهل اندماج النوع البشري بدون تمييز عنصري، وبالتالي تعزيز التنسيق والتشبيك بين جميع مؤسسات المجتمع من تقديم المساعدة الإنمائية الإنسانية؛ لإكسابهم مهارة الوصول إلى أنفسهم وإلى طاقاتهم الكامنة باعتبارها ذات قيمة جوهرية في حال تمّ استغلالها في عمليات التنمية.

5.2.2. القيود التي تعد حاسمة في سبيل تحقيق التنمية الإنسانية بشكل مستدام:

بحسب تقرير التنمية الإنسانية لعام 2003 حول الأهداف الإنمائية للألفية، والذي ركّز على ميثاق الدول لإنهاء الفقر البشري، فقد استعرض هذا التقرير أهم القيود الحاسمة في سبيل تحقيق التنمية الإنسانية بشكل مستدام، وهي كالآتي:

1- الحاجة إلى إصلاحات اقتصادية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي الكلي في الدولة.
2- الحاجة إلى مؤسسات قوية تطبق معايير الحوكمة بفاعلية من أجل فرض سيادة القانون والسيطرة على الفساد.
3- الحاجة إلى ترسيخ مبادئ العدالة الاجتماعية، وإشراك الناس في القرارات التي تؤثر عليهم وعلى مجتمعاتهم ودولهم، وبالتالي الحد من القيود الهيكلية التي تعوق النمو الاقتصادي والتنمية الانسانية (United Nations Development Programme, 2013).

وترى الباحثة في سياق هذه القيود أنَّ الحكومات بحاجة لتبني نهج إصلاحي متكامل لتعزيز الازدهار البشري، وذلك بالشراكة مع مختلف المؤسسات الاجتماعية والمنظمات الأهلية، من أجل دعم قدرات الإنسان وتحسين المستوى المعيشي له، وقياس النقص في مستواه الاجتماعي، وإشباع تطلعاته ورغباته؛ مما يحقق له المواطنة والولاء والانتماء للدولة، وبالتالي يعزز جهود جميع مكونات الوطن من مواطنين وحكومة لتحسين الأوضاع الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع، وبالتالي مساعدة الدولة على الاندماج في ركب التنمية والتطور العالمي.

6.2.2. واقع التنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية:

أصبحت فكرة التنمية الإنسانية فكرة مركزية في التنمية الدولية منذ أوائل التسعينيات، حيث ترتكز التنمية الإنسانية على افتراض أنَّ البشر هم الغايات، وكذلك هم وسيلة التنمية، مما يمثل تحديًا لتركيز العديد من الاقتصاديين وصانعي السياسات على النمو الاقتصادي للإنسان، ويشجع التركيز على الفقراء والفئات المهمشة، وذلك من خلال منح الأولوية لخدمات تعزيز القدرات مثل: الأمن الغذائي، والتعليم، والصحة، التي من شأنها أنْ تحقق رفاهية الإنسان، وتحد من انتشار ظاهرة الفقر (Hulme, 2007).

ومن الناحية العملية، تعد النساء من أكثر الفئات تهميشًا في المجتمعات، وقد أدى ذلك إلى تعزيز الاهتمام العالمي بتنمية المرأة ومساعدتها في الحصول على حقوقها الأساسية في الصحة والتعليم الجيد، وتعزيز مشاركتها الفعّالة في المجتمع، باعتبارها التيار الرئيس المحرك لعملية التنمية الإنسانية؛ مما يستوجب حمايتها من التمييز وحفظ حقوقها الأساسية التي من شأنها أنْ تكفل لها مشاركتها الفعّالة في عمليات التنمية والتطوير (Singh, 2014).

كما ازداد أيضًا الاهتمام العربي بتعزيز المشاركة الفعّالة للمرأة في جميع القطاعات المختلفة في المجتمع، في ظل ازدياد ضغوطات متطلبات العصر الحالي، التي تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة

في جميع المجالات؛ مما يتطلب توفر المزيد من الطاقات البشرية العاملة والمنتجة، وبالتالي يستوجب إشراك المرأة ودمجها في عمليات التنمية الإنسانية؛ لتحسين جودة الحياة الأسرية والمجتمعية في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (تيم والنادي، 2010).

وعلى صعيد المرأة الفلسطينية، فبرغم ما تتعرض له المرأة من تهميش وهضم لحقوقها بسبب الموروث الاجتماعي، إلا أنّها كانت وما زالت موجودة بشكل فعلي في عملية الكفاح والنضال الفلسطيني؛ مما يستوجب الاعتراف بها كعنصر فاعل في المجتمع الفلسطيني (الدراغمة، 2014).

فالمجتمع الفلسطيني لا يختلف كثيرًا عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث العادات والتقاليد والموروث الاجتماعي؛ لذلك فقد كانت معاناة المرأة الفلسطينية مضاعفة، حيث عانت المرأة الفلسطينية بسبب هذا الموروث الاجتماعي بجانب معاناتها التي ترتبط بخصوصية الحالة الفلسطينية تحت الاحتلال الإسرائيلي؛ لذلك فقد تعرضت المرأة الفلسطينية إلى اضطهاد مزدوج من ناحية التقاليد المجتمعية والتمييز العنصري، ومن ناحية الاحتلال الإسرائيلي، وفي ظل وجود الاحتلال الإسرائيلي ونهبه المستمر للطاقات والموارد الفلسطينية، فإنَّ ذلك يستوجب الاهتمام بالمرأة بشكل خاص وإخراجها من فلك التهميش والتبعية وتعزيز مشاركتها الفعّالة، من أجل تكامل عمليات التنمية (ريان، 2019).

7.2.2. التحديات والمعوقات التي تواجه تنمية المرأة الفلسطينية:

تبذل الحكومة الفلسطينية العديد من الجهود في مجال إشراك المرأة في عملية تحقيق التنمية الإنسانية، وذلك على اعتبار أنّها تمثل نصف المجتمع، وهي ربة الأسرة المنوط بها بناء وتنشئة الأجيال القادمة تنشئة صالحة تدعم تلبية الحاجة الإنسانية والوطنية والحفاظ على الاستقرار المجتمعي والوطني، وفي ظل ذلك تواجه هذه الجهود مجموعة من التحديات والمعوقات التي تتمثل في النقاط الآتية:

1- هيمنة الموروث الثقافي، والذي يرتبط بالعادات والتقاليد الذكورية في المجتمع الفلسطيني، والتي تشكل عائقًا كبيرًا أمام حصول المرأة على حقها في المساواة التي تمكنها من المشاركة الفعّالة في المجتمع.
2- وجود العديد من التحديات والمعوقات السياسية، والتي تتمثل في الانقسام الفلسطيني بين المحافظات الفلسطينية؛ مما يؤدي إلى تأخير تنفيذ البرامج والمشاريع الخاصة بحماية المرأة، وحفظ حقوقها الأساسية والعامة.

3- الموروث الاجتماعي، والذي أدى إلى تهميش إمكانات المرأة، وبالتالي تعدد احتياجاتها الأساسية في ظل ضعف الإمكانات المتاحة.
4- الدعم الخارجي المشروط من الجهات المانحة للمنظمات التي تعمل في مجال بناء قدرات المرأة والدفاع عن حقوقها؛ مما يؤدي إلى ضعف تمكن هذه المشاريع من تحقيق أهداف ذات أثر مستدام للمرأة في المجتمع الفلسطيني (وزوز، 2019).
5- وجود العديد من القوانين غير المنصفة في القانون الأساسي الفلسطيني، والتي تحد من انخراط المرأة في المشاركة بشكل فعّال في عملية بناء المجتمع.
6- ضعف تطبيق القوانين والتشريعات الفلسطينية الخاصة بحماية المرأة وحفظ حقوقها.
7- الأزمات الاقتصادية التي تمر بها الحكومة الفلسطينية، والتي تعوق قدرتها على تنفيذ الخطط والبرامج الخاصة بتعزيز انخراط المرأة في المشاركة الاقتصادية.
8- حالة عدم الاستقرار السياسي في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى ضعف الموارد المالية؛ مما يشكل عائقًا كبيرًا أمام حصول المرأة على فرص عادلة في الحياة بشكل عام (الدراغمة، 2014).

وترى الباحثة أنَّ إمكانية الوصول إلى التنمية الإنسانية لا يمكن أنْ تتم إلا من خلال التركيز بشكل خاص على تنمية وتطوير قدرات المرأة وإمكاناتها، وذلك من خلال تكاثف الجهود المنظمة والمخططة بشكل منهجي علمي سليم، تستند إلى أسلوب تحليل المشكلات والعقبات، ووضع البرامج والسياسات الخاصة بالتغلب عليها، بالاستناد إلى قوانين وتشريعات عادلة ومنصفة تضمن للمرأة حقها الشرعي في ضمان حقوقها الإنسانية، وتحقيق المساواة العادلة دون أي تمييز عنصري من أجل توسيع مداركها، وتوسيع الفرص المتاحة لها لتعزيز انخراطها الفعّال في المجتمع.

8.2.2. أبعاد التنمية الإنسانية:

بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فقد تمَّ توصيف أبعاد التنمية الإنسانية الأساسية إلى ثلاثة أبعاد رئيسة، والتي تمثّلت في: (الصحة، التعليم، تحسين المستوى المعيشي)، وقد سلطت الدراسة الحالية الضوء على هذه الأبعاد، والتي سوف يتم استعراضها كالآتي:

1.8.2.2. بُعد الصحة (Health):

يتمثل بُعد الصحة كأحد أبعاد التنمية الإنسانية في أنَّ الصحة هي أحد أهم الركائز التي تستند إليها الدول في الحفاظ على الإنسان الذي يعد المورد البشري والمساهم الأهم في تحقيق عمليات التنمية الشاملة، وهو القوة الداعمة للوصول إلى التنمية المستدامة، كما أنَّ الحفاظ على مستوى جودة صحية ملائمة

للإنسان تعد أحد أهم حقوق الإنسان في الحياة (الشوا، 2019)، فالحفاظ على الصحة العامة للإنسان من خلال توفير السياسات والأنظمة التي من شأنها أنْ تعزز شمولية توفر الخدمات الصحية بجميع أنواعها الأولية والثانوية، بالإضافة إلى تعزيز توفير الخدمات الوقائية مثل خدمات التطعيم، وسلامة البيئة، والغذاء؛ فإنَّ ذلك من شأنه أنْ يساهم في تعزيز الإنسان الصحي السليم الذي لديه القدرة والإمكانات الجسدية والنفسية للمشاركة في عمليات التطوير والتنمية في المجتمع (العتيبي، 2008).

حيث إنَّ أهمية الصحة للإنسان تكمن في مساهمتها في تعزيز قدرته على خدمة نفسه وأسرته ومجتمعه، إذ إنَّ تمتع الإنسان بصحة جيدة يمنحه الشعور بالرضا، ويعزز ثقته بنفسه وقدرته على التفاعل والإنتاج بمحيطه المجتمعي، وفي هذا السياق فإنَّ توفير جودة الرعاية الصحية للمواطنين يعد من أهم أولويات الحكومات التي يجب أنْ تعمل على توفيرها للجميع دون تمييز، من خلال تعزيز فاعلية تقديم الرعاية الصحية الشاملة، وتحقيق العدالة في تقديمها للجميع، ووضع المعايير الرقابية اللازمة لمتابعة آليات عمل وممارسات ومخرجات نظام الرعاية الصحية في الدولة، وبالتالي تعزيز الثقافة الصحية الشاملة في المجتمع (ريان، 2019).

2.8.2.2. بُعد التعليم (Education):

يتمثل بُعد التعليم كأحد أبعاد التنمية الإنسانية في أنّ التعليم هو الوسيلة الأساسية لبناء قدرات الإنسان، والذي من خلاله يتمكن الإنسان من الحصول على فرص العمل، فالتعليم بمكانة السلاح الذي يحارب البطالة والفقر والتهميش، فهو الوسيلة الأقوى التي يتم استخدامها لتغيير العالم للأفضل باعتباره المحرك الأعظم لعمليات التنمية، وحيث إنَّ الحكومات تؤدي دورًا في توفير وتعزيز التعليم للجميع من خلال توفير بيئة تعليمية سليمة في المدارس والجامعات، وتوفير فرص عادلة لجميع فئات المجتمع دون تمييز عرقي أو عنصري؛ للحصول على حقهم في التعليم؛ مما يعزز التنمية الإنسانية للمواطنين، ويزيد من توفر مجالات فرص العمل، وبالتالي يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي (ريان، 2019).

بَيْدَ أنَّ التعليم يعد أحد أهم المداخل الرئيسة للتنمية الإنسانية، فمن خلال التعليم يتم تعزيز الثقافة الشخصية، وبالتالي بناء القدرات والحصول على فرص عمل جيدة، فالتعليم هو أهم وسائل الاستثمار ضمانًا للمساهمة في مواجهة مشاكل الحياة التي تستند إلى تنمية القدرات الذاتية للإنسان، وإكسابه المهارات المتقدمة بشكل منصف للمرأة والرجل، حيث إنَّ تنمية وتطوير قدرات المرأة وتعزيز التعليم المنصف والعادل لها يعد من أهم أولويات التنمية الإنسانية، ومن أهم الوسائل الداعمة لترسيخ التنمية الإنسانية في المجتمع وصولًا لتحقيق التنمية الشاملة (نجم، 2013).

3.8.2.2. بُعد تحسين المستوى المعيشي:

يتمثل بُعد تحسين المستوى المعيشي كأحد أبعاد التنمية الإنسانية في أنّه يتناول الجانب الاجتماعي والاقتصادي للتنمية الإنسانية، حيث إنَّ تحسين المستوى المعيشي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالحياة الاجتماعية، والتي تعد من أهم المتغيرات التي يُقاس على أساسها مدى رفاهية الإنسان بشكل خاص والمجتمع ككل بشكل عام؛ بمعنى أنَّ تقدم المجتمع وحضارته يُقاس على أساس مقدار رفاهية المستوى المعيشي الخاص بأفراده، ومدى إمكانية حصول الفئات المهمشة في هذا المجتمع على حقها في التطوير الذاتي والمشاركة الاجتماعية الفعالة والمشاركة الاقتصادية المنتجة (أبو الرب والأحمد، 2013).

لذلك؛ فإنَّ تحسين المستوى المعيشي للإنسان يعزز من فرص الاستقرار والتطوير والتنمية في الدولة، من خلال توسيع الفرص المتاحة لجميع فئات المجتمع، وتعزيز إمكانات وطاقات الفئات المهمشة في المجتمع؛ لإشراكهم بشكل فعّال في عمليات التنمية من أجل تلبية المصلحة العامة والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئات بشكل خاص وللمجتمع ككل بشكل عام، حيث إنَّ تحسين المستوى المعيشي يرتبط بشكل رئيسي بتعزيز فرص الاستقرار والرفاهية، ومكافحة انتشار البطالة والفقر، من خلال بناء الإنسان بشكل سليم (Buettgen & Others, 2015).

وبالتالي؛ فإنَّ تحسين المستوى المعيشي للفرد وللمجتمع ككل يكون من خلال تعزيز المشاركة الاجتماعية الفعّالة للمرأة، وذلك بمنحها المزيد من الفرص القائمة على مناهضة التعنيف والتمييز لتعزيز إمكاناتها وقدراتها، وبناء ثقافتها المجتمعية بالشكل الذي يعزز دورها المحوري المنتج في المجتمع، ويؤهلها لأنّ تكون شريكًا فعّالًا في العمليات الإنتاجية الاقتصادية، من خلال انخراطها الفعلي في سوق العمل؛ مما يعزز بالتالي مكانتها الاجتماعية، حيث إنَّ مشاركة المرأة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع تكون في خطين متوازيين؛ مما يعزز وصولها إلى التنمية الإنسانية (دويكات، 2017).

وفي سياق ما سبق، ترى الباحثة أنَّ إسقاط أبعاد التنمية الإنسانية الثلاثة، والتي تتمثل في تعزيز الصحة، والتعليم، وتحسين المستوى المعيشي على المجتمع الفلسطيني بشكل عام، وعلى المرأة الفلسطينية بشكل خاص، باعتبارها أحد أهم الطاقات الكامنة والمهمشة، والتي تمثل أيضًا نصف المجتمع، وتمثل العمود الفقري لبناء المجتمع، فالمرأة مربية الأجيال التي تصنع الحضارات، وبالتالي فإنْ صلُحت المرأة صلُح المجتمع.

وفي ظل ازدياد معدلات البطالة في المجتمع الفلسطيني، دخل الإنسان الفلسطيني في مرحلة خطيرة ألقت بظلالها السوداء على جميع مناحي الحياة من صحة وتعليم ومستوى معيشي، وامتدت تأثيراتها المتشابكة لتلقي بظلالها السوداء أيضًا على استقرار المجتمع الفلسطيني؛ مما أحدث الكثير من الفروقات الاجتماعية، وساهم في انتشار العنف والتمييز العنصري، وبالتالي ازدادت حاجة الحكومة الفلسطينية الملحة لتطبيق خطة التنمية الإنسانية، من خلال استراتيجية وطنية شاملة، تستهدف المجتمع ككل والمرأة الفلسطينية بشكل خاص، فهي أكثر الفئات بحاجة إلى التنمية الإنسانية؛ نظرًا لِمَا تتعرض له من تمييز عنصري مبني على النوع الاجتماعي، يهضم حقها في المساواة بحياة عادلة مع الرجل.

فالتنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية تتم من خلال ثلاثة ركائز أساسية، وهي: التنمية العاطفية التي ترتبط بالشعور النفسي الذي يعزز الرضا عن النفس وإدراك المرأة لطاقاتها وإمكاناتها، ومن ثم تنمية الإدراك، والتي ترتبط بفهم المرأة لمحيط المجتمع حولها بجميع مكوناته، وبالتالي معرفتها بوظيفتها في المجتمع، وبمدى فاعلية مساهمتها في إحداث التغييرات التنموية، وأخيرًا تنمية سلوك المرأة، والذي يرتبط بتعزيز سلوكها نحو المشاركة بشكل فعلي في مختلف عمليات الإنتاج في المجتمع، سواءً كانت مشاركة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية.

3.2 المبحث الثالث/ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية ومعاهدة سيداو

1.3.2. مقدمة:

يعد الإنسان هو النهج الفاعل في عمليات التنمية بمختلف مجالاتها؛ لذلك يحظى الإنسان باهتمام كبير من المؤسسات الحكومية والمنظمات المحلية والدولية بشتى أنواعها؛ لِمَا له من أهمية في إحداث التنمية من خلال المشاركة الفعّالة التي لا يمكن أنْ تتم دون الاهتمام بقدرات الإنسان وإشراكه في عمليات التنمية، ويأتي على رأس الاهتمام بالإنسان كمحور رئيسي فاعل في عمليات التنمية؛ الاهتمام بالمرأة وإمكاناتها، وتنمية قدراتها باعتبار أنّ تفعيل دورها في عمليات التنمية الشاملة يعد مقياسًا لمدى تطور ونمو المجتمع واستغلال جميع طاقاته بالشكل الأمثل والأكمل (شبير والمفتي، 2015).

وفي سياق عمليات التنمية الشاملة، تبرز أهمية الدور الرئيس للمؤسسات الحكومية باعتبارها المسؤول الرئيسي عن تنمية الإنسان، وتوفير جميع حقوقه المشروعة دون تمييز أو اضطهاد من أجل توفير جودة حياة ملائمة للمواطنين بشكل عام، وللمرأة بشكل خاص باعتبارها إحدى الطاقات المهمشة، وأحد أهم عناصر تحقيق التنمية، وذلك من خلال تكامل الأدوار والمهام لتحقيق الأمان الاجتماعي والعدالة الاجتماعية التي من شأنها تعزيز مشاركة المرأة الفعّالة في التنمية (Slaughter,2017).

وبذلك باتت قضايا المرأة في جميع مجالات الحياة مدرجة بقوة على جداول الأعمال في المؤتمرات الدولية، وذلك بهدف النهوض بأوضاع المرأة وتطويرها وتمكينها، والعمل على ذلك من خلال تدعيم السياسات والتشريعات الحكومية والأهلية؛ بهدف إجراء تغييرات جذرية لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تطوير الآليات الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات المنوطة بتعزيز مكانتها الاجتماعية. وعلى الساحة الفلسطينية اعتمدت الحكومة الفلسطينية آلية خاصة للنهوض بالمرأة في جميع مجالات الحياة بدون استثناء، من خلال خطط العمل الوطنية، وتوقيع الاتفاقيات الدولية لتحقيق المشاركة الكاملة للمرأة على قدم المساواة باعتبارها أحد أهم الأسس الداعمة للوصول إلى التنمية المستدامة، وذلك من خلال إلغاء جميع القوانين والأنظمة التمييزية ضد المرأة في جميع المجالات (أحمد، 2011).

2.3.2. نبذة عن تطور الحركة النسوية في فلسطين:

ارتبطت الحركة النسوية في فلسطين كمثيلاتها في العالم الثالث بحركة النضال الوطني ضد الاحتلال، حيث كان يتم طرح قضية المساواة والتحرر كجانب من الحلول السياسية في مرحلة الكفاح من أجل الاستقلال، ومرّت الحركة النسوية الفلسطينية بمراحل تاريخية ذات مضامين متعددة من النواحي السياسية والاجتماعية. ويمكن تعريف الحركة النسوية الفلسطينية وأشكالها بأنها مجموعة من المنظمات والمجموعات والشرائح النسوية التي عبّرت عن نفسها في أشكال تنظيمية جديدة، ولها العديد من الأهداف والخطط والآليات الواضحة التي تهدف إلى مواكبة التغيرات على مستوى المؤسسات الحكومية وغير الحكومية منذ نشأة منظمة التحرير عام 1964 (جاد، 2000).

وبعد تأسيس منظمة التحرير الفلسطينية عام 1964 دخلت الحركة النسوية في مرحلة جديدة مستمدة شرعيتها من ميثاق المنظمة الذي نصّ على المقاومة الجماهيرية، والاعتماد على الذات، وضرورة إشراك الجميع بما فيهم النساء في العمل الوطني، وعليه أصبح للحركة النسوية قاعدة جماهيرية مستمدة من قاعدة منظمة التحرير، وتمثّلت بتأسيس الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية في عام 1965.

وقد تركزت أوليات الاتحاد حول مساعدة النساء الفلسطينيات اجتماعيًا واقتصاديًا وثقافيًا وقانونيًا من أجل خدمة القضية الوطنية، وعملت على تنظيمهنّ لدعم وتحقيق الأهداف الوطنية المتمثلة في إقامة الدولة الفلسطينية، وحق تقرير المصير، وحق العودة، والعمل على النهوض بمستوى المرأة الاجتماعي والثقافي والقانوني للإسهام في عملية التنمية.

وبرزت أعمال الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية في تشكيل الجمعيات الخيرية في الضفة وقطاع غزة، وتركزت أنشطة الاتحاد على محو الأمية والتمريض، وإنشاء دور الأيتام والمستشفيات والمدارس وتعليم الخياطة والإسعاف الأولي (جاد، 2003).

ومع دخول النكسة عام 1967 وحتى تاريخ 1987 لم تتغير أوليات الحركة النسوية الفلسطينية مع الاحتلال، ولكنها تميّزت بوجود وعي جوهري في قضايا المرأة الفلسطينية، حيث انخرطت النساء والحركة النسوية في النضال بالمشاركة في المقاومة العسكرية في الأردن، وفي العمليات العسكرية، واستطاعت النساء تحقيق بعض المكاسب كعضوات في الأحزاب التنظيمية وكموظفات في مكاتب منظمة التحرير، بالإضافة إلى مشاركتهنّ في التنظيمات الطلابية في الجامعات الفلسطينية، وتشكيل اللجان الشعبية للمرأة، والتي هدفت لإشراك النساء في قرى ومدن الضفة وقطاع غزة والنساء العاملات والمثقفات ونساء الطبقة الوسطى ضمن حركة نسائية موحدة (مكاوي، 2002).

وفي السبعينيات تأسست أربع لجان نسوية تابعة لفصائل منظمة التحرير، وتكوّنت قياداتها من جيل من الناشطات والجامعيات اللواتي يمتلكن الوعي السياسي والاجتماعي، وهذه اللجان هي: لجان عمل المرأة الفلسطينية والتابع للجبهة الديمقراطية لتحرير فلسطين، واتحاد لجان عمل المرأة الفلسطينية التابع للحزب الشيوعي، ولجنة المرأة للعمل الاجتماعي والتابعة لحركة فتح، واتحاد لجان المرأة الفلسطينية؛ مما عزز وجود قاعدة جماهيرية واسعة لهنّ حيث استهدفت هذه الأطر نساء المعتقلين والشهداء والمتضررات من الاحتلال، وطالبات المدارس وربات البيوت والعاملات والمهنيات، مما جعلها مختلفة عن الجمعيات السابقة (جاد، 2003).

وقامت هذه اللجان بالجمع بين الأجندات الوطنية والسياسية والاجتماعية المتعلقة بالمرأة، فقد ركّزت على مجموعة من الركائز مثل: تحرير المرأة، وقضية المساواة بين المرأة والرجل من حيث الأجور والعمل، ورفعت الشعارات السياسية والاجتماعية والتقدمية التي تنادي بضرورة تفعيل مشاركة المرأة في العملية السياسية، والاهتمام بقضايا حقوق المرأة وتحررها الاجتماعي (مكاوي، 2002).

وتجلّت مشاركة المرأة في العمل السياسي والنضالي في الانتفاضة الأولى (1987 – 1993)، وتعددت صور مشاركتها، وتعددت أشكال تلك المشاركة نتيجة دخول المرأة العمل العام، وزيادة ثقتها بنفسها، واتساع المساحة التي تتحرك ضمنها، بالإضافة إلى احتلالها مكانة متميزة في الإعلام بعد ترسيخ وجودها وفعاليتها وقدرتها على ممارسة نشاطات جديدة مثل: قيادة تنظيم يساري مسلح بسبب تعرض رجال الصف الأول من القيادات للسجن، ومن أهم الأعمال التي شاركت فيها النساء في تلك الفترة كانت المسيرات والمظاهرات، وإلقاء الحجارة على الجنود، وإقامة الحواجز على الطرق وحرق الإطارات، وحماية المتظاهرين من الاعتقال (عبدالهادي، 2004)، ومن هنا نلاحظ أنّ الأجندة الوطنية قد طغت على الأجندة النسوية في مرحلة الانتفاضة الأولى.

وبعد مؤتمر مدريد للسّلام عام 1991 والبدء بالمفاوضات السلمية، بدأت تتأسس العديد من المنظمات النسوية غير الحكومية بعيدًا عن الأحزاب والفصائل الوطنية، بهدف تنفيذ برامج ومشاريع تعكس توجهها النسوي المناسب لهذه الفترة، حيث تطورت برامج هذه المؤسسات لتتناول قضايا التمييز ضد المرأة، والتكوين المجتمعي الذي يقلل من قيمتها ويحتويها في صورة نمطية، إضافة إلى تركيز هذه المنظمات على قضايا العنف الذي يمارس ضد المرأة، حيث يتضح لنا أنَّ هذه المنظمات انتقلت إلى مرحلة تنفيذ البرامج التي تلبي حاجات المرأة العملية كتقديم الرعاية الصحية، وتغير الفكر الذكوري السائد في بنية المجتمع الفلسطيني الثقافية (جاد، 2000).

وانتقل دور الإطار النسوي الفلسطيني إلى العمل النقابي بعد أنْ تجسدت السلطة الفلسطينية على أرض الواقع، وسعت هذه المؤسسات إلى التكيف مع المهمات الجديدة الموكلة لها بتحسين واقع المرأة وتمثيلها في الهيئات والمؤسسات الحكومية، ورفع مستوى مشاركتها في الحياة السياسية (الصوراني، 2004)، وقد انقسمت الحركة النسوية بعد توقيع اتفاق أوسلو بين مؤيد ومعارض لعملية السلام وتأسيس السلطة الفلسطينية، وعملت الفئة المؤيدة لعملية السلام على تشكيل لجنة فنية لقضايا المرأة للمطالبة بتعيين مزيد من النساء في أجهزة السلطة ومؤسساتها، إضافة إلى سنّ تشريعات وقوانين تهدف إلى تحقيق العدالة للنساء والمساواة؛ كاتفاقية القضاء على التمييز ضد النساء، بينما رفضت الفئة المعارضة لعملية السلام في البداية الانضمام للجنة الفنية، بَيْدَ أنه في النهاية تم التوصل إلى تسوية بهذا الشأن من أجل تمرير الأجندة النسوية، واستطعن تشكيل مجموعة مختصة لتطوير وثيقة نسوية تعتمد على مواثيق الأمم المتحدة، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، والتركيز على بناء دستور الدستور الفلسطيني (حنفي وطبر، 2006).

اما على الصعيد الحكومي، فقد تمثّلت الخطوة الأولى للحكومة الفلسطينية للنهوض بدور المرأة الفلسطينية بإنشاء دوائر ووحدات خاصة بالمرأة في العديد من الوزارات، وقد سهلت هذه الخطة عملية دمج المرأة في التنمية ومشاركتها في جميع المجالات الاجتماعية، وقد تمّ تشكيل 12 دائرة في هيكلية الوزارات من بين 24 وزارة وهيئة حكومية، وتواجدت هذه الدوائر في كل من وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الشؤون الاجتماعية، الصحة، الثقافة والأوقاف، الأسرى والمحررين، الحكم المحلي، الصناعة، الرياضة، الشباب، وجهاز الإحصاء المركزي، كما عملت بعض الوزارات على إفراد ملفات خاصة للمرأة بدون تشكيل دوائر مثل: وزارة التربية والتعليم، السياحة، الزراعة، وسلطة النقد (عبدالهادي، 2004). وقد كان تشكيل هذه الوحدات بمكانة التجربة الأولى للسلطة الفلسطينية في مجال إنشاء آليات وطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية، حيث تمّ استحداثها مباشرة بعد مؤتمر بيجين، وبشكل متزامن مع بداية مرحلة قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، كما تمّ تشكيل الإطار التنسيقي أو ما سُمي باللجنة التنسيقية لدوائر المرأة في الوزارات، وكان الهدف منها التنسيق بين دوائر المرأة في الوزارات المختلفة، من أجل ادماج قضاياها في المشاريع والبرامج والخطط الوطنية، والقيام بتطوير السياسات الفلسطينية على مبدأ المساواة واحترام حقوق المرأة (سنيورة، 2001).

فقد تمثّلت إنجازات هذا الإطار من خلال ورشات العمل التي ناقشت أهم قضايا المرأة في المجتمع الفلسطيني، وسعت للاهتمام بقضاياها وتضمينها في الخطط الفلسطينية لضمان تحقيقها، وتم إعداد الخطة الفلسطينية ما بعد بيجين على المستوى الحكومي عام 2000، ومثلت أساسًا لعملية النهوض

بالمرأة الفلسطينية بعد إقرار منهاج عمل بيجين، حيث وضع هذا المنهاج خططًا وسياسات وطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية، وبالرغم من هذا إلا أنه قد واجهت تشكيل هذه الآليات معوقات تمثّلت في عدم توافر البيانات الإحصائية الدقيقة المتعلقة بأوضاع المرأة، إضافةً إلى تأثر المجتمع الفلسطيني بالعادات والتقاليد؛ كونه مجتمعًا أبويًا؛ مما يعوق من مشاركة المرأة، والنقص في الموارد البشرية المتخصصة في مجال المرأة والتنمية (السلطة الوطنية الفلسطينية، 1996).

وفي هذا السياق، تأسست وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في أواخر سنة 2003، وتعد الوزارة المرجعية الحكومية لقضايا النوع الاجتماعي، فقد كان الهدف من إنشائها هو تطوير الالتزام بقضايا النوع الاجتماعي؛ بهدف النهوض بدور المرأة وأوضاعها، وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية، وتعتمد الوزارة على الوثائق الوطنية والاتفاقات الدولية كمرجعية لعملها، وتشمل: وثيقة الاستقلال التي أقرّها المجلس الوطني عام 1988، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW 1979، وقرار مجلس الأمن الدولي 1325 للتعامل مع المرأة في مناطق النزاع المسلح، ومؤتمر الأمم المتحدة الرابع للمرأة في بيجين عام 1995 (نزال، 2009).

وترى الباحثة أنّ المرأة الفلسطينية قد اهتمت في إبراز قضاياها وعلاجها على مر السنوات السابقة، وتباينت هذه القضايا باختلاف الزمن، وأصرّت المرأة الفلسطينية على المشاركة في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية.. إلخ، فالدارس لتاريخ تطور الحركة النسائية في فلسطين سيلمس اهتمام المرأة في الاندماج في قضايا المجتمع، والمساهمة فيه، ولها مشاركات بارزة على مر التاريخ في بناء المؤسسات التعليمية والثقافية والمشاركة السياسية والحربية، ولم تقف للحظة عاجزة أمام المجتمع الأبوي السائد في فلسطين؛ بل سعت وما تزال تسعى حتى اللحظة من خلال المؤسسات الأهلية والحكومية المتمثلة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى إحلال الديمقراطية والمدنية محل النظام الأبوي الذكوري، والحصول على جميع حقوقها المدنية والقانونية ومشاركتها في عملية التنمية الإنسانية في فلسطين.

3.3.2. واقع المرأة الفلسطينية:

حققت الدول العربية إنجازات عديدة في مجال تعزيز مكانة المرأة ومشاركتها في المجتمع إلا أنَّ معظم هذه الإنجازات تركزت في مجال التعليم أكثر من المجالات الأخرى التي ترتبط بتعزيز مشاركتها الفعّالة في مجالات التنمية، حيث ما زالت الجهود المبذولة في هذا السياق ضعيفة وغير مؤثرة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (الداعور,2016).

وبرغم أنَّ واقع المرأة قد تغير على مدى ثلاثة عقود، وهو في تنامٍ مستمر، حيث أصبحت تنمية المرأة وحفظ حقوقها تشكل اتجاهًا جادًا في المجتمع وهاجسًا قويًا لدى المرأة نفسها، التي أصبحت تعي واقعها والفجوة الكبيرة بينها وبين الرجل في جميع مناحي الحياة (أبو غزالة، 2007)، فعلى الصعيد الفلسطيني المحلي أصدر رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الوطنية الفلسطينية عام 1994 آنذاك الرئيس الراحل ياسر عرفات، قرارًا بتشكيل لجنة وطنية للتحضير لمؤتمر "بيجين" كخطوة جادة من السلطة الوطنية الفلسطينية للتعامل مع قضايا المرأة، وفي عام 1996 تم إنشاء دوائر ووحدات للمرأة في عدد من الوزارات؛ بهدف النهوض بأوضاعها ودمج المرأة في عمليات التنمية، وتعزيز مشاركتها في جميع المجالات (عبدالهادي، 2004)، واستمرت هذه الوحدات حتى عام 2003، حيث صدر قرار تأسيس وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة وتطوير دورها، وضمان حقوقها على جميع الأصعدة (نزال، 2009).

ووفقًا لذلك؛ تأسست وزارة شؤون المرأة في تشرين الثاني من العام 2003 كأول وزارة خاصة بشؤون المرأة في فلسطين، وذلك كنتيجة إيجابية لنضال المرأة الفلسطينية المستمر لنيل حقوقها الوطنية في الحصول على دولة فلسطينية مستقلة من جهة، ونيل حقوقها في المشاركة الفعّالة في جميع المجالات الاقتصادية الاجتماعية والسياسية لبناء مجتمع مدني تتحقق فيه التنمية الإنسانية الشاملة (وزارة شؤون المرأة، 2020).

1.3.3.2. رؤية وزارة شؤون المرأة الفلسطينية:

الوصول إلى مجتمع فلسطيني يتمتع فيه النساء والرجال والفتيات والفتيان جميعهم بحقوق المواطنة والفرص المتساوية، في المجالين العام والخاص.

2.3.3.2. رسالة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية:

"تمكين وتعزيز قدرات المرأة الفلسطينية لتشارك وتساهم في بناء وتنمية الوطن الديمقراطي، وفي ترسيخ مجتمع مدني فاعل تحكمه القيم الوطنية والحضارية، الإنسانية والمساواة" (الموقع الإلكتروني لوزارة شؤون المرأة، 2020).

3.3.3.2. أهداف وزارة شؤون المرأة:

أُنشئت وزارة شؤون المرأة الفلسطينية من أجل العناية بالشؤون العامة والخاصة للمرأة الفلسطينية، بدايةً من ضمان حقوقها الإنسانية المشروعة، وتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي لها، مرورًا ببناء قدراتها وتعزيز مكانتها في المجتمع الفلسطيني، وصولًا إلى تمكينها من المشاركة الفعّالة في جميع مجالات عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتتمثل الأهداف الرئيسة لإنشاء وزارة شؤون المرأة في ثلاثة نقاط رئيسة:

1- تطوير التزام الحكومة الفلسطينية نحو القضايا الخاصة بالنوع الاجتماعي، وتعزيز الديمقراطية، وضمان حقوق الإنسان ضمن سياسات وخطط وبرامج الوزارات الفلسطينية وفق التشريعات والقوانين.
2- بذل الجهد والضغط للتأثير من أجل تطوير السياسات والقوانين الخاصة بحماية المرأة، وتحقيق المساواة لها، وضمان تعزيز مكانتها في المجتمع.
3- بناء شبكة علاقات تشاركية تعاونية مع مختلف المنظمات النسوية والحكومية والأهلية على المستويين الإقليمي والدولي، من أجل تبادل الخبرات في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بشؤون المرأة، وضمان حقوق الإنسان (الموقع الإلكتروني لوزارة شؤون المرأة، 2020).

وتنبثق من خلال هذه الأهداف الرئيسة مجموعة من الأهداف الفرعية التي تعمل الوزارة من أجلها:

1- العمل على الحد من نسبة العنف الموجه ضد المرأة الفلسطينية، والدفاع عنها وحمايتها وفق القرارات الوطنية ووفقًا لقرارات الشرعية الدولية.
2- العمل على تعزيز مكانة المرأة الفلسطينية من خلال بناء قدراتها لزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
3- تحسين جودة الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية المقدمة للنساء الفلسطينيات.
4- ضمان حقوق المرأة المدنية، وضمان المساواة والعدالة لها، وحفظ حق المواطنة والإقامة.
5- تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين، وتمكين المرأة في جميع المجالات في المؤسسات الرسمية.
6- تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية، وتوفير فرص العمل للحد من الفقر ومكافحة البطالة.
7- تحسين جودة الحياة للأسر الفلسطينية الفقيرة والمهمشة (الموقع الإلكتروني لوزارة شؤون المرأة، 2020).

وفي سياق جهود الحكومة الفلسطينية بشكل عام ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية بشكل خاص من أجل ضمان حقوق المرأة وتمكينها؛ وقعّت على عدد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية، ومنها معاهدة منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، والتي تعد بمكانة خطوة مهمة على طريق تمتع فلسطين بسمات الدولة العضو في الأسرة الدولية الملتزمة بأحكام القانون الدولي، والتي تستند إلى نظام سياسي وقانوني وفق مبادئ ضمان حقوق الإنسان وحرياته، من أجل تعزيز مشاركته الفاعلة في بناء الوطن والمستقبل (المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء "مساواة"، 2014).

4.3.2. ماهية اتفاقية سيداو (CEDAW):

هي اتفاقية خاصة بالقضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة، حيث كانت هذه الاتفاقية عبارة عن نتاج استمرار جهود الأمم المتحدة وبعض الوكالات المتخصصة التي سعت منذ نشأتها لتوفير نظامٍ خاصٍ بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، من خلال نوعين من الاتفاقيات: النوع الأول وهو الاتفاقيات التعاهدية التي تستند إلى التزامات ملزمة قانونيًا بالنسبة للدول الموقعة عليها، أما النوع الثاني فيرتبط بغير التعاهدية، وهي التي تنبثق من مجموعة من الإجراءات التي تتخذها أجهزة المنظومة الأممية للنظر في الانتهاكات التي تقع داخل اختصاصها (بوجلال، 2004)، وقد تجلى سعي الأمم المتحدة لضمان حقوق الإنسان وتعزيز المساواة بين الرجل بالمرأة في مجموعة من القوانين والإعلانات، ومن أبرزها الوثائق الآتية:

1- الوثيقة الأولى: اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة والصادرة في ديسمبر 1952، ودخلت حيز التنفيذ في عام 1954.
2- الوثيقة الثانية: إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، والذي صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ السابع من تشرين الثاني عام 1967.
3- الوثيقة الثالثة: إعلان بشأن حماية النساء والأطفال في حالات الطوارئ والمنازعات المسلحة، والتي صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1974.
4- الوثيقة الرابعة: اتفاقية CEDAW، وهي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي أبرمتها الأمم المتحدة عام 1979، ووافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1982، ويتم تصنيفها بأنها وثيقة الحقوق الدولية للمرأة، حيث تعد اتفاقية "سيداو" "أول اتفاقية دولية تتعلق بإلغاء التمييز ضد المرأة ورفع جميع أشكال الظلم الذي تتعرض له المرأة كمدخل حيوي ومهم لتكريس وتثبيت مبدأ المساواة في الحقوق بين الجنسين" (هنية، 2012).

ويُعرف التمييز ضد المرأة وفقًا لاتفاقية "سيداو" بأنّه: أي تمييز أو إقصاء أو تقييد يتم وفقًا للنوع الاجتماعي، ويترتب عليه إضعاف ممارسة المرأة واستمتاعها بجميع حقوقها الإنسانية وحرياتها السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، وجميع الحريات الأخرى (اتفاقية سيداو).

ومما سبق، تعرف الباحثة اتفاقية سيداو بأنّها: اتفاقية دولية لرفع جميع أشكال الظلم والتمييز الواقع على المرأة، والتي وقّع عليها رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام 2009، وتمت المصادقة عليها عام 2014 بعد انضمام فلسطين للأمم المتحدة كدولة مراقب غير عضو.

كما تعرف الباحثة التمييز ضد المرأة بأنه: جميع الممارسات المعمول بها ضد المرأة والمبنية على أساس جندري، نتيجة لتفضيل الذكر على الأنثى، والنابع من أصل الثقافة الأبوية، والتي تعمل باتجاه حرمانها من جميع حقوقها الإنسانية والمدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية وجميع الحريات الأخرى.

5.3.2. انضمام فلسطين إلى اتفاقية سيداو:

قام رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية محمود عباس في الثامن من آذار 2009 بالتوقيع على اتفاقية سيداو، وبعد حصول دولة فلسطين على مركز دولة مراقب غير عضو في هيئة الأمم المتحدة عام 2014 تم التصديق على المباشرة في تنفيذ اتفاقية سيداو، فالتوقيع على الاتفاقية يمثل موافقة الدولة على الالتزام بالاتفاقية ولكنه لا يعد ملزمًا من الناحية القانونية، أما التصديق فهو بمكانة إجراء جوهري بموجبه يترتب على دولة فلسطين القيام بالإجراءات الآتية (سلهب، 2017)، والتي تشمل مجموعة من التقارير الدولية، يتم تقديمها للجنة سيداو، لإبلاغها بمدى التقدم الذي تم إحرازه تجاه اتخاذ التدابير التشريعية والقضائية والإدارية من أجل تنفيذ هذه الاتفاقية، وتنقسم هذه التقارير إلى أنواع عدة:

1- التقرير الأولي: ويقدم في السنة الأولى بعد التصديق على الاتفاقية، بحيث يتضمن صورة عن الوضع القانوني والاجتماعي والسياسي للدولة، ووصف وضع المرأة في جميع المجالات الحياتية، ويتم تقدير التقدم المحرز، ويتم تقدير الإنجاز وفقًا لهذا التقرير.
2- التقرير الدولي: ويقدم هذا التقرير كل أربع سنوات، ويظهر فيه التقدم خلال هذه السنوات الأربع، ويتعلق بالإجراءات القضائية والتشريعية والإدارية التي تمّ اتخاذها نتيجة المصادقة على الاتفاقية.
3- تقارير الظل: وهي التي تقوم بإعدادها منظمات المجتمع المدني أو مَن يتحالف معها، كوسيلة رقابية يتم من خلالها تزويد لجنة سيداو بمعلومات إضافية حقيقية عن التقارير الوطنية (نصر، 2013).

ويعد البرلمان هو الجهة المخولة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، ونظرًا لخصوصية الحالة الفلسطينية، وعدم وجود آليات للتصديق على الاتفاقيات؛ فقد خوّلت منظمة التحرير الفلسطينية في عام 2014 رئيس اللجنة التنفيذية للمنظمة بالتصديق على الاتفاقية (الرئيس محمود عباس)؛ كون دولة فلسطين لا يوجد بها آليات للتصديق، وغير مخولة للتصديق على الاتفاقية الدولية، وذلك كنهج قانوني، وبرغم هذا التصديق إلا أنّ فلسطين لم تتخذ أي إجراء تشريعي لإنفاذ الاتفاقية في القانون الداخلي، حيث لم يتم نشرها في الجرائد الرسمية؛ مما يضعفها أمام القضاء الفلسطيني، حيث لا تعد بناءً على ذلك جزءًا من المنظومة التشريعية الفلسطينية (بطمة، 2014).

ومن أجل إنفاذ اتفاقية سيداو بشكل فعلي يستلزم على الحكومة الفلسطينية مواءمة التشريعات الوطنية مع بنود الاتفاقية، بحيث يترتب على دولة فلسطين أنْ تقوم بمراجعة شاملة لجميع تشريعاتها السارية والمعمول بها، بهدف التعرف إلى مدى مواءمة المنظومة القانونية المتبعة في فلسطين مع اتفاقية سيداو بشكل عام، وبشكل خاص مراجعة قانون الأحوال الشخصية لِمَا فيه من تجاذبات بينه وبين الاتفاقية التي تم الانضمام إليها، لتعديل هذه القوانين بما يتناسب مع الاتفاقية (سلهب، 2017).

4.2 الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1.4.2. مقدمة:

تستعرض الباحثة في هذا المبحث مجموعة من الدراسات والأبحاث السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها المستقلة، التي تتمثل في أبعاد الرقابة الحكومية التي تتمثل في: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) بالإضافة إلى أبعاد التنمية الإنسانية التي تتمثل في: (بُعد التعليم، بُعد الصحة، بُعد تحسين المستوى المعيشي) وذلك بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية، بالإضافة إلى الزيارة الميدانية التي نفذتها للمكتبات والجامعات والبحث في المواقع الإلكترونية، حيث توصّلت الباحثة إلى مجموعة من الدراسات عددها (14) دراسة مقسمة إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية، كما تم الأخذ بعين الاعتبار محاور الدراسة، بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات السابقة، وإظهار الفجوة البحثية، وأيضًا تسليط الضوء على ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

2.4.2. المحور الأول: الرقابة الحكومية:

1.2.4.2. الدراسات المحلية:

1- دراسة (حسن على، 2016)، بعنوان: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة من وجهات نظر المديرين أنفسهم.

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة من وجهات نظر المديرين أنفسهم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من مديري المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة، والبالغ عددهم (454) مديرًا ومديرة، وتمّ استخدام عينة عشوائية بلغ عددها (229).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ مستوى مجالات الرقابية الإدارية جاء بدرجة مرتفعة، كما بلغت الدرجة الكلية لواقع الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية مستوىً مرتفعًا، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين بالنسبة للرقابة الإدارية والأداء الوظيفي وفقًا للمتغيرات الديمغرافية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في شمال الضفة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، وكان من أهمها: ضرورة الاهتمام بالمراقبة من قبل مديري المدارس الحكومية الأساسية للمهام الإدارية الموكلة لأعضاء الهيئتين (الإدارية والتعليمية) وفق القوانين الرقابية والإدارية المطلوبة من قبل وزارة التربية والتعليم؛ وذلك لتفادي حدوث أي خلل إداري من شأنه التأثير على الأداء الوظيفي بشكل سلبي.

2- دراسة (قويدر، 2016)، بعنوان: دور ديوان الرقابة المالية والإدارية في تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية.

هدفت الدراسة التعرف إلى دور ديوان الرقابة المالية والإدارية في تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر الفئة العليا في الحكومة الفلسطينية، والمتمثلة في (الوكلاء، الوكلاء المساعدون، المديرون العامون) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ تصميم الاستبانة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من كبار الموظفين في الدولة (وكيل وزارة، وكيل مساعد، مدير عام) والبالغ عددهم 155 موظفًا، وتمّ استرداد (117) استبانة بنسبة استرداد (75.54%) من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

أنَّ مستوى أداء ديوان الرقابة المالية والإدارية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي (71.7%) وهي درجة كبيرة، بالإضافة إلى أنّ مستوى تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية جاء بوزن نسبي (66.1%) وهي درجة متوسطة، كما أنه توجد علاقة طردية موجبة بين مستوى أداء ديوان الرقابة المالية والإدارية ودرجة استقلاليته من ناحية وبين تحقيق معايير الحوكمة في الوزارات الفلسطينية من ناحية أخرى.

وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة العمل على تفعيل أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الفلسطينية بما يحقق النزاهة والشفافية، ودعم استقلالية ديوان الرقابة المالية والإدارية بما يحقق أهدافه، بالإضافة إلى تطوير وتحسين الإجراءات التي يتبعها الديوان، وتساهم في تطبيق معايير الحوكمة بفاعلية.

3- دراسة (الوادية، 2016)، بعنوان: دور الرقابة الداخلية على المخزون السلعي في المحافظة على المال العام، دراسة ميدانية تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية.

هدفت الدراسة التعرف إلى دور الرقابة الداخلية على المخزون السلعي في المحافظة على المال العام، وذلك بالتطبيق على الصحة الفلسطينية في قطاع غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التطبيقي، حيث تم استطلاع آراء (50) من الموظفين العاملين في الرقابة الداخلية والعاملين في مخازن وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة، من خلال تنفيذ المقابلات الشخصية، كما تمّ تصميم استبانة وتطبيقها على عدد (50) بنسبة استرداد بلغت (86%).

وقد توصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود رقابة داخلية فعّالة على المخزون السلعي ساهمت في الحفاظ على المال العام في وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة، بالإضافة إلى أنّ الرقابة الداخلية تطبق القواعد الإجراءات المالية السليمة للرقابة على المخزون السلعي، عدم وجود معوقات بدرجة كبيرة تعوق عمل الرقابة الداخلية مع توضيح بعض المعوقات الموجودة التي يجب التخلص منها وتمّ وضع الحلول لها.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة الاستعانة بوحدة الرقابة الداخلية عند إعداد الاحتياجات السنوية، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بالرقابة الداخلية من قبل

الإدارة العليا، وتوفير جميع الاحتياجات التي من شأنها أنْ تعزز كفاءة الرقابة في وزارة الصحة الفلسطينية وفق من التقنيات الحديثة.

4- دراسة (مرشود، 2014)، بعنوان: الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية ودورها في نشر الحريات وتحقيق السلم الأهلي.

هدفت الدراسة البحث في موضوع الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية؛ بهدف الكشف عن فاعليتها في نشر الحريات وتحقيق السلم الأهلي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التاريخي، بحيث تضمن الفصل الأول شرحًا لمفهوم الرقابة من حيث وظيفتها كأداة قياس والمعايير الرقابية التي تستند إليها، أما الفصل الثاني فقد تناول عرضًا لبنية الأجهزة الأمنية والإجراءات الرقابية المطبقة عليها، فيما استعرض الفصل الثالث التحديات والعقبات التي تواجه الرقابة على الأجهزة الأمنية، بينما سلط الفصل الرابع الضوء على أهمية الإجراءات الرقابية في تعزيز السلم الأهلي وضمان الحريات.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: إنّ الحوار المجتمعي هو أكثر الوسائل عمقًا التي يستند إليها تعزيز الثقة المتبادلة بين المجتمع والأجهزة الأمنية، وبالتالي فهو الركيزة الأساسية لقاعدة الأمن الشامل المعزز لفاعلية المنظومة الرقابية.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة ردم الفجوة واستعادة الثقة بين المجتمع والأجهزة الأمنية، من أجل تعزيز المنظومة الرقابية بشكل أكثر فاعلية.

5- دراسة (أبو بكر، 2010)، بعنوان: دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء لدى منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية من وجهة نظر مدراءها، وآفاق تعزيزها

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء لدى منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية من وجهة نظر مدراءها بالإضافة الى الكشف عن الفروق في متوسط استجابات المبحوثين حول دور الرقابة الإدارية بأبعادها في الدراسة: (الهيكل تنظيمي، استدامة عمل دائرة الموارد البشرية، تقييم الأداء، تحقيق الكفاءة والفاعلية، الأدوات الرقابية، آفاق تعزيز الرقابة) في تحسين الأداء وفقا للمتغيرات الديمغرافية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج كما تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود دور فعال للرقابة الإدارية في تحسين جودة الأداء لدى منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية بالإضافة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات المبحوثين وفقا للمتغيرات الديمغرافية باستثناء متغير التخصص الجامعي وعمر المنظمة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: التوصية بضرورة اهتمام منظمات المجتمع المدني بتشكيل هيكل تنظيمي قوي وسليم يدعم تحديد الواجبات الوظيفية في جميع مستويات المنظمة؛ وذلك من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية للرقابة، وتعزيز مساهمتها في تحسين جودة القرارات المنبثقة عن المنظمة.

2.2.4.2. الدراسات العربية:

1- دراسة (البغدادي وعودة، 2016)، بعنوان: كفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية، (دراسة تطبيقية في مديرية مجاري محافظة القادسية).

هدفت الدراسة الكشف عن دور الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية للوصول إلى أفضل الأساليب المستخدمة في عملية تقييم الأداء، وقد تمّ تطبيق دراسة الحالة على قطاع البلديات/ مديريات المجاري في محافظة القادسية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ تنفيذ المقابلات كأداة لجمع البيانات الأولية، بالإضافة إلى مراجعة الكتب والمنشورات والدوريات كأداة لجمع البينات الثانوية.

وقد توصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: ضعف دور قسم الرقابة الداخلية في مجال إعداد التقارير، بالإضافة إلى ضعف دور قسم الرقابة الداخلية على الوحدات الخاصة بمعالجة المياه الثقيلة والمختبرات، حيث تبيّن أنّ القسم لا ينفذ زيارات ميدانية تفتيشية لها.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة قيام قسم الرقابة الداخلية بإعداد التقارير اللازمة الخاصة بأداء المديريات خلال الفترات الزمنية السابقة ورفعها إلى الإدارة العليا، بالإضافة إلى التوصية بضرورة اعتماد المعايير المحلية والدولية التي تتعلق بنظام الرقابة الداخلية بهدف تطوير النظام الرقابي.

2- دراسة (تاجوري، 2015)، بعنوان: الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة وحدة بريد الجزائر – أم البواقي.

هدفت الدراسة إلى البحث في مفهوم الرقابة الإدارية، والكشف عن دورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال، وذلك بالتطبيق على العاملين في وحدة بريد الجزائر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود دور فعّال للرقابة الإدارية في تحسين أداء العاملين، وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز التقييم الناجح للأداء.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة منح العملية الرقابية الاهتمام الكافي من خلال منحها الإطار القانوني الواضح والمرن الذي ينظم العملية الرقابية داخل

المؤسسة، بالإضافة إلى التوصية بضرورة اعتماد الوسائل التكنولوجية الحديثة ومواكبة التطورات العالمية في مجال الرقابة من أجل تعظيم دورها في تحسين الأداء الفعلي للمؤسسة.

3.2.4.2. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Oyerogba, et al., 2017)،

The Impact of Board Oversight Functions on the Performance of Listed Companies in Nigeria.

بعنوان: أثر وظائف الرقابة على مجلس الإدارة على أداء الشركات المدرجة في نيجيريا.

هدفت الدراسة الكشف عن تأثير وظائف الرقابة على مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات المدرجة في نيجيريا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة عدد (186) شركة مدرجة بالكامل في بورصة نيجيريا لمدة خمس سنوات بين عامي 2010 و2014، حيث تمّ النظر في ثلاثة جوانب من وظيفة الرقابة على مجلس الإدارة، والتي تشمل وظيفة لجنة المراجعة، ووظيفة لجنة إدارة المخاطر، ووظيفة لجنة المكافآت الخاصة برأس المال البشري، وذلك ضمن قوانين حوكمة الشركات من خلال استخدام العائد على رأس المال المستخدم والعائد على السهم كمقياس للأداء المالي الثابت.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ وظيفة الإشراف الرقابي على مجلس الإدارة لها تأثير كبير على الأداء المالي للشركات المدرجة في نيجيريا؛ مما يعزز التأكيد على العلاقة المهمة بين وظائف الإشراف الرقابي على مجلس الإدارة والأداء المالي للمؤسسات.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة العمل على تعزيز وتطوير وظيفة الإشراف الرقابي على مجلس الإدارة في المؤسسات المالية.

3.4.2. المحور الثاني/ التنمية الإنسانية:

1.3.4.2. الدراسات المحلية:

1- دراسة (الحنجوري، 2015)، بعنوان: تحليل العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في فلسطين في الفترة ما بين (1996-2012)، وذلك من خلال استخدام السلاسل الزمنية عن طرقة مصفوفة الارتباط، والتي أشارت إلى ضعف العلاقة بينهما؛ لذلك لجأت الدراسة إلى استخدام نماذج الفترات المتباطئة المقدرة عن طريق برنامج Eviews من أجل إيجاد العلاقة بين المتغيرين، حيث ركّزت الدراسة على قياس أثر أبعاد التنمية البشرية (الصحة والتعليم) على تعزيز النمو الاقتصادي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ حوالي (81%) من التغيرات الحاصلة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كانت بسبب المتغيرات المستقلة في حين توصلت الدراسة أيضًا إلى وجود أثر معنوي لكلٍ من المساعدات الخارجية ومتوسط العمر عند الميلاد ومعدل المشاركة في القوى العاملة بشكلٍ طردي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة زيادة الإنفاق الحكومي على قطاعي الصحة والتعليم، وزيادة الإنفاق على البحث العلمي بشكل خاص، ودعم التعليم الجامعي، بالإضافة إلى زيادة معدل المشاركة في القوى العاملة من خلال ربط مخرجات التعليم بسوق العمل للحد من مشكلة البطالة.

2- دراسة (الغندور، 2011)، بعنوان: التنمية البشرية في السنة النبوية.

هدفت الدراسة إلى إظهار النموذج الإسلامي للتنمية البشرية من خلال السنة النبوية الشريفة، والكشف عن دورها في تنمية المجتمع الإنساني والإسلامي، وللوصول إلى النتائج اعتمدت الدراسة في منهجيتها على البحث في كتب السنة النبوية عن الأحاديث والشواهد المتعلقة بالتنمية الإنسانية وصياغتها بأسلوب الباحثة مع الاستشهاد بالآيات القرآنية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ الإنسان هو محور العملية التنموية، فهو خليفة الله في أرضه، بالإضافة إلى أنّ الرسول – صلى الله عليه وسلم– قد سبق الجميع في التشديد على أهمية عملية التنمية الإنسانية، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أنّ التنمية الإنسانية لها بعدين: الأول يرتبط بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة من أجل تنمية قدراته في جميع المجالات، أما البعد الثاني لعملية التنمية الإنسانية فيتصل في الموارد والمدخلات والأنشطة التي يتم استخدامها لتنمية القدرات البشرية للإنسان ولتمكينه من البناء والتطوير على سطح الأرض.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة العمل على إنشاء مراكز متخصصة في تعزيز التنمية البشرية الإنسانية؛ بهدف النهوض بقدرات شباب الأمة، بالإضافة إلى التوصية بضرورة تدريب المعلمين والدعاة على كيفية تنمية قدرات مَن يقوموا بتربيتهم.

2.3.4.2. الدراسات العربية:

1– دراسة (فاكية، 2010)، بعنوان: التنمية الإنسانية المستدامة وحقوق الإنسان.

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين مفهوم وأهداف ومؤشرات التنمية الإنسانية وربطها بمفهوم حقوق الإنسان، وللوصول إلى النتائج اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي البنّاء، بالإضافة إلى المنهج التاريخي لاستعراض مراحل تطور التنمية الإنسانية وحقوق الإنسان من خلال الاعتماد على الدراسات والأدبيات والمنشورات السابقة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود علاقة ارتباط قوية بين التنمية في غايتها الإنسانية وبناء قدرات الإنسان وحفظ حقوقه، وتمكينه من التغلب على الضعف والتهميش وتحقيق أمنه الإنساني.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة العمل على تمكين الإنسان من حقوقهن من خلال تنمية قدراته الإنسانية المختلفة عن طريق إشباع رغباته واحتياجاته في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية بإنصاف دون إقصاء أو تهميش.

2- دراسة (السرحان، 2010)، بعنوان: التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة.

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة المتبادلة والمتداخلة بين بناء مجتمع المعرفة وتحقيق التنمية البشرية المستدامة حقيقة؛ وذلك من خلال البحث في توسيع المعارف والقدرات البشرية، والاستخدام الواسع للمعلوماتية، ودوره في تحقيق التنمية البشرية الحقيقة المستدامة التي تعزز قدرة الإنسان المعرفية على التحليل والابتكار والإبداع، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات والمنشورات السابقة، واستعراض ما توصّلت إليه من أجل الوصول إلى النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود علاقة ترابطية ومتبادلة بين المعرفة والتنمية البشرية، حيث إنّ المعرفة هي عماد التنمية، وهي بوابة العبور إلى مستويات التقدم في البشرية، فالمعرفة تنعكس على تطور الاقتصاد والسياسة والمجتمع بأسره، وعلى جميع جوانب النشاط الإنساني، بالإضافة إلى أنّ المعرفة لعبت دورًا كبيرًا في صعود الأمم وهبوطها، وصياغة توجهاتها نحو الحاضر والمستقبل على مرّ العصور.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة العمل على بناء مجتمع المعلومات واعتباره هدفًا استراتيجيًا للبلدان، وربطه بالسياسات الاجتماعية الأخرى والتغيير الاجتماعي من أجل تعزيز الاتجاهات الإنمائية في المجتمع، وتعزيز القدرة على التجديد المستمر ومواكبة احتياجات أفراد المجتمع المتغيرة.

3.3.4.2. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Gezikol & Tunahan,2019)،

A Literature Review on the Determinants of Human Development.

بعنوان: مراجعة الأدبيات حول محددات التنمية الإنسانية.

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين المؤشرات الاقتصادية المختلفة والتنمية الإنسانية والرفاهية؛ وذلك من خلال معرفة تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر والاستيراد والتصدير كمؤشرات مرتبطة بشكل شائع في العولمة الاقتصادية والفساد، ومؤثرة على التنمية الإنسانية في البلدان النامية، وللوصول إلى النتائج اعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّه برغم أنّ العولمة تعد هي المحرك الرئيسي للعالم الاقتصادي والاجتماعي الذي يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي للإنسان، ويحقق مستوى عاليًا من الرفاهية إلا أنّ التنمية الإنسانية بحاجة لتعزيز الأبعاد الاجتماعية بشكل أكبر، حيث إنّ زيادة الأنشطة الاقتصادية مثل التجارة قد تخلق عقبات مثل الفساد.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة العمل على تعزيز مؤشرات التنمية الإنسانية مثل: التعليم والصحة، وما إلى ذلك.

2- دراسة (Chimezie, 2016)،

The role of good governance and development administration in national development.

بعنوان: دور الحوكمة الرشيدة وإدارة التنمية في تحقيق التنمية الوطنية.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الحوكمة الرشيدة وإدارة التنمية، بالإضافة إلى تحليل مفهوم الحوكمة الرشيدة والتنمية، وإدارة التنمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة، بالإضافة إلى الأبحاث المنشورة في المكتبات في جمع البيانات، كما تمّ تطبيق دراسة الحالة على نيجيريا.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: إنّ الاتجاهات الناشئة للحوكمة الرشيدة تعد حجر الأساس نحو تسريع التنمية في القطاعات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدول.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة اعتماد الدول – نيجيريا– التي ترغب في تحقيق أو تعزيز أو الحفاظ على خطوات اقتصادية وسياسية واجتماعية جيدة أنْ تسعى إلى تبني الحوكمة الرشيدة، كما يجب على القادة والمسؤولين وصناع القرار تبني فلسفة الحوكمة الرشيدة إذا أرادت إدارة التنمية تلبية الأساس المنطقي الأساسي الذي تمثله.

كما أوصت الدراسة الحكومة النيجيرية بشكل خاص والمجتمع المدني أيضًا بضرورة تبني الحوكمة الرشيدة إذا أرادت الإدارة الإنمائية إحداث التأثير التنموي السليم الذي تريده في البلاد، وذلك من خلال العمل على تصميم وصياغة وتنفيذ سياسات وبرامج موجهة نحو التنمية وملتزمة بتحسين نوعية حياة المواطنين.

4.4.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة وفق المحاور التي تناولت المتغير المستقل، والذي تمثل في الرقابة الحكومية بأبعادها: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي)، والمتغير التابع، والذي تمثل في التنمية الإنسانية بأبعادها: (بُعد التعليم، بُعد الصحة، بُعد تحسين المستوى المعيشي)، فقد ظهرت مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

ساعدت الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وتصميم أبعاد المتغيرات بشكل علمي سليم؛ مما ساهم في تطوير الدراسة وبنائها على أساس علمي منهجي صحيح، بالإضافة إلى تحديد المنهجية الملائمة لطبيعة الدراسة الحالية، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة؛ مما يسهل قياس العلاقة بين المتغيرين بشكل سليم يخدم مصلحة البحث العلمي.

كما ساعدت الدراسات السابقة في تحديد الإطار العام للدراسة الحالية، وتصميم هيكليتها وتقسيماتها وتحديد الأساليب الإحصائية التي تتسق مع طبيعة هذه الدراسة، بالإضافة إلى تصميم أدوات جمع البيانات الأولية والثانوية الخاصة بهذه الدراسة، وكيفية تحليل هذه البيانات، بالإضافة إلى مساهمتها في توقع النتائج والخروج بتوصيات علمية وعملية للدراسة الحالية، تخدم البحث العلمي بشكل عام والمؤسسات الحكومية الفلسطينية والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص.

1.4.4.2. مدى الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في أنّها ركّزت على البحث في متغيرات الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية والربط بينهما، من أجل معرفة مدى العلاقة بينهما وأثرها على دعم استقرار وتنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني.

كما اتضح من الدراسات السابقة في مجملها (المحلية، والعربية، والأجنبية) تشابهها مع الدراسة الحالية في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي؛ من أجل الوصول إلى النتائج بما يلائم طبيعة الدراسة الحالية، باستثناء بعض الدراسات القليلة التي تناولت المنهج القياسي والمنهج التاريخي.

2.4.4.2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تبحث في موضوع الرقابة الحكومية، وتسعى للربط بين دورها الرقابي على تنفيذ الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وبين تحقيق التنمية الإنسانية بشكل عام، بالإضافة إلى تسليط الضوء على فاعلية الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو بشكل خاص، والذي يعد من المواضيع التي لديها نقص في مجال البحث على المستوى الفلسطيني على حد علم الباحثة.

وبذلك؛ فإنّ الدراسة الحالية تميّزت عن جميع الدراسات السابقة في أنها استخدمت أبعاد الرقابة الحكومية، والتي تمثلت في: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) وقياس أثرها على تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين؛ بمعنى أنّها الدراسة الأولى التي تربط بين هذين المتغيرين من خلال تطبيقهما على الحالة الفلسطينية الخاصة، وتسليط الضوء على الرقابة على تنفيذ اتفاقية سيداو بشكل خاص؛ وذلك لحث الباحثين الفلسطينيين على بذل المزيد من الجهد في الاهتمام بدراسة حالات واحتياجات المجتمع الفلسطيني من جوانب أخرى.

3.4.4.2. الفجوة البحثية:

نوع الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الفجوة المكانية	من حيث المنطقة الجغرافية، استهدف الدراسات السابقة الدول العربية والأجنبية، بالإضافة إلى دولة فلسطين.	استهدفت الدارسة الحالية فلسطين.
الفجوة النظرية	سردت الدراسات السابقة بمختلف أنواعها المحلية والعربية والأجنبية متغيري الدراسة الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية بأبعادهما.	اعتمد الجانب النظري في الدراسة الحالية على سرد مفاهيم وخصائص وآلية كل من متغيرات الدراسة، والتي تمثلت في الرقابة الحكومية كتغير مستقل بأبعاده في الدراسة وهي (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) بالإضافة إلى التنمية الإنسانية كمتغير تابع، والتي تمثلت أبعادها في الدراسة في: (بُعد التعليم، بُعد الصحة، بُعد تحسين المستوى المعيشي) وذلك لتوضيح الجانب النظري للدراسة بحسب ملاءمته للمجتمع الفلسطيني وللحالة الفلسطينية.

نوع الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الفجوة المنهجية	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي فيما اعتمد بعضها على المنهج التاريخي او المنهج القياسي واستخدمت أداة الاستبيان في جمع البيانات بالإضافة الى المقابلة فيما اعتمد بعضها على أسلوب تحليل السلاسل الزمنية.	اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة أولية لجمع البيانات، بالإضافة إلى تصميم استمارة المقابلة، والتركيز على جمع المعلومات المختلطة (النوعية والكمية).
الفجوة التحليلية	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على برنامج SPSS لتحليل البيانات، بالإضافة إلى أسلوب الانحدار الخطي وتحليل السلاسل الزمنية.	استخدمت الدراسة الحالية برنامج SPSS لتحليل العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات، بالإضافة إلى برنامج AMOS.
الفجوة المعرفية	لم تتناول الدراسات السابقة التي اتبعت منهجية الدراسة البحث في أثر الرقابة الحكومية بالتحديد على تحقيق التنمية الإنسانية بشكل خاص.	تناولت الدراسة الحالية مميزات وأهمية الرقابة الحكومية في وزارة شؤون المرأة من أجل متابعة فاعلية تنفيذ اتفاقية سيداو، وتعزيز دورها في التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني.
الفجوة التطبيقية	تنوع تطبيق الدراسات السابقة ما بين مؤسسات القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني.	طبقت الدراسة الحالية على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
الفجوة المفاهيمية	تناولت الدراسات السابقة التأصيل العلمي للمفاهيم من المراجع العلمية والقواميس.	أضافت الدراسة الحالية بعض المفاهيم الإجرائية في الإطار النظري، بعد استقراء المفاهيم المتصلة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 المقدمة

يعد الإطار المنهجي للدراسة بمكانة الموجه الناظم للعمل البحثي، الذي يسهم في تأطير الأعمال العلمية بشكل ممنهج يستند إلى النظريات العلمية الرصينة، التي يتم الاعتماد عليها في إقرار جميع الجوانب العلمية التفصيلية المرتبطة بإنجاز الأعمال البحثية، فمنهجية الدراسة تصف جميع الأساليب والطرق والإجراءات التي قام الباحث باتباعها بُغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المرصودة. وفي هذا الإطار فإنّه يجب على الباحث إيضاح جميع الإجراءات المنهجية التي طبقها في بحثه بُغية إظهار قوة هذه النتائج التي استندت إلى أسس صحيحة موثوقة ارتبطت بمنهجية علمية واضحة من حيث أصولها وشروطها التي التزم بها الباحث حتّى يتمكن من الدفاع عن نتائجه البحثية، وتعميمها على الحالات المدروسة، فالمنهجية هي الأساس الأهم في العمل البحثي، إذ إنَّ العمل البحثي بدون منهجية واضحة يصبح فاقدًا لقيمته العلمية الأصيلة التي يجب أنْ ترتبط بشكل واضح بطرق محددة لها أصولها التي ساقتها المناهج البحثية، ولها شروطها في الاستخدام التي يجب تحقيقها من أجل الحكم على النتائج البحثية بأنها نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها وتعميمها، وفي هذا السياق فإنَّ هذا الفصل من الدراسة يوضح المنهجية التي اتبعتها الباحثة في دراستها الراهنة من حيث الأساليب والطرق والإجراءات والأدوات والأساليب التي طبقتها من بداية تحديدها للمشكلة البحثية ومرورًا بالمنهج الذي اختارته كمسار للدراسة، وانتهاءً باختبار فرضياته البحثية، والإجابة عن تساؤلات البحث للوصول إلى تحقيق الهدف النهائي الذي صمم هذا البحث من أجله.

2.3 منهج الدراسة

يشير منهج الدراسة إلى طريقة الباحث في الوصول إلى نتائجه، وبالتالي فهو يصف المسارات التي يسلكها الباحث في إطار العملية البحثية من بدايتها حتى الوصول إلى نهايتها المتمثلة بالغايات التي يرجوها الباحث نتيجة لقيامه بتنفيذ دراسته المقرة، وفي إطار مسالك الباحث العلمية فإنّه يجب عليه إيضاح كيفية السير في تلك المسالك بتفاصيلها التي تحتوي على الطرق والإجراءات والأساليب التي سار عليها الباحث من أجل تحقيق أهدافه البحثية، وهذه المسالك تعرف بمنهج الدراسة (التميمي، 2013)، وتؤصل الأدبيات العلمية المتنوعة أنواعًا وأشكالًا متعددة من المناهج البحثية التي يمكن للباحثين الاعتماد عليها في إطار إنجازهم لدراساتهم العلمية، كما وتسوق هذه الأدبيات الشروط اللازمة لاتباع أي من هذه المناهج والمحددات التي يجب على الباحثين الالتزام بها بُغية إنجاز أعمالهم وفقًا للمنهج الذي تمّ اختياره بشكل علمي صحيح، فتقدم هذه الأدبيات المناهج الوصفية والتجريبية والتقييمية والتاريخية والاستنباطية وغيرها من الأشكال التي ترتبط باستخدامات محددة في أطر الظواهر العلمية قيد الدراسة، فيمكن للباحث الاستناد إلى أي منها عند توفر القدرة على تحقيق الشروط المرتبطة باستخدام أي منها، كما ويمكنه الجمع بين أكثر من منهج في إطار إنجازه لدراسته المقرة، فالمعيار الذي يحكم الباحث في اختيار منهجه هو قدرة هذا المنهج على تحقيق الغرض الذي من أجله نفذ العمل البحثي، وتوافقه مع طبيعة الظاهرة المدروسة، فالمناهج التجريبية تصلح لدراسة الظواهر الطبيعية، فيما تصلح المناهج الوصفية لدراسة الظواهر الإنسانية بأشكالها المتنوعة. وقد استخدمت الباحثة في دراستها الراهنة المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه الأكثر شيوعًا في دراسة الظواهر الإنسانية، كما أنَّ قدرة الباحثة على توفير الشروط اللازمة لاستخدام هذا المنهج قد عزز من توجهها للاعتماد عليه كمنهج رئيسي للدراسة الراهنة، إذ إنَّ هذا المنهج يمنح مساحة مرنة للباحثة في اختيار واستخدام الأدوات المتنوعة التي تناسب الميول الإنسانية التي ترتبط برصد الاتجاهات المتنوعة حول الظاهرة، وتحديد العلاقات والمسببات بين متغيراتها، وهو ما يتناسب مع الموضوع البحثي الراهن الذي يهدف إلى الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين، إذ إنَّ الاعتماد على هذا المنهج يُمكِّن الباحثة من وصف الظاهرة كما هي على أرض الواقع والتحديد الكمي والكيفي لأبعادها المتنوعة، وهو ما يرتبط بأهداف الدراسة المرصودة (لطاد وآخرون، 2019)، لذا؛ فقد شكَّل هذا المنهج بأدواته المتنوعة مسارًا مهمًا للعمل البحثي الراهن بجميع جزئياته، حيث اعتمدت الباحثة على أساليبه وأدواته التي يوفرها بُغية الوصول إلى إجراء التحليل الوصفي المقارن للظاهرة، واستخراج علاقات السبب والأثر، من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة بالاعتماد على مجموعة من البرامج الإحصائية المتخصصة.

3.3 مجتمع الدراسة

يمثل الإطار العام للدراسة الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة)، وتمّ اختيار مجتمع الدراسة لتحقيق هدف الدراسة الرئيس، وهو دور الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، ويتكون المجتمع من الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين والبالغ عددهم (83) موظفًا "الضفة الغربية = 66 موظفًا، قطاع غزة= 17 موظفًا" حسب إحصائيات صادرة عن وزارة شؤون المرأة بتاريخ 15 نوفمبر 2020، حيث قامت الباحثة باتباع أسلوب الحصر الشامل؛ وذلك لقلة حجم مجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (83) موظفًا خلال الفترة ما بين 20 نوفمبر حتى 20 ديسمبر 2020، حيث تمّ استرداد (50) استبانة بنسبة استرداد (60.2%). بالإضافة إلى إجراء الباحثة مجموعة من المقابلات مع ممثلين عن منظمات غير الحكومية بقطاع غزة والضفة الغربية، وممثل عن وزارة شؤون المرأة في قطاع غزة، وبلغ عددهم (6) مقابلات خلال الفترة 2 نوفمبر حتى 9 نوفمبر 2020.

4.3 أدوات الدراسة

1.4.3. الأداة الأولى تتمثل بالاستبانة

لقد قامت الباحثة بالاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من مصادرها الأولية، وقد قامت الباحثة بتصميم الأداة استنادًا إلى النظريات العلمية التي شكّلت الإطار العام لتحديد اتجاهات العلاقات ووصف المحتوى الخاص بالأبعاد التي تشكل الظاهرة المدروسة، وقد تمّ الوصول إلى جميع المكونات للمحاور والأبعاد استنادًا إلى الأسس العلمية التي وفرتها تلك الأدبيات مع إجراء التعديلات المناسبة على الفقرات لتتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة والبيئة التي تمّ استهدافها، ولأغراض ضمان قوة الأداة من الناحية العلمية؛ فقد قامت الباحثة بعرضها على ذوي الاختصاص من الطواقم الأكاديمية المختصة، والتي يقف على رأسها المشرف الأكاديمي وتدقيقها بشكل ملائم بُغية إخراجها بشكلها النهائي وعرضها على المحكمين.

2.4.3. محتوى أداة الدراسة:

تكوّنت أداة الدارسة (الاستبانة) من قسميين رئيسين، حيث تكوّن القسم الأول من البيانات الديمغرافية لمجتمع الدراسة المتمثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى

الوظيفي)، بينما يتمثل القسم الثاني بمحاور الدارسة الرئيسة بأبعادها، والتي شكلت الأساس العلمي لتغطية جوانب الموضوع البحثي الخاص بدراسة الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في وزارة شؤون المرأة في فلسطين، حيث شملت هذه الاستبانة جميع متغيرات الدراسة التي تمثلت بالمتغير المستقل والمتغير التابع، إذ تكوّنت "الرقابة الحكومية" بأبعادها المتنوعة، المتغير المستقل والذي تمّ قياسه من خلال (32) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (فقرات البُعد الأول: الأساليب الرقابية= 8 فقرت، فقرات البُعد الثاني: المعايير الرقابية= 8 فقرات، فقرات البُعد الثالث: قياس الأداء الفعلي= 8 فقرات، البُعد الرابع: التقييم الرقابي= 8 فقرات)، بينما تكوّنت "التنمية الإنسانية" المتغير التابع، والذي تم قياسه من خلال (18) فقرة، وبذلك تصبح الاستبانة مكونة من (50) فقرة، والشكل البياني (1.3) يوضح محتويات متغيرات ومحاور الدراسة.

شكل 1.3: محتويات متغيرات الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى دراسة (حسن علي، 2016) ودراسة (قويدر،2016) ودراسة (Obinozie, 2016)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2018).

3.4.3. المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة):

لقد اعتمدت الباحثة على استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، والذي يعد الأكثر شيوعًا في الاستخدام المرتبط بقياس الاتجاهات المتعلقة بالظواهر الإنسانية، وتستند الفكرة الرئيسة

لهذا المقياس إلى تحديد ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، والمقياس المستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف حول قضية ما يكون من خلال إبداء الرأي المحدد بخمسة خيارات، ومن هنا جاءت التسمية مقياس ليكرت الخماسي، وتنحصر ردود الأفعال في مجموعة من الدرجات تبدأ بالرقم (1) الذي يشير إلى مستويات من عدم الموافقة المرتفعة جدًا حول الفقرة المطروحة، بينما تشير الدرجة (2) إلى عدم الموافقة، بينما تمثل الدرجة (3) القيمة الحيادية، وتشير الدرجة (4) إلى الموافقة على الفقرة، وأخيرًا فإنّ الدرجة (5) تشير إلى الموافقة بشدة من قبل المبحوث على الفقرة المطروحة، ولتحديد مستوى الموافقة على كل فقرة من الفقرات وكل بعد وكل محور ضمن أداة الدراسة (الاستبانة)، يتم الاعتماد على استخدام قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي والجدول (1.3) أدناه يوضح مستويات الموافقة استنادًا إلى خمسة مستويات (منخفض جدًا، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جدًا).

جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاور الدراسة.

مستوى الموافقة	منخفض جدًا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدًا
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 إلى 2.59	2.60 إلى 3.39	3.40 إلى 4.19	أكبر من 4.20
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68% إلى 83.9%	أكبر من 84%
الوسط الحسابي: (مجموع الإجابات ÷ عدد المستجيبين)، الوزن النسبي: (الوسط الحسابي ÷ 5) *100					

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى مقياس الإجابة "ليكرت الخماسي".

4.4.3. الأداء الثانية تتمثل بالمقابلة:

عادة ما يلجأ الباحث إلى أسلوب المقابلة رغبة منه في فهم أعمق للظاهرة المدروسة، وعدم الاكتفاء بكمية المعلومات التي قام بجمعها من المصادر الأخرى، لذا يقوم الباحث بصياغة مجموعة من الأسئلة البحثية لاستقصاء آراء الخبراء في هذا المجال، وإجراء الترتيبات اللازمة من أجل مقابلتهم ونقاشهم في الظاهرة المبحوثة، ويشترط أنْ يكون الباحث على درجة كافية من الوعي والإلمام بالظاهرة المبحوثة قبل قيامه بإجراء مثل تلك المقابلات، وأنْ تتسم الأسئلة التي يضعها بالعمق والوضوح، سواءً من حيث الفكرة أو منطقية الطرح، وأنْ يترك للخبراء الإجابة عن تلك الأسئلة أثناء النقاش دون تحيز أو تأثير من الباحث في اتجاهات الحوار (المحمودي، 2019)، ونظرًا

لحاجة الموضوع البحثي الراهن لمزيد من الاستقصاء؛ كونه أحد الموضوعات الحساسة التي تتعلق بوزارة شؤون المرأة الفلسطينية بقطاع غزة، فقد قامت الباحثة بإجراء مجموعة من المقابلات المهيكلة بلغ عددها (6) مقابلات مع ممثلين عن منظمات غير حكومية بقطاع غزة، وممثل عن وزارة شؤون المرأة بقطاع غزة؛ بهدف التعرف إلى دور الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، والمقابلة النهائية (الملحق رقم 3).

1.4.4.3. محتوى الأداة الثانية للدراسة "المقابلة"

تكوّنت أداة الدارسة (المقابلة) من محاور الدارسة الرئيسة بأبعادها المتمثلة في (الرقابة الحكومية: الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) والتنمية الإنسانية، والذي تمّ قياسه من خلال (13) سؤال موجهة لممثلين عن منظمات غير حكومية بقطاع غزة، وممثل عن وزارة شؤون المرأة بقطاع غزة؛ وذلك لمناقشة دور الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية.

5.3 صدق وثبات أداة الدراسة

يمكن الحكم على طبيعة صدق الأداة من خلال قدرتها على تحقيق الغرض المتوخى منها، إذ إنّ قدرة هذه الأداة على قياس الظاهرة قياسًا دقيقًا وفقًا لِمَا هو مخطط له يشير إلى تمتعها بدرجة مرتفعة من الصدق، وفي إطار هذه القدرة على القياس فإنَّ الصدق يأخذ أشكالًا متنوعة؛ أهمها صدق المحتوى الممثل للظاهرة المبحوثة وفقًا للنظريات العلمية المتنوعة، والذي يتبعه أنواع مختلفة من أشكال الصدق تمثل امتدادًا لهذا النوع الرئيس، فيُمكِننا الصدق من معرفة ما إذا كانت الاختلافات بين المفحوصين تُعزى للخصائص بينهم أو للمتغيرات المستقلة أم أنها مجرد أخطاء ناتجة بالصدفة. أما الثبات فيرتبط بثبات النتائج التي تفرزها الأداة المستخدمة حال إعادة تطبيقها في بيئة وظروف مشابهة، ويعد كلًا من الصدق والثبات مهمًا في الأعمال البحثية، إذ يحقق كلاهما صلاحية الاستبانة، ولذلك يجب الاعتماد في الدراسة على الصلاحية من خلال الصدق والثبات (المحمودي، 2019).

1.5.3. صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

1.1.5.3. صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يشير صدق المحتوى الى القوة العلمية للأداة، ومدى شموليتها للنظريات العلمية المرتبطة بالظاهرة محل البحث، فقدرة الباحث على تمثيل المتغيرات بأبعادها المتنوعة تمثيلًا علميًا دقيقًا وفقًا لِمَا أوردته النظريات العلمية المتنوعة المرتبطة بالظاهرة المبحوثة وإلمامه بجميع التفاصيل التي تغطي جميع القضايا والجوانب العلمية المرتبطة بكل متغير من متغيراتها؛ يشير إلى قدرة الأداة على تحقيق هذا النوع من أنواع الصدق، ولأغراض التحقق من هذا الشكل من أشكال الصدق فإنَّ الباحث يلجأ إلى الخبراء والمختصين في الحقل الأكاديمي باعتبارهم الجهة الأقدر على الحكم المرتبط بالمحتوى العلمي للأداة، ويطلق على هؤلاء الخبراء والمختصين بالمحكمين، ويمكن تقييم درجة الصدق المحتوى للمقياس من خلال التوافق بين وجهات نظر المتخصصين "المحكمين" (ازيدي، حرطاني، 2019)، وبناءً على ذلك قامت الباحثة بتصميم الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة للدراسة بشكلها الأولي، حيث تمّ عرض الاستبانة على خبراء ومتخصصين بالمجال، وبلغ عددهم (7) خبراء، وتمّ إجراء تحكيم الاستبانة وتعديل الأداة وفقًا لآرائهم وملاحظاتهم؛ وذلك للوصول إلى الاستبانة النهائية (الملحق رقم 1).

واعتمدت الباحثة في حساب نسبة صدق المحتوى بواسطة معادلة لاوشي (Lawshe) (Bertea, zait, 2013) وتنص المعادلة كما يلي:

$$CVR= n-1/N$$

Content Validity Ratio (CVR): هي نسبة صدق المحتوى، n: عدد المحكمين الذين يعتبرون البند أو الفقرة أساسي، N: هو مجموعة المحكمين.

ومن خلال نتائج معادلة بلغت نسبة الصدق (الرقابة الحكومية= 0.94، التنمية الإنسانية= 0.97)، حيث تشير هذه النتائج إلى وجود صدق محتوى، وذلك بناءً على أنّ نتيجة معيار أكبر من 0.60 وهذا يؤكد بأنّ الاستبانة صادقة لِمَا وضعت لقياسه.

2.1.5.3. صدق الاتساق الداخلي:

يعد صدق الاتساق الداخلي أحد أهم أشكال الصدق الذي يعتمد عليه في تقييم جودة الأداة، ويشير مفهومه إلى مدى توافر الارتباطات بين الفقرات المعتمدة في أبعاد الأداة المتنوعة مع البعد ذاته أو المحور الذي تنتمي إليه، حيث يتم الحكم على توافر مثل هذا النوع من الاتساق من خلال نتيجة اختبار ارتباط بيروسون، إذ يجب أنْ تتوفر وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بينهما، كما ويتم الاعتماد على استخدام اختبار التحليل العاملي من خلال درجة التشبع للحكم على توافر صدق الاتساق الداخلي من عدمه.

1- صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لأبعاد ومحاور الدراسة:

استنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين فقرات البعد الذي ينتمي إليه، فقد كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، بين متوسط فقرات البُعد والمتوسط العام للبعد نفسه، فيما يتعلق بفقرات المحور الأول "الرقابة الحكومية"، حيث بلغ أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة الثالثة للبعد الثاني "المعايير الرقابية" التي تنص على "توجد مرونة في المعايير الرقابية بشكل يتسق مع المستجدات التي قد تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية" (0.607)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الثامنة للبعد الرابع "التقييم الرقابي" التي تنص على "تتم عملية التقييم وفق إجراءات منصفة وعادلة" (0.877) وقد كان هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية، وقد كانت جميع الفقرات الخاصة بهذا البعد ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول "الرقابة الحكومية" بشكل عام.

وفيما يتعلق بفقرات المحور الثاني "التنمية الإنسانية"، حيث كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، حيث بلغ أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة السادسة عشر التي تنص على "تخصص الوزارة موازنة خاصة في تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة على جميع الأصعدة" (0.572)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الخامسة عشر التي تنص على "تساهم الإجراءات المتخذة في الوزارة بتعزيز المساءلة القضائية وغير القضائية عن انتهاكات حقوق المرأة وفق القانون الدولي الإنساني" (0.743)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، وقد كانت جميع الفقرات الخاصة بهذا المحور ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى توفر صدق الاتساق الداخلي المحور الثاني "التنمية الإنسانية" بشكل عام، والجدول (2.3) يوضح النتائج.

جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة.

فقرات البعد الأول: الأساليب الرقابية			فقرات البعد الثاني: المعايير الرقابية		
الفقرة 1	0.809**	0.000	الفقرة 1	0.708**	0.000
الفقرة 2	0.821**	0.000	الفقرة 2	0.639**	0.000
الفقرة 3	0.857**	0.000	الفقرة 3	0.607**	0.000
الفقرة 4	0.769**	0.000	الفقرة 4	0.824**	0.000
الفقرة 5	0.654**	0.000	الفقرة 5	0.698**	0.000
الفقرة 6	0.704**	0.000	الفقرة 6	0.793**	0.000
الفقرة 7	0.783**	0.000	الفقرة 7	0.734**	0.000
الفقرة 8	0.792**	0.000	الفقرة 8	0.845**	0.000
فقرات البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي			**فقرات البعد الرابع: التقييم الرقابي**		
الفقرة 1	0.659**	0.000	الفقرة 1	0.808**	0.000
الفقرة 2	0.748**	0.000	الفقرة 2	0.779**	0.000
الفقرة 3	0.844**	0.000	الفقرة 3	0.703**	0.000
الفقرة 4	0.754**	0.000	الفقرة 4	0.788**	0.000
الفقرة 5	0.782**	0.000	الفقرة 5	0.847**	0.000
الفقرة 6	0.736**	0.000	الفقرة 6	0.812**	0.000
الفقرة 7	0.796**	0.000	الفقرة 7	0.815**	0.000
الفقرة 8	0.820**	0.000	الفقرة 8	0.877**	0.000
المحور الثاني: التنمية الإنسانية					
الفقرة 1	0.602**	0.000	الفقرة 10	0.663**	0.000
الفقرة 2	0.659**	0.000	الفقرة 11	0.607**	0.000
الفقرة 3	0.650**	0.000	الفقرة 12	0.637**	0.000
الفقرة 4	0.731**	0.000	الفقرة 13	0.609**	0.000
الفقرة 5	0.622**	0.000	الفقرة 14	0.647**	0.000
الفقرة 6	0.742**	0.000	الفقرة 15	0.743**	0.000
الفقرة 7	0.591**	0.000	الفقرة 16	0.572**	0.000
الفقرة 8	0.620**	0.000	الفقرة 17	0.689**	0.000
الفقرة 9	0.699**	0.000	الفقرة 18	0.655**	0.000

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات (برنامج spss، 2020).

2- صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع) لأبعاد ومحاور الدراسة:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال اختبار التحليل العاملي (درجة) التشبع، باستخدام طريقة المركبات الأساسية، ويعمل التحليل العاملي على تقدير الصدق العاملي، وللكشف عن البنية العاملية (عدد العوامل ونمط تشبعات الفقرات عليها: والقيمة المقبول لدرجة التشبع هي 0.3)، ويتم حذف الفقرات التي تقل عنها (طويطي، 2019). حيث يوضح جدول (3.4) التحليل العاملي "درجة التشبع" لجميع فقرات أبعاد المتغيّر المستقل المتمثل في (الرقابة الحكومية)، وفقرات المحور الثاني (التنمية الإنسانية) والتي تمثل نسبة مساهمات كل فقرة في البعد أو المحور المنتمي إليه.

وبعد إجراء اختبار التحليل العاملي لدرجة التشبع، تبيّن وجود فقرات أكبر من درجة التشبع 0.3 والتي تشير إلى تحقق صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع)، حيث كانت الفقرات تحقق معيار الصدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي، حيث بلغ أدنى درجة تشبع (للفقرة الفقرة الثالثة = 0.541 من البعد الثاني "المعايير الرقابية")، بينما بلغ أعلى درجة تشبع للفقرة الثالثة للبعد الأول "الأساليب الرقابية" (درجة التشبع = 0.867)، وتعد هذه القيم مقبولة ويمكن الاعتماد عليها في تحليل نتائج الدراسة.

جدول 3.3: نتائج الاتساق الداخلي باستخدام التحليل العاملي لأبعاد ومحاور الدراسة من خلال (درجة التشبع: Outer Loadings).

المحور الأول: الرقابة الحكومية					
البعد الأول: الأساليب الرقابية		البعد الثاني: المعايير الرقابية		البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي	
رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع
الفقرة 1	0.809	الفقرة 1	0.732	الفقرة 1	0.645
الفقرة 2	0.831	الفقرة 2	0.591	الفقرة 2	0.746
الفقرة 3	0.867	الفقرة 3	0.541	الفقرة 3	0.843
الفقرة 4	0.775	الفقرة 4	0.854	الفقرة 4	0.749
الفقرة 5	0.639	الفقرة 5	0.698	الفقرة 5	0.794
الفقرة 6	0.691	الفقرة 6	0.806	الفقرة 6	0.747
الفقرة 7	0.774	الفقرة 7	0.757	الفقرة 7	0.799
الفقرة 8	0.801	الفقرة 8	0.859	الفقرة 8	0.817
البعد الرابع: التقييم الرقابي		تم التحقق من معيار الصدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع) وكانت جميع الفقرات تحقق المعيار وذلك لأنه قيمة درجة التشبع تزيد عن 0.3			
الفقرة 1	0.820				
الفقرة 2	0.771				
الفقرة 3	0.694				
الفقرة 4	0.787				
الفقرة 5	0.850				
الفقرة 6	0.820				
الفقرة 7	0.803				
الفقرة 8	0.885				
فقرات المحور الثاني: التنمية الإنسانية					
الفقرة 1	0.594	الفقرة 8	0.639	الفقرة 15	0.739
الفقرة 2	0.655	الفقرة 9	0.709	الفقرة 16	0.545
الفقرة 3	0.659	الفقرة 10	0.667	الفقرة 17	0.676
الفقرة 4	0.736	الفقرة 11	0.589	الفقرة 18	0.645
الفقرة 5	0.613	الفقرة 12	0.656		
الفقرة 6	0.739	الفقرة 13	0.624		
الفقرة 7	0.588	الفقرة 14	0.665		

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

3.1.5.3. الصدق البنائي والصدق التمييزي:

يشير الصدق البنائي إلى قوة ارتباط البعد أو المتغير بالمحور المنتمي إليه، فهو أحد أشكال صدق الأداة الذي يتم التوصل إليه من خلال استخلاص درجة الارتباط ما بين البُعد والمحور الذي ينتمي إليه، ويتم التوصل إليه بتحديد قيمة معامل ارتباط بيرسون، ويشترط لتحقيق هذا النوع من الصدق توفر معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة تقل عن 0.05، حيث يتضح من خلال الجدول (4.3) يوضح الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة، واستنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين أبعاد المحور الأول (الرقابة الحكومية) والأبعاد المنتمية إليه، حيث تراوحت معاملات الصدق البنائي لهذا المحور بين البعد الأول "الأساليب الرقابية" وبلغت قيمة الصدق (0.890)، والبعد الثالث "قياس الأداء الفعلي" وبلغت قيمة الصدق (0.941)، وتشير هذه القيم إلى وجود صدق بنائي وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.001، وفيما يتعلق بمعيار الصدق التمييزي لأبعاد الدراسة ومحاورها، حيث تم حساب قيم الصدق التمييزي من خلال نتائج التحليل العاملي، وتعد القيم التي تفوق 0.600 وجود درجة مقبولة من الصدق التمييزي، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الصدق التمييزي 0.654، وتشير هذه النتائج إلى تحقق معيار الصدق التمييزي لأداة الدراسة.

جدول 4.3: الصدق البنائي والتمييزي لأبعاد ومحاور الدراسة.

متغيرات الدراسة		المتغير	الصدق البنائي	الصدق التمييزي	التحقق
الأبعاد	البعد الأول: الأساليب الرقابية	المستقل	**0.890	0.776	تم التحقق من معايير الصدق البنائي والتمييزي
	البعد الثاني: المعايير الرقابية		**0.920	0.737	
	البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي		**0.941	0.769	
	البعد الرابع: التقييم الرقابي		**0.916	0.805	
المحور الأول ككل "الرقابة الحكومية"			----	0.708	
المحور الثاني "التنمية الإنسانية"		التابع	----	0.654	

** ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة 0.01.

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات (برنامج spss، 2020).

2.5.3. ثبات أداة الدراسة:

- مؤشر ألفا كرونباخ والثبات المركب وأوميجا:

يعد الثبات أحد الاختبارات المهمة لتحديد ملاءمة الأداة للاستخدام التطبيقي، إذ إن هذا الشكل من أشكال الاختبارات يمنحنا القدرة على التحقق من جودة الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في الحصول على نتائج متقاربة فيما لو استخدمت نفس الأداة في ظل ظروف متشابهة من قبل آخرين يرغبون باستخدامها وتطبيقيها، وتعد أداة القياس ثابتة عند تحقيقها لمعامل ثبات مقبول يبلغ في حده الأدنى (0.700) يمكن من خلالها الحكم بثبات الأداة المستخدمة (خنوش، عدة، 2018).

وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول ككل الذي يمثل (الرقابة الحكومية) (0.967)، بينما المحور الثاني (التنمية الإنسانية) (0.910)، فيما يتعلق بقيمة اختبار الثبات المركب للمحور الأول (0.979) وللمحور الثاني (0.930)، أما نتائج اختبار أوميجا الموزونة للمحور الأول (0.967) وللمحور الثاني (0.920)، وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة مرتفعة من الثبات في أداة الدراسة، والجدول (5.3) يوضح نتائج اختبارات الثبات لمتغيرات وأبعاد ومحاور الدراسة.

جدول 5.3: نتائج اختبارات ثبات لأبعاد ومحاور الدراسة.

متغيرات الدراسة		المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	الثبات المركب	أوميجا الموزونة
الأبعاد	البعد الأول: الأساليب الرقابية	المستقل	8	0.904	0.923	0.905
	البعد الثاني: المعايير الرقابية		8	0.873	0.903	0.875
	البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي		8	0.900	0.920	0.903
	البعد الرابع: التقييم الرقابي		8	0.921	0.936	0.922
المحور ككل "الرقابة الحكومية"			32	0.967	0.979	0.967
المحور الثاني "التنمية الإنسانية"		التابع	18	0.910	0.930	0.920

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات (برنامج spss،، برنامج AMOS 2020).

6.3 تحقيق معايير الصدق والثبات

جدول 6.3: طريقة ومدى تحقق الاختبارات.

الرقم	الاختبارات		طريقة تحقق الاختبارات	مدى تحقق الاختبارات
.1	صدق متغيرات الدراسة	• صدق الظاهري • صدق الاتساق الداخلي	• لجنة من المحكمين (7 خبراء) من خلال معادلة لاوشي • معامل ارتباط بيرسون • التحليل العاملي (درجة التشبع)	• تم التحقق
		• صدق البنائي	• معامل ارتباط بيرسون	• تم التحقق
		• صدق التمييزي	• التحليل العاملي	• تم التحقق
.2	ثبات متغيرات الدراسة		• ألفا كرونباخ • الثبات المركب • أوميجا الموزونة	• تم التحقق

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

7.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

تشترط الأدبيات العلمية القيام بإجراء اختبار التوزيع الطبيعي والتحقق من توافره كشرط يجب توافره قبل الشروع باختبار الفرضيات البحثية، وذلك بهدف تمكين الباحث من تحديد طبيعة الاختبارات الإحصائية التي يمكنه الاعتماد عليها عند تنفيذ دراسته البحثية، سواء ما يرتبط منها بالاختبارات المعلمية أو تلك المرتبطة بتمكينه من استخدام الاختبارات اللامعلمية، ولكن اعتمد الباحث على الاختبارات المعلمية بدون الشروع في استخدم اختبار التوزيع الطبيعي بناءً على شرطين، هما: (1) إذا كان حجم العينة يزيد عن 30 استبانة تبعًا لنظرية النهاية المركزية يجب استخدام الاختبارات المعلمية. (2) إذا تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الدراسة يتم الاعتماد على الاختبارات المعلمية بغض النظر عن حجم العينة، وبناءً على الشرطين تم الاعتماد على الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة (Geoff Norman, 2010).

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

جدول 7.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الرقم	الاختبار المستخدم	مكونات الاختبار
اعتمدت الباحثة في الدراسة على برنامج (**AMOS**) (SPSS V.25)		
.1	**اختبارات لقياس صدق متغيرات الدراسة**	• صدق الاتساق الداخلي من خلال (معامل ارتباط بيرسون) • صدق الاتساق الداخلي من خلال (درجة التشبع باستخدام التحليل العاملي) • صدق البنائي من خلال (معامل ارتباط بيرسون) • صدق التمييزي من خلال (التحليل العاملي)
.2	**اختبارات لقياس ثبات متغيرات الدراسة**	• طريقة ألفا كرونباخ • طريقة الثبات المركب • طريقة أوميجا
.3	**اختبارات لقياس التحليل الوصفي لمتغيرات (ابعاد ومحاور الدراسة)**	• الجداول التكرارية والنسب المئوية • الوسط الحسابي • الوزن النسبي • الانحراف المعياري • اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد ومحاور الاستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة المتوسطة • الأشكال البيانية
.4	**اختبارات فرضيات الدراسة**	• معامل ارتباط بيرسون (Person correlations). • طريقة الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). • اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test). • اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

المصدر: إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

1.4 المقدمة:

إنّ قدرة الباحث على تحليل البيانات وتفسيرها يعد الإطار الأهم للعمل البحثي؛ كونه يرتبط بجوهر الدراسة التطبيقية التي يسعى الباحث من خلال نتائجها المستقاة إلى إثبات أو نفي الفرضيات البحثية، وبالتالي القدرة على تحقيق الأهداف البحثية المرجوة، فتحليل البيانات يرتبط بجوانب مهمة يتمثل أهمها في وصف واقع الظاهرة وتشخيصها بغية الوقوف على مستويات المتغيرات المفترضة في إطار الحالات المستهدفة مع تعزيزها بالإحصاءات المناسبة لتشخيص هذا الواقع، وهو ما يعرف بالتحليل الوصفي لبيانات الدارسة، أما الجانب الثاني فيرتبط بإجراء التحليلات الخاصة بالعلاقات والآثار المتداخلة بين متغيرات الدراسة، وهو ما يعرف باختبار الفرضيات البحثية، والوصول إلى نتائج مثبتة أو نافية لهذه الفرضيات، وفي كلا الجانبين يجب على الباحث إجراء التحليل المعمق للنتائج المستخلصة، وربط هذا التحليل بالجوانب العلمية التي أوردتها النظريات العلمية، سواء فيما يتعلق باتجاه العلاقات أو الأسباب مع صبغ هذا التحليل بالاجتهاد الشخصي للباحث وفقًا للمعايشة الميدانية في إطار الظواهر المدروسة أو الخبرة العملية، وهو ما يطلق عليه بالتعقيب على النتائج البحثية وربطها بالدراسات السابقة المشابهة للعمل البحثي؛ لذا فإنّ هذا الفصل من الدراسة يعرض وبشكل تفصيلي جميع النتائج البحثية والمناقشة العلمية لها من قبل الباحث، سواء ما تعلق منها بوصف مستويات المتغيرات المبحوثة داخل مجتمع الدراسة المستهدف أو تلك المرتبطة بحجم وطبيعة العلاقات والآثار المتبادلة بين تلك المتغيرات المتمثلة بكلٍ من المتغير المستقبل المتمثل بالرقابة الحكومية بأبعاده المتنوعة على المتغير التابع المتمثل بالتنمية الإنسانية،

وأخيرًا فإنَّ هذا الفصل يعرض وبشكل تفصيلي آليات الوصول إلى اختبار الفرضيات، ونتائج هذه الاختبارات، مع إيضاح رؤية الباحث في النتائج التي توصل إليها ومناقشتها علميًا وتطبيقيًا من خلال ربط هذه النتائج بأسس النظريات العلمية والمعايشة الميدانية في بيئة العمل المتعلقة بالمنظمات الأهلية المستهدفة، وذلك لتحقيق الغاية البحثية النهائية المتمثلة بإثبات أو نفي الفرضيات البحثية بُغية الإجابة عن تساؤلات الدراسة المفترضة.

2.4 الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية

يوضح الجدول (1.4) الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية، وبلغ عدد المستجيبين في تعبئة استبانة الدراسة (50) من الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث تشير النتائج حسب النوع (ذكور= 44%، الإناث= 56%).

وترى الباحثة أنّ وجود نسبة جيدة من الإناث المشاركات في تعبئة الاستبانة يرتبط بشكل كبير بطبيعة توجهات وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، والتي تسعى لتمكين وتعزيز قدرات المرأة الفلسطينية، من خلال تعزيز مشاركتها الفعّالة في مجالات العمل المختلفة، بالإضافة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز مشاركة المرأة في عملية البناء والتنمية للمجتمع المحلي؛ وذلك في إطار ترسيخ مبادئ الديمقراطية وتكافؤ الفرص بين الجنسين باعتباره التوجه الرئيسي الذي تقوم على أساسه رسالة ورؤية وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؛ لذلك بدا واضحًا وجود نسبة جيدة من الإناث العاملات في الإدارة العليا والوسطى في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية والمشاركات في تعبئة الاستبانة.

أما متغير العمر فبلغ نسبة (24% تتراوح أعمارهم ما بين 22–29 سنة، 34% تتراوح أعمارهم ما بين 30–39 سنة، 36% تتراوح أعمارهم ما بين 40–49 سنة، 6% تزيد أعمارهم عن 50 سنة).

ويُلاحظ من النتائج السابق عرضها؛ ارتفاع نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة من الفئات العاملة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لصالح فئة مَن تتراوح أعمارهم ما بين 40–49 سنة، حيث بلغت نسبتهم نحو (36%) مع وجود تقارب في مستوى المشاركة في تعبئة الاستبانة لصالح الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30–39 سنة، والتي بلغت نحو (34%)، ويعود هذا الارتفاع لصالح هاتين الفئتين إلى طبيعة نهج التوظيف في وزارات السلطة الفلسطينية بشكل عام، وفي وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بشكل خاص، والذي يضمن إلى حدٍ بعيد توافر الاستقرار الوظيفي للعاملين في الوزارات الفلسطينية، وبالتالي استمرار تواجدهم على رأس عملهم في مكانهم الوظيفي.

كما تعزو الباحثة أيضًا الانخفاض الملحوظ في نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة لصالح فئة مَن تتراوح أعمارهم ما بين 22–29 سنة من العاملين في الإدارة العليا والوسطى في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى حاجة الوزارة المتجددة لتوظيف المزيد من العاملين فيها، وذلك وفقًا لتوسع رقعة عمل الوزارة واستلازم توظيف المزيد من الأفراد، أما بالنسبة للانخفاض الحاد والملحوظ لفئة مَن تزيد أعمارهم عن 50 سنة، حيث بلغت نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة لصالح هذه الفئة نحو (6%) فقط، فإن ذلك يعود إلى طبيعة توجهات وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، والتي تتطلب توفر نسبة من ذوي الخبرة والمتمرسين في العمل، والذين بطبيعة الحال ينتمون لصالح فئة الأكبر عمرًا وذلك من أجل تبادل الخبرات وتحسين مستوى الأداء في الوزارة.

فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، بلغ نسبة الحاصلين على درجة علمية (6% حاصلين على دبلوم، 56% حاصلين على بكالوريوس، 38% حاصلين على درجة دراسات عليا "ماجستير، دكتوراة").

يلاحظ من خلال العرض السابق استحواذ فئة حملة درجة البكالوريوس على النسبة الأكبر بين المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، في حين استحوذت فئة حملة الدبلوم على النسبة الأقل وبشكل ملحوظ، وفي هذا السياق تعزو الباحثة هذا الارتفاع في نسبة المشاركين من فئة حملة درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم نحو (56%) إلى مجموعة متنوعة من الأسباب، والتي يُعد على رأسها توافر هذه الفئة بشكل كبير في سوق العمل الفلسطيني، حيث إن درجة البكالوريوس تعد الدرجة العلمية الرئيسة التي تتوافر بشكل كبير جدًا في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى انخفاض مستوى رواتب هذه الفئة، أما بالنسبة لفئة حاملي درجة الدراسات العليا "البكالوريوس والدكتوراة" فقد بلغت نسبة مشاركتهم في تعبئة الاستبانة نحو (38%) من العاملين في المستويات الإدارية العليا والمتوسطة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. ويعزو الباحث ارتفاع مستوى توافر هذه الفئة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بشكل عام إلى سعي وزارة شؤون المرأة الفلسطينية نحو تحفيز العاملين فيها لتحقيق التميز، وتعزيز جودة العمل من خلال مواكبة التطورات العلمية، وتطوير وتنمية المستوى التعليمي للعاملين فيها، وتحفيزهم نحو استمرارية التعلم وصقل المعرفة من أجل تعزيز تطوير العمل في الوزارة، وبالتالي تعزيز جودة مخرجاتها كمؤسسة عامة للمجتمع الفلسطيني المحلي، وفي السياق نفسه تعزو الباحثة انخفاض نسبة التوظيف لفئة حملة الدبلوم إلى التوجهات الخاصة بوزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث يقتصر توظيف هذه الفئة على المستويات المهنية المساعدة مثل السكرتاريا والوظائف الفنية.

أما متغير عدد سنوات الخبرة فبلغت نسبة (16% تتراوح ما بين 1 أقل من 5 سنوات، 32% تتراوح ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، 26% تتراوح ما بين 10 سنوات وأقل من 15 سنة، 26% تزيد سنوات خبرة عن 15 سنة).

يتضح من خلال العرض السابق أنّ النسبة الأكبر من العاملين في الإدارة العليا والوسطى في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية والمشاركين في تعبئة الاستبانة كانت لصالح مَن تتراوح عدد سنوات الخبرة لديهم ما بين 5 إلى 10 سنوات. وتعد هذه الفئة متوسطة من حيث مستوى الخبرة، وتعزو الباحثة ارتفاع نسبة توافر هذه الفئة بالتحديد إلى تجديد التوظيف في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية كمؤسسة حكومية عامة، حيث إنّ توافر فرص العمل وتوافر تجديدها يقع ضمن أولويات وتوجهات المؤسسات الحكومية بشكل عام، أما بالنسبة لفئة ما بين 10 سنوات وأقل من 15 سنة، بالإضافة إلى فئة من تزيد عدد سنوات الخبرة لديهم عن 15 سنة، حيث حصلت الفئتين على نسبة متساوية، والتي تتمثل في نحو (26%) من نسبة المشاركين. وترى الباحثة أن الارتفاع في توافر هاتين الفئتين أيضًا من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية يعود إلى جهود وزارة شؤون المرأة الفلسطينية نحو التركيز في التوظيف على ذوي الخبرة الأعلى في مجال الإدارة الإشرافية؛ وذلك من أجل تعزيز جودة أداء العمل الوظيفي، وبالتالي تعزيز جودة مخرجات الوزارة للمجتمع الفلسطيني، أما بالنسبة للانخفاض الملحوظ في نسبة فئة مَن تتراوح عدد سنوات الخبرة لديهم من 1 إلى 5 سنوات، حيث بلغت نسبة مشاركتهم في تعبئة الاستبانة نحو (16%) فإنّ ذلك يعود أيضًا إلى حرص وزارة شؤون المرأة الفلسطينية على تجديد التوظيف في الوزارة باستمرار من أجل القيام بمسؤولية الوزارة الاجتماعية نحو خلق المزيد من فرص العمل للشباب الفلسطيني، بالإضافة إلى تعزيز نظام الترقيات في الوزارة.

أما متغير المسمى الوظيفي، فقد بلغت نسبة (46% مسماهم الوظيفي "موظف إداري"، 40% مسماهم الوظيفي "مدير"، 14% "مسماهم الوظيفي رئيس قسم").

يُلاحظ من خلال الاستعراض السابق ارتفاع نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في المستويات الإدارية ذات مسمى وظيفي "موظف إداري"، حيث بلغت نسبة المشاركين منهم نحو (46%)، بالإضافة إلى مسمى "مدير" حيث بلغت نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة منهم نحو (40%). وتعزو الباحثة هذا الارتفاع الملحوظ في نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في المستويات الإدارية إلى أنّ طبيعة التوظيف في وزارة شؤون المرأة يتم التركيز فيها على المناصب الإدارية المنوط بها الأعمال الإشرافية والرقابية بشكل خاص، بينما يُوكل للمراكز والمؤسسات التابعة للوزارة توظيف العاملين في المستويات الوظيفية التنفيذية، وهذا السبب بالتحديد يُفسر أيضًا انخفاض نسبة مَن يحملون مسمى وظيفي "رئيس قسم".

جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية (عدد المستجيبين= 50).

المتغير		العدد	%		المتغير	العدد	%
النوع	ذكر	22	44.0	المؤهل العلمي	دبلوم	3	6.0
	أنثى	28	56.0		بكالوريوس	28	56.0
العمر	22–29 سنة	12	24.0		دراسات عليا	19	38.0
	30– 39 سنة	17	34.0				
	40–49 سنة	18	36.0				
	50 سنة فأكثر	3	6.0				
عدد سنوات الخبرة	1_ أقل من 5 سنوات	8	16.0	المسمى الوظيفي	موظف إداري	23	46.0
	5_ أقل من 10 سنوات	16	32.0		مدير	20	40.0
	10_ أقل من 15 سنة	13	26.0		رئيس قسم	7	14.0
	15 سنة فأكثر	13	26.0				

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

3.4 نتائج تحليل متغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام

يوضح الجدول (2.4) المقاييس الوصفية لأبعاد ومحاور الدراسة لدى إجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث يتكون المتغير الأول المتمثلة بالمتغير المستقل (أبعاد الرقابة الحكومية) من (32) فقرة، بينما يتكون المتغير الثاني المتمثل بالمتغير التابع (التنمية الإنسانية) من (18) فقرة.

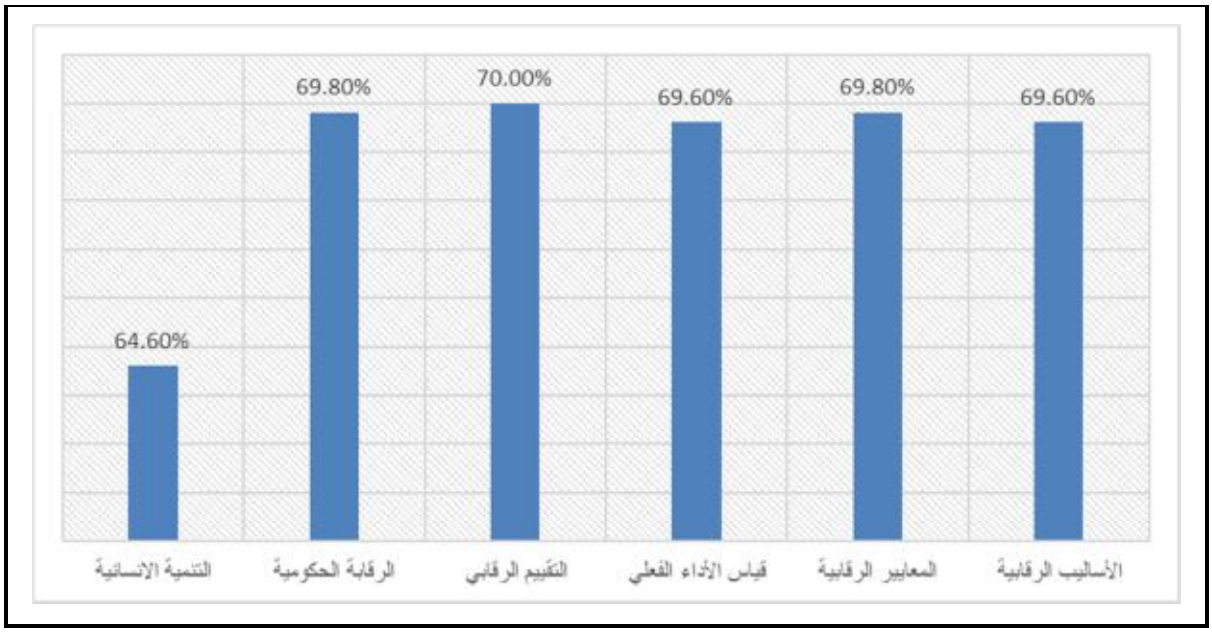
حيث بلغ الوسط الموافقة للدرجة الكلية لأبعاد الرقابة الحكومية (3.48 من 5 بانحراف معياري 0.73) بوزن نسبي (69.6%) وتعبر عن مستوى موافقة مرتفعة، أما المحور الثاني حيث بلغ الوسط الحسابي للدرجة الكلية للتنمية الإنسانية (3.23 من 5 بانحراف معياري 0.60) بوزن نسبي (64.6%) وتعبر عن مستوى موافقة متوسطة.

فيما يتعلق بأبعاد الرقابة الحكومية بلغ الوسط الحسابي للبعد الأول "الأساليب الرقابية" (3.48 من 5 بوزن نسبي 69.6%)، والبعد الثاني "المعايير الرقابية" بوسط حسابي (3.49 من 5 بوزن نسبي 69.8%)، أما البعد الثالث "قياس الأداء الفعلي" بلغ الوسط الحسابي (3.48 من 5 بوزن نسبي 69.6%)، بينما بلغ الوسط الحسابي للبعد الرابع "التقييم الرقابي" (3.50 من 5 بوزن نسبي 70%)، وتعبر هذه النتائج عن وجود درجة موافقة مرتفعة من وجهة نظر الإداريين العاملين، والشكل البياني (1.4) يوضح ذلك.

تشير نتيجة قيم اختبار (ت لعينة واحد) للتحقق من أنّ متوسط الإجابات للدرجة الكلية للبعد أو المحور لمتغيرات الدراسة حول القيمة (3) التي تعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبين بأن قيم الوسط الحسابي للدرجة الكلية للبعد أو المحور أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أنّ متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تعبئة أبعاد ومحاور الدراسة يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لأبعاد ومحاور الدارسة.

جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة.

ابعاد ومحاور الدراسة		المقاييس الوصفية الإحصائية لمتغيرات الدراسة					
المقياس		الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	اختبار T	الترتيب	مستوى الموافقة
الأبعاد	الأساليب الرقابية	3.48	69.6%	0.73	**4.653	4	مرتفع
	المعايير الرقابية	3.49	69.8%	0.64	**4.462	2	مرتفع
	قياس الأداء الفعلي	3.48	69.6%	0.67	**5.050	3	مرتفع
	التقييم الرقابي	3.50	70.0%	0.71	**4.908	1	مرتفع
المحور الأول "الرقابة الحكومية"		3.49	69.8%	0.63	**5.462	---	مرتفع
المحور الثاني "التنمية الإنسانية"		3.23	64.6%	0.60	**2.725	---	متوسط



شكل 1.4: الأوزان النسبية لمتغيرات الدراسة.

ملاحظة: (الوسط الحسابي= مجموع الإجابات÷ عددهم،% الوزن النسبي = (الوسط الحسابي ÷ 5) *100، الانحراف المعياري: هو انحراف القيم عن وسطها الحسابي ويعتبر من معايير التشتت، ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة، والتي تتمثل في "الرقابة الحكومية" كتغير مستقل و"التنمية الإنسانية" كمتغير تابع، وذلك بالتطبيق على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية باعتبارها مؤسسة حكومية عامة ذات تأثير كبير في دعم التنمية في المجتمع الفلسطيني، وذلك من خلال سعيها الدؤوب نحو ادماج النوع الاجتماعي في المشاركة بجميع مجالاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع الفلسطيني، إذ يتضح وجود اتجاه عام إيجابي يرتبط بمستويات التطبيق والاهتمام من قبل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية نحو مراعاة الجوانب الخاصة بمتغيري "الرقابة الحكومية" و"التنمية الإنسانية"، وذلك في إطار عمل الوزارة الخدماتي والتنموي، ويعود هذا الارتفاع في نسبة الموافقة تجاه هذين المتغيرين إلى اهتمام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتحديث مواكبة التزامها بتطبيق أسس ومعايير الرقابة من أجل متابعة توفير جميع الوسائل والأدوات والأساليب الداعمة لتعزيز بناء القدرات والتمكين وصولًا لتحقيق التنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية في مجتمعها، من خلال حفظ حقها في المساواة الجندرية وتأهيلها وتمكينها من استغلال جميع قدراتها وإمكاناتها الكامنة للمشاركة الفعّالة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وذلك من أجل دعم مسيرة العمليات التنموية في المجتمع الفلسطيني، وبالتالي تعزيز مكانة المرأة الفلسطينية وتحقيق الرفاه الاجتماعي لها بشكل خاص وللمجتمع الفلسطيني بشكل عام، حيث تمثل المرأة الفلسطينية ما نسبته من نصف المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى أنها المسؤولة عن تربية وإعداد النصف الآخر من المجتمع، وبالتالي تسعى وزارة شؤون المرأة الفلسطينية باستمرار لتعزيز نظامها الرقابي من أجل تحسين جودة اتخاذ القرارات والإجراءات المرتبطة بجوانب الأداء الوظيفي في الوزارة، حيث تمثل الجوانب الخاصة بالرقابة الحكومية عصب عمل الوزارات الحكومية التي ينصب جُل عملها نحو تقديم الخدمات المتنوعة للمجتمع الفلسطيني.

أما فيما يتعلق بتحقيق التنمية الإنسانية من خلال الرقابة على تنفيذ معاهدة سيداو التي تعني بالحد من التمييز العنصري ضد المرأة، فقد أوضحت نتائج التحليل وجود درجة مرتفعة من التقييم من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة للمستويات الخاصة بالتنمية الإنسانية، وترى الباحثة أنّ ارتفاع تقييم المبحوثين لمستوى التنمية الإنسانية يعود إلى إدراك المبحوثين الفعلي لآثار مؤشرات التنمية الإنسانية، والتي تتمثل في توفير فرص التعليم للمرأة والإشراف عليها، بالإضافة إلى توفير الرعاية الصحية والتثقيف الصحي للمرأة وإعدادها وتأهيلها، وبناء قدراتها الريادية من أجل تعزيز ادماجها في سوق العمل الفلسطيني، وبالتالي تحسين المستوى المعيشي للمرأة وما يتبعه من تحسين المستوى المعيشي للأسرة وللمجتمع الفلسطيني بشكل عام.

وهذا ما أكّدته إجابات المبحوثين في المقابلة التي تمّ تنفيذها على مجموعة من العاملين في الإدارة العليا في المؤسسات العاملة في المجال النسوي، حيث أجمع المبحوثون على أهمية تعزيز المراقبة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في سبيل تعزيز العيش الكريم للمرأة الفلسطينية، من خلال حمايتها وبناء قدراتها وتمكينها من المشاركة الفعالة في جميع مجالات الحياة، وبالتالي دعم عجلة التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، وهو بالتحديد ما عزز المستوى المرتفع من الموافقة نحو أهمية تحقيق التنمية الإنسانية.

4.4 نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات ولأبعاد ومحاور أداة الدراسة

1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "الرقابة الحكومية":

1.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الأول "الأساليب الرقابية":

يوضح الجدول (3.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الأول "الأساليب الرقابية" التي تندرج تحت المحور الأول (الرقابة الحكومية) لإجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، ويتكون البعد من (8) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الأول (3.48 من 5 بانحراف معياري 0.73) وبوزن نسبي (69.6%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الثانية التي تنص على "تنتهج الوزارة أساليب رقابية تواكب المعايير الدولية" قد احتلّت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.66 من 5 بانحراف معياري 0.96) وبوزن نسبي (73.2%)، وتعبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة السادسة التي تنص على "تكشف الأساليب الرقابية المتبعة في الوزارة عن أي انحرافات تجاه تطبيق الاتفاقيات الدولية" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.32 من 5 بانحراف معياري 0.93) وبوزن نسبي (66.4%)، وتعبر عن درجة موافقة متوسطة.

جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الأساليب الرقابية".

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
الدرجة الكلية للبعد الأول "الأساليب الرقابية"	3.48	69.6%	0.73	مرتفع
1. تشكل الوزارة لجانًا خاصة بمتابعة فاعلية تنفيذ الاتفاقيات الدولية.	3.56	71.2%	0.99	2 (مرتفع)
2. تنتهج الوزارة أساليب رقابية تواكب المعايير الدولية.	3.66	73.2%	0.96	1 (مرتفع)
3. تتلاءم الأساليب الرقابية مع جميع مراحل تنفيذ الاتفاقيات الدولية.	3.42	68.4%	0.95	7 (مرتفع)
4. تقوم الوزارة بعملية تدريب مستمر للجان الرقابة على استخدام الأساليب الرقابية.	3.42	68.4%	0.94	6 (مرتفع)
5. تساهم الأساليب الرقابية في تحقيق الغايات المرجوة من تنفيذ الاتفاقيات الدولية.	3.54	70.8%	0.90	3 (مرتفع)
6. تكشف الأساليب الرقابية المتبعة في الوزارة عن أي انحرافات تجاه تطبيق الاتفاقيات الدولية.	3.32	66.4%	0.93	8 (متوسطة)
7. توجد وحدة للشكاوى لمراقبة مخالفة القوانين والاتفاقيات الدولية.	3.44	68.8%	1.01	5 (مرتفع)
8. تتميز الأساليب الرقابية المتبعة في الوزارة بالكفاءة والفاعلية لتحقيق غايات الوزارة.	3.50	70.0%	0.86	4 (مرتفع)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بجوانب بُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد محور "الرقابة الحكومية" وجود تقييم إيجابي مرتفع من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بمراعاة الجوانب المتعلقة ببُعد "الأساليب الرقابية"، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد نحو (69.6%)، مما يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آراء المبحوثين حول توافر الجوانب الخاصة بتعزيز تطبيق بُعد "الأساليب الرقابية"، وترى الباحثة أنّ ارتفاع نسبة الموافقة نحو توافر الجوانب المرتبطة بهذا البُعد يعود إلى إدراك المبحوثين الفعلي لجهود الوزارة المبذولة في تعزيز مواكبة آخر التطورات العالمية الخاصة بالأساليب الرقابية المتبعة في بيئة الأعمال الإدارية الحكومية.

كما ترى الباحثة أيضًا أنّ ارتفاع مستوى المرافقة حول الجوانب الخاصة بهذا البُعد يعود إلى اتباع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لأسلوب إخضاع الموظفين القائمين على الرقابة لتدريب مهني على

كيفية استخدام الأساليب الرقابية بشكل مستمر، من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف المنوطة بتنفيذ اتفاقية سيداو، من خلال تعزيز أساليب المراقبة على تنفيذ الاتفاقية، وذلك بالاستناد إلى تعزيز فاعلية استخدام الأساليب الرقابية في متابعة مدى التزام العاملين بقوانين ولوائح العمل من أجل تعزيز مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية، وبالتالي تعزيز تفعيلها والالتزام بها في المجتمع الفلسطيني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البغدادي وعودة، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الداخلية لدى المؤسسات الحكومية وذلك بالتطبيق على مديرية مجاري محافظة القادسية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول الجوانب الخاصة ببُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

2.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الثاني "المعايير الرقابية":

يوضح الجدول (4.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثاني "المعايير الرقابية" التي تندرج تحت المحور الأول (الرقابة الحكومية) لإجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، ويتكون البعد من (8) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثاني (3.49 من 5 بانحراف معياري 0.64) وبوزن نسبي (69.8%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج بأنّ الفقرة الأولى التي تنص على "يتم وضع المعايير الرقابية بشكل مهني يتوافق مع المعايير الدولية لتحقيق الغايات المرجوة للوزارة" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.70 من 5 بانحراف معياري 0.78) وبوزن نسبي (74%)، وتعبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "توجد مرونة في المعايير الرقابية بشكل يتسق مع المستجدات التي قد تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.30 من 5 بانحراف معياري 0.95) وبوزن نسبي (66%)، وتعبر عن درجة موافقة متوسطة.

جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني " المعايير الرقابية".

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
الدرجة الكلية للبعد الثاني "المعايير الرقابية"	3.49	69.8%	0.64	مرتفع
1. يتم وضع المعايير الرقابية بشكل مهني يتوافق مع المعايير الدولية لتحقيق الغايات المرجوة للوزارة.	3.70	74.0%	0.78	1 (مرتفع)
2. تتميز المعايير الرقابية بالمهنية أثناء المراجعة والقياس.	3.32	66.4%	0.91	7 (متوسط)
3. توجد مرونة في المعايير الرقابية بشكل يتسق مع المستجدات التي قد تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية.	3.30	66.0%	0.95	8 (متوسط)
4. يتم تصميم المعايير الرقابية بشكل يتسق مع رسالة الوزارة ورؤيتها وأهدافها وفقًا لمبدأ الكفاءة والفعالية.	3.70	74.0%	0.88	2 (مرتفع)
5. يوجد لدى الوزارة نظم رقابية تساعد على تطبيق المعايير الدولية.	3.40	68.0%	0.80	6 (مرتفع)
6. تؤدي المعايير الرقابية دورًا فعالًا في ضبط أداء تنفيذ الاتفاقيات الدولية.	3.50	70.0%	0.86	5 (مرتفع)
7. تتم مراجعة المعايير الرقابية بشكل منتظم من أجل معرفة مدى توافقها مع المتغيرات التي قد تطرأ في بيئة العمل.	3.52	70.4%	0.86	3 (مرتفع)
8. تقوم الوزارة بعمل خطة تتلاءم مع المعطيات التي تفرضها الجهات الرقابية.	3.52	70.4%	0.90	4 (مرتفع)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بجوانب بُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد محور "الرقابة الحكومية" وجود تقييم إيجابي مرتفع من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بمراعاة الجوانب المتعلقة ببُعد "المعايير الرقابية"، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد نحو (96.8%)، مما يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آراء المبحوثين حول توافر الجوانب الخاصة بتعزيز بُعد "المعايير الرقابية"، وترى الباحثة أنّ ارتفاع نسبة الموافقة نحو توافر الجوانب المرتبطة بهذا البُعد يعود إلى الجهود التي تبذلها وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في سبيل تعزيز قدرتها على ترجمة رسالتها ورؤيتها وغاياتها وأهدافها، بالإضافة إلى تمتع المعايير الرقابية بالمرونة الكافية بشكل يجعلها تتسق

مع المستجدات التي قد تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية في الوزارة؛ مما يساهم في تعزيز نظم الوزارة الرقابية على تطبيق المعايير الدولية الرقابية، وبالتالي تفعيل دورها بكفاءة وفاعلية في ضبط أداء تنفيذ الاتفاقيات الدولية.

كما ترى الباحثة أيضًا أنّ ارتفاع نسبة الموافقة في اتجاهات المبحوثين حول بُعد "المعايير الرقابية" يعود إلى إدراكهم الفعلي حول فاعليتها واتساقها مع مؤشرات قياس الأداء الفعلي في الوزارة< مما يُسهل الالتزام بها، ويُسهل أيضًا فهمها من قبل الموظفين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (قويدر، 2016) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة حول بُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية والمالية في الوزارات الفلسطينية، كما اتفقت أيضًا الدراسة الحالية مع دراسة (تاجوري، 2015)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "المعايير الرقابية" كأحد محددات الرقابة الإدارية في مؤسسة وحدة بريد الجزائر– أم البواقي.

3.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الثالث "قياس الأداء الفعلي":

يوضح الجدول (5.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثالث "قياس الأداء الفعلي" التي تندرج تحت المحور الأول (الرقابة الحكومية) لإجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، ويتكون البعد من (8) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثالث (3.48 من 5 بانحراف معياري 0.67) وبوزن نسبي (69.6%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الأولى التي تنص على "تتم عملية قياس الأداء الفعلي في الوزارة وفقًا للمعايير الرقابية الموضوعة في الخطة الاستراتيجية" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.60 من 5 بانحراف معياري 0.88) وبوزن نسبي (72%)، وتعبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "يتوفر في الوزارة نظام فعال لمقارنة مستوى الأداء الفعلي بمستوى الأداء المتوقع من هذا النظام" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.38 من 5 بانحراف معياري 0.96) وبوزن نسبي (67.6%)، وتعبر عن درجة موافقة متوسطة.

جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث " قياس الأداء الفعلي".

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
الدرجة الكلية للبعد الثالث "قياس الأداء الفعلي"	**3.48**	**69.6%**	**0.67**	**مرتفع**
1. تتم عملية قياس الأداء الفعلي في الوزارة وفقًا للمعايير الرقابية الموضوعة في الخطة الاستراتيجية.	3.60	72.0%	0.88	1 (مرتفع)
2. يتم قياس الأداء الفعلي في الوزارة بشكل دوري ومنتظم وفقًا لنظام إداري محكم.	3.40	68.0%	0.83	6 (مرتفع)
3. يتوفر في الوزارة نظام فعال لمقارنة مستوى الأداء الفعلي بمستوى الأداء المتوقع من هذا النظام.	3.38	67.6%	0.96	8 (متوسط)
4. تساهم عملية قياس الأداء الفعلي في تصحيح الانحرافات عن التوجهات.	3.40	68.0%	0.94	7 (مرتفع)
5. تتسم عملية قياس الأداء الفعلي بالوضوح الكامل لجميع المستويات الوظيفية في الوزارة.	3.52	70.4%	0.76	3 (مرتفع)
6. يتم الاعتماد على عملية قياس الأداء الفعلي من أجل تحسين إمكانية تحقيق الأهداف الموضوعة.	3.56	71.2%	0.78	2 (مرتفع)
7. تطبق الوزارة أساليب محددة وواضحة في عملية قياس الأداء الفعلي.	3.46	69.2%	0.88	5 (مرتفع)
8. تستخدم عملية قياس الأداء الفعلي من أجل الوصول إلى أفضل مستوى أداء.	3.52	70.4%	0.93	4 (مرتفع)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بالجوانب الخاصة ببُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد محور "الرقابة الحكومية" وجود تقييم إيجابي مرتفع من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بمراعاة الجوانب المتعلقة ببُعد "قياس الأداء الفعلي"، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد ما نسبته (69.6%)، مما يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آراء المبحوثين حول توفر التزام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتعزيز تطبيق بُعد "قياس الأداء الفعلي". وتعزو الباحثة هذا الارتفاع في مستوى الموافقة نحو توافر الجوانب المرتبطة بهذا البُعد إلى إدراك المبحوثين لوضوح الأساليب والطرق التي تتبعها الوزارة في عملية قياس الأداء الفعلي، حيث تتسم عملية قياس الأداء الفعلي بالوضوح لجميع المستويات الوظيفية في الوزارة؛ مما يُسهل على الموظفين الالتزام بتحقيق مستوى الأداء المتوقع

وتعزيز قدرة الوزارة على تصحيح الانحرافات في حال وجودها، وبالتالي تحسين إمكانية تحقيق الأهداف الموضوعة.

كما ترى الباحثة أيضًا أنّ اتساق عملية قياس الأداء الفعلي مع الإمكانات والموارد والظروف البشرية والمادية المتوفرة في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، بالإضافة إلى طبيعة مهام الموظفين والأعباء الوظيفية المنوط بهم القيام بها؛ ساهمت بشكل كبير في ارتفاع مستوى الموافقة حول جوانب قياس الأداء الفعلي من أجل تحسين عملية المراقبة الحكومية بما يتلاءم مع قدرات وإمكانات الوزارة في ظل عمل الوزارة في بيئة العمل المتغيرة والمليئة بالتحديات في مناطق الأراضي الفلسطينية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو بكر، 2010) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية في منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية، كما اتفقت أيضًا الدراسة الحالية مع دراسة (Oyerogba, et al., 2017) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة في الشركات المدرجة في نيجيريا.

4.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الرابع "التقييم الرقابي":

يوضح الجدول (6.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الرابع "التقييم الرقابي" التي تندرج تحت المحور الأول (الرقابة الحكومية) لإجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، ويتكون البعد من (8) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الرابع (3.50 من 5 بانحراف معياري 0.71) وبوزن نسبي (70%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة الخامسة التي تنص على "تساهم عملية التقييم في اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفاعلية" قد احتلّت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.60 من 5 بانحراف معياري 0.94) وبوزن نسبي (72%)، وتعبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الثامنة التي تنص على "تتم عملية التقييم وفق إجراءات منصفة وعادلة" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.38 من 5 بانحراف معياري 0.87) وبوزن نسبي (67.6%)، وتعبر عن درجة موافقة متوسطة.

جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الرابع " التقييم الرقابي".

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
الدرجة الكلية للبعد الرابع "التقييم الرقابي"	3.50	70.0%	0.71	مرتفع
1. تتميز عملية التقييم الرقابي بمرونة كافية تتسق مع المتغيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية.	3.56	71.2%	0.78	3 (مرتفع)
2. تساهم عملية التقييم الرقابي في اتخاذ إجراءات سليمة لتصحيح الانحرافات وتطوير العمل.	3.40	68.0%	0.94	6 (مرتفع)
3. تعتمد الوزارة على أسلوب المشاركة الفعالة في عملية التقييم الرقابي.	3.50	70.0%	0.86	5 (مرتفع)
4. تقوم الوزارة بالعمل على تصحيح الانحرافات التي تفرزها عملية التقييم.	3.56	71.2%	0.86	4 (مرتفع)
5. تساهم عملية التقييم في اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفاعلية.	3.60	72.0%	0.94	1 (مرتفع)
6. تستند عملية التقييم في الوزارة إلى أدلة واضحة.	3.58	71.6%	0.83	2 (مرتفع)
7. تعتمد الوزارة على منهجية واضحة في عملية التقييم الرقابي.	3.40	68.0%	1.01	7 (مرتفع)
8. تتم عملية التقييم وفق إجراءات منصفة وعادلة.	3.38	67.6%	0.87	8 (متوسط)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بالجوانب الخاصة ببُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد محور "الرقابة الحكومية" وجود تقييم إيجابي مرتفع من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بمراعاة الجوانب المتعلقة ببُعد "التقييم الرقابي"، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد نحو (70%)، مما يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آراء المبحوثين حول توافر التزام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتعزيز تطبيق الجوانب الخاصة ببُعد "التقييم الرقابي"، وتعزو الباحثة هذا الارتفاع في مستوى الموافقة إلى إدراك المبحوثين الفعلي لمرونة عملية التقييم الرقابي في الوزارة واتساقها مع المتغيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تعزيز اتباع الوزارة لأسلوب المشاركة في عملية التقييم الرقابي من أجل تعزيز مصداقية عملية التقييم، وتعزيز إمكانية تصحيح الانحرافات التي تفرزها عملية التقييم.

كما تعزو الباحثة أيضًا ارتفاع مستوى الموافقة في اتجاهات المبحوثين حول بُعد "التقييم الرقابي" إلى إدراكهم الفعلي حول فاعلية التقييم الاستراتيجي في ضبط مسار الأداء داخل الوزارة، وإلى وضوح المنهجية والإجراءات التي تتم وفقها عملية التقييم الرقابي، وبالتالي فإنّ ذلك يُفسر ارتفاع مستوى موافقة المبحوثين من موظفي وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول بُعد "التقييم الرقابي".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قويدر، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية والمالية في الوزارات الفلسطينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول بُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة.

2.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالمحور الثاني "التنمية الإنسانية":

يوضح الجدول (7.4) المقاييس الوصفية لفقرات المحور الثاني "التنمية الانسانية" لإجابات الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، ويتكون المحور من (18) فقرة، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول المحور الثاني (3.23 من 5 بانحراف معياري 0.60) وبوزن نسبي (64.6%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة متوسطة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا المحور، فقد أظهرت النتائج بأنّ الفقرة الثامنة عشر التي تنص على "تساهم برامج وإجراءات الوزارة في تميكن المرأة من الوصول إلى مؤسسات صنع القرار الفلسطيني" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.66 من 5 بانحراف معياري 0.94) وبوزن نسبي (73.2%)، وتعبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على "توفر الوزارة برامج خاصة لمكافحة سوء التغذية لدى النساء" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (2.86 من 5 بانحراف معياري 0.95) وبوزن نسبي (57.2%)، وتعبر عن درجة موافقة متوسطة.

جدول 7.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "التنمية الإنسانية".

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
الدرجة الكلية للمحور الثاني "التنمية الإنسانية"	3.23	64.6%	0.60	متوسط
1. تتوفر الخدمات الصحية بسهولة للجميع دون تمييز بمفهومها الشمولي.	3.18	63.6%	0.98	12 (متوسط)
2. تتميز الخدمات الصحية المقدمة للنساء بالكفاءة والفاعلية.	3.02	60.4%	0.91	16 (متوسط)
3. توفر الوزارة برامج خاصة لمكافحة سوء التغذية لدى النساء.	2.86	57.2%	0.95	18 (متوسط)
4. تقوم الوزارة بتوفير خدمات الإرشاد والدعم النفسي للنساء المستفيدات.	3.08	61.6%	0.92	14(متوسط)
5. توفر الوزارة برامج خاصة بتوفير الحماية اللازمة للنساء المعنفات.	3.24	64.8%	1.02	11(متوسط)
6. تساهم إجراءات الوزارة في تحسين الحياة الصحية للفتيات والنساء.	3.20	64.0%	0.95	10(متوسط)
7. تُمكِّن برامج الوزارة المنفذة النساء من الوصول إلى الخدمات التعليمية بسهولة ويسر.	3.32	66.4%	0.89	8(متوسط)
8. تخصص الوزارة برامج لمكافحة التسرب المدرسي للفتيات.	3.06	61.2%	0.79	15(متوسط)
9. توفر الوزارة برامج خاصة بدعم التعليم الجامعي للفتيات والنساء.	2.90	58.0%	0.95	17(متوسط)
10. تهدف برامج تمكين المرأة من التعليم إلى تحقيق إنسانية المرأة.	3.24	64.8%	0.94	9(متوسط)
11. تساهم البرامج الداعمة لتعليم المرأة في تمكينها من أداء دورها في خدمة الوطن والمجتمع.	3.34	66.8%	0.89	5(متوسط)
12. توفر الوزارة برامج خاصة بتأهيل وبناء قدرات المرأة في مجالات متنوعة.	3.32	66.4%	0.84	7(متوسط)
13. تقدم الوزارة برامج خاصة ببناء القدرات الاقتصادية للمرأة لتمكينها في الحياة الاقتصادية.	3.32	66.4%	0.83	6(متوسط)
14. تقدم الوزارة برامج خاصة بتنمية قدرات المرأة على الإدارة الاقتصادية السليمة للمنزل.	3.10	62.0%	0.93	13(متوسط)
15. تولي الوزارة أهمية كبيرة للتصدي لجميع أشكال التعنيف والتمييز التي تتعرض لها الفتيات والنساء الفلسطينيات.	3.56	71.2%	0.91	2(مرتفع)

الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب (الموافقة)
16. تخصص الوزارة موازنة خاصة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع الأصعدة.	3.46	69.2%	1.09	3 (مرتفع)
17. تساهم الإجراءات المتخذة في الوزارة بتعزيز المساءلة القضائية وغير القضائية عن انتهاكات حقوق المرأة وفق القانون الدولي الإنساني	3.40	68.0%	0.99	4 (مرتفع)
18. تساهم برامج وإجراءات الوزارة في تمكين المرأة من الوصول إلى مؤسسات صنع القرار الفلسطيني.	3.66	73.2%	0.94	1 (مرتفع)

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال الاستعراض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بالجوانب الخاصة بمحور "التنمية الانسانية" وجود تقييم إيجابي متوسط من قبل المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بمراعاة الجوانب المتعلقة بمحور "التنمية الانسانية"، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد ما نسبته (64.6%)، مما يشير إلى وجود درجة موافقة متوسطة في آراء المبحوثين حول تعزيز وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لتحقيق التنمية الإنسانية، حيث عملت وزارة شؤون المرأة الفلسطينية على توفير برامج خاصة بتأهيل وبناء قدرات المرأة في العديد من المجالات من خلال دعمها لبرامج التعليم والرعاية الصحية الشمولية للفتيات المهمشات والقاطنات في الأماكن النائية، وتعزيز البرامج الخاصة ببناء القدرات الاقتصادية للمرأة؛ لتمكينها في الحياة الاقتصادية، بالإضافة إلى تخصيص الوزارة لبرامج خاصة بمكافحة جميع أشكال التعنيف والتمييز التي تتعرض لها الفتيات والنساء الفلسطينيات إلا أنَّ جهود الوزارة في سبيل تحقيق التنمية الإنسانية ما يزال يشوبها جوانب من الضعف بسبب ضعف الإجراءات القانونية المتخذة في الوزارة والخاصة بتعزيز المساءلة القضائية وغير القضائية عن انتهاكات حقوق المرأة وفق القانون الدولي الإنساني.

وهذا بالتحديد ما أكّدته إجابات المشاركين في المقابلة من العاملين في المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث أجمع المشاركون على التأكيد على امتلاك الوزارة للعديد من الاستراتيجيات الفعّالة في سبيل تعزيز التنمية الإنسانية، وضمان حقوق المرأة الفلسطينية ضمن بنود اتفاقية سيداو، حيث تحتوي خطط الوزارة الاستراتيجية على العديد من البرامج والمشاريع التي من شأنها تحسين ظروف المرأة الفلسطينية، وتعزيز وصولها إلى التعليم، وادماجها في جميع المراحل التعليمية الأساسية والعليا، بالإضافة إلى ضمان وصول التعليم للنساء المهمشات، كما تبذل

الوزارة الكثير من الجهد المتواصل في سبيل تحسين وصول المرأة الفلسطينية إلى الرعاية الصحية الشاملة، وتعزيز تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديًا من أجل تحسين المستوى المعيشي للمرأة الفلسطينية بشكل خاص وللمجتمع الفلسطيني بشكل عام، وبالتالي دعم الوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية إلا أنّ المشاركين في المقابلة قد أشاروا إلى وجود جوانب جوهرية من الضعف في مستوى تحقيق التنمية الإنسانية، حيث عزا المشاركون جوانب الضعف إلى عدم مواءمة اتفاقية سيداو للتشريعات الفلسطينية، وعدم نشرها في الجريدة الرسمية؛ مما يفقدها حقها القانوني الملزم، وبالتالي يتيح الفرصة للكثير من الجهات الرافضة لتنفيذ الاتفاقية؛ لمهاجمتها وتشويه صورتها الذهنية لدى الشعب الفلسطيني.

وتتفق هذه النتيجة مع كلٍ من دراسة (فاكية، 2010) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول التنمية الإنسانية كمؤشر رئيسي لتعزيز حقوق الإنسان، ودراسة (Gezikol & Tunahan,2019) التي أشارت نتائجها إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول محددات التنمية الإنسانية.

نتائج تحليل المقابلة:

النتائج العامة:

أظهرت النتائج العامة لتحليل المقابلة وجود حالة من الرضا عن الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وأثرها في تحقيق التنمية الإنسانية من قبل مجموعة من المشاركين من المؤسسات الحقوقية والمؤسسات العاملة في المجال النسوي، بالإضافة إلى مقابلة مع الإدارة العليا في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث أشارت النتائج إلى وجود حالة نسبية من الرضا العام حول أبعاد الرقابة الحكومية المتمثلة في: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي والتقييم الرقابي) باستثناء وجود نسبة من الضعف في أحد الجوانب بالخاصة ببُعد (الأساليب الرقابية)، حيث تمثل الضعف في هذا البعد في جانب الهجوم الذي تتعرض له وزارة شؤون المرأة الفلسطينية من قبل بعض شرائح المجتمع الفلسطيني مثل العشائر والجماعات السلفية، والتي تحد من فاعلية الأساليب الرقابية في تعزيز الالتزام بتنفيذ اتفاقية سيداو؛ مما يؤدي إلى وجود خلل في قدرة الوزارة على مواءمة التشريعات مع بنود اتفاقية سيداو، ويُضعف بالتالي فاعلية الأساليب الرقابية التي يتم اتباعها في الوزارة على الوفاء بالعمل المنوط بها، وبالتالي يُمثل قيدًا على تنفيذ اتفاقية سيداو بشكلها الصحيح.

بالإضافة إلى أنّ اتجاهات المشاركين في المقابلة كانت متوسطة الرضا إلى حدٍ ما بخصوص ما يتعلق بأبعاد التنمية الإنسانية المتمثلة في (الصحة، التعليم، تحسين المستوى المعيشي)، وتستعرض الباحثة فيما يلي أهم النتائج الخاصة بآراء المشاركين في المقابلة من العاملين في المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وأثرها على تحقيق التنمية الإنسانية.

المحور الأول/ الرقابة الحكومية:

البعد الأول: الأساليب الرقابية

أظهرت النتائج الخاصة ببعد الأساليب الرقابية وجود حالة متوسطة من الرضا النسبي عن المكونات الخاصة بهذا البعد، حيث أشار معظم المشاركين في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة إلى وجود تحسن بشكل عام في الأساليب الرقابية التي يتم اتباعها من قبل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في سبيل تلبية متطلبات متابعة تنفيذ اتفاقية سيداو، بالإضافة إلى اتباع الوزارة لأسلوب مشاركة المؤسسات الحقوقية والنسوية، والأخذ بآرائهم في إطار تشاركي فعّال؛ مما يعزز فاعلية الأساليب الرقابية المتبعة من قبل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، ولكن أشار معظم المشاركين في المقابلة إلى وجود جانب من الضعف في تطبيق بعد الأساليب الرقابية كأحد أبعاد الرقابة الحكومية، حيث تمثل جانب الضعف بشكل رئيسي في الهجوم الكبير الذي تتعرض له الاتفاقية من قبل بعض شرائح المجتمع الفلسطيني المتمثلة في العشائر والجماعات المتشددة، بالإضافة إلى عدم مواءمة التشريعات القانونية الفلسطينية لاتفاقية سيداو؛ مما يُضعف فاعلية الأساليب الرقابية المتبعة، ويُضعف قدرة الوزارة بشكل عام على تحقيق نتائج ملموسة على أرض الواقع لتنفيذ اتفاقية سيداو.

كما عزا المشاركون في المقابلة وجود ضعف يشوب بُعد الأساليب الرقابية من جهة الانقسام الفلسطيني بين شطري الوطن، والذي يؤثر سلبًا على تعزيز الالتزام بتنفيذ اتفاقية سيداو، بالرغم من ممارسة الوزارة الرقابة على المؤسسات التابعة لها مثل بيت الأمان وشرطة حماية الأسرة باعتبارها آليات وأدوات تنفيذية تحت إشراف الوزارة إلا أنّ حالة عدم الاستقرار السياسي في الأراضي الفلسطينية تتطلب من الوزارة بذل جهدٍ مضاعف من أجل تعزيز قدرتها على استخدام الأساليب الرقابية المتبعة من خلالها.

وقد أكد المشاركون في المقابلة على ضرورة أنْ تبذل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية مزيدًا من الجهد من أجل تعزيز تمثيل المرأة في الحياة السياسية، وبذل المزيد من الجهد أيضًا من أجل زيادة الضغط على الحكومة بما يضمن تعزيز تنفيذ اتفاقية سيداو، من خلال مواءمتها مع التشريعات الفلسطينية، وقد تمثل الوزن النسبي لبُعد الأساليب الرقابية بالمجمل بـــ (66.5%) وهي تمثل درجة متوسطة من الرضا.

البعد الثاني: المعايير الرقابية

أظهرت النتائج الخاصة ببعد المعايير الرقابية وجود حالة مرتفعة من الرضا النسبي عن المكونات الخاصة بهذا البعد، حيث أشار المشاركون في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى وجود درجة جيدة من قدرة على مواءمة هذه المعايير الرقابية مع خصوصية المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى جهود الوزارة التي تُبذل في سبيل تحقيق التقارب بين ثقافة المجتمع الفلسطيني وبنود اتفاقية سيداو، من خلال مراعاة هذه المعايير لخصوصية المجتمع، وبالتالي تعزيز قدرة الوزارة على المحاسبة في حال حدوث انحرافات.

كما أشار المشاركون في المقابلة إلى أنّ المعايير الرقابية الخاصة بتنفيذ اتفاقية سيداو لا يتعدى تنفيذها المراكز والمؤسسات التابعة لوزارة شؤون المرأة الفلسطينية؛ مما يؤدي إلى محدودية تنفيذ الاتفاقية ومحدودية نطاق الرقابة على تنفيذها، وفي هذا السياق أكّد المشاركون في المقابلة على ضرورة أنْ تعمل الحكومة الفلسطينية على ترسيخ سيادة القانون من أجل تعزيز الالتزام ببنود الاتفاقية من قبل أفراد المجتمع، بالإضافة إلى ضرورة قيام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتوعية وتثقيف الجمهور الفلسطيني حول حقوق المرأة الفلسطينية، وضرورة تعزيز مشاركتها في مجالات الحياة المختلفة، بالإضافة إلى ضرورة تثقيف المجتمع الفلسطيني حول الاحتكام إلى سيادة القانون من أجل تعزيز تنفيذ بنود الاتفاقية على أرض الواقع من خلال التوعية بالاتفاقية، وقد تمثل الوزن النسبي لبعد الأساليب الرقابية بالمجمل بـــ (68%) وهي تمثل درجة مرتفعة من الرضا النسبي.

البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي

أظهرت النتائج الخاصة ببعد قياس الأداء الفعلي وجود حالة متوسطة من الرضا النسبي عن المكونات الخاصة بهذا البعد، حيث أشار معظم المشاركين في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى وجود آليات فعلية لقياس مستوى الأداء الفعلي وتقييمه من قبل الوزارة فيما يتعلق بقياس الأداء الفعلي الخاص بتنفيذ اتفاقية سيداو على أرض

الواقع، حيث تقوم الوزارة بعملية قياس الأداء الفعلي بشكل منتظم، حيث تعد عملية قياس الأداء الفعلي ذات أثر ملموس فيما يتعلق بالمراكز والمؤسسات التابعة في الوزارة.

كما أشار المشاركون في المقابلة أيضًا إلى أنّه وبرغم الإجراءات التي تتبعها الوزارة فيما يتعلق بمتابعة العمل ضمن الاتفاقية إلا أنّ مخرجات هذه الإجراءات ما تزال غير ملموسة على أرض الواقع في المجتمع الفلسطيني، حيث إنّ إجراءات قياس الأداء الفعلي لا تتعدى المؤسسات والمراكز التابعة للوزارة؛ مما يعني أنّ عملية قياس الأداء الفعلي وتقييم مخرجاتها لا يشمل المجتمع الفلسطيني ككل، وبالتالي فإنّ هذه الإجراءات مجدية فقط في الأماكن التابعة للوزارة.

وقد تمثل الوزن النسبي لبعد قياس الأداء الفعلي بالمجمل بـــ (65.4%) وهي تمثل درجة متوسطة من الرضا النسبي.

البعد الرابع: التقييم الرقابي

أظهرت النتائج الخاصة ببعد التقييم الرقابي وجود حالة مرتفعة من الرضا النسبي عن المكونات الخاصة بهذا البعد، حيث أشار معظم المشاركين في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الى وجود درجة مرتفعة من الرضا النسبي من حيث المهنية في الأداء والعدالة في التقييم، برغم وجود بعض التحديات والتجاوزات التي تواجه عمل الوزارة في اتخاذ الإجراءات التصحيحية بخصوص الانحرافات التي تفرزها عملية التقييم الرقابي، حيث أشار المشاركون في المقابلة إلى أنّ عملية التقييم الرقابي في الوزارة تتسم بالشفافية إلا أنّها ما تزال بحاجة إلى متابعة أفضل من قبل الوزارة فيما يخص آليات تنفيذ اتفاقية سيداو، حيث أشار المشاركون إلى أنّ النتائج التي تترتب على مخرجات عملية التقييم الرقابي المُنفذة بشأن اتفاقية سيداو تواجه الكثير من القصور فيما يخص أعمال حقوق المرأة المدنية والسياسية، وحصولها على تكافؤ الفرص في الحياة العملية.

وفي المجمل أشار المشاركون في المقابلة إلى وجود مستوى جيد من شفافية وعدالة عملية التقييم الرقابي، ولكن ليس بشكل مطلق؛ نتيجة وجود بعض التجاوزات التي تتعلق بالمحسوبية واستخدام البعض لنفوذهم السياسي لعرقلة تنفيذ الإجراءات التصحيحية التي يُفترض أنْ تترتب على عملية التقييم الرقابي، وقد تمثّل الوزن النسبي لبعد التقييم الرقابي بالمجمل بـــ (69%) وهي تمثل درجة مرتفعة من الرضا النسبي.

المحور الثاني/ التنمية الإنسانية:

أظهرت النتائج الخاصة بمحور التنمية الإنسانية وجود حالة إيجابية من الرضا النسبي عن مكونات الأبعاد الخاصة بهذا المحور، حيث أشار المشاركون في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة إلى أنّ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية قد ساهمت إلى مستوى مقبول في دعم عملية التنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية بشكل خاص وللمجتمع الفلسطيني بشكل عام، حيث تمثل المرأة الفلسطينية نصف المجتمع وهي التي تشرف على تربية وإعداد النصف الآخر، حيث أشار المشاركون في المقابلة إلى أنّ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تتخذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة وتأخذ بعين الاعتبار ضمن خطتها الاستراتيجية بما يقترب من العدالة وتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص للمرأة الفلسطينية، حيث قامت وزارة شؤون المرأة الفلسطينية ضمن التزامها بتطبيق اتفاقية سيداو بتشكيل لجنة للرقابة على المنهاج الفلسطينية، حيث احتوت هذه اللجنة على نخبة من الأكاديميات النسوية، وذلك من أجل معالجة المناهج الدراسية في حال تضمنها على أي إيحاءات تتعلق بالتمييز العنصري ضد المرأة، بالإضافة إلى متابعة تسرب الفتيات من المدارس من أجل إحداث تأثير إيجابي في سياق دعم إعداد وتعليم المرأة الفلسطينية.

أما في الجانب الصحي فقد أشار المشاركون في المقابلة أيضًا إلى أنّ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية قامت ضمن خطتها الاستراتيجية للتوافق مع اتفاقية سيداو بتعزيز خطط حماية الصحة الإنجابية، وتوفير مراكز رعاية الأمومة، وتقديم الخدمات الصحية للمرأة في المناطق الريفية والمهمشة، بالإضافة إلى دعم جميع قضايا الصحة المتعلقة بالمرأة المصابة بسرطان الثدي إلا أنّه وبرغم الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة المرأة الفلسطينية في سبيل تعزيز الرعاية الصحية للمرأة الفلسطينية ما زال يشوب هذا الجانب مستوى ضعيف من الضعف حيث يتمثل مستوى الضعف في بطء التنسيق بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المرأة ووزارة الصحة، إذ إنّ التحويل بين هذه الوزارات يتم ضمن بروتوكولات معينة.

وفي الجانب المرتبط بتحسين المستوى المعيشي للمرأة كأحد جوانب التنمية الإنسانية أكّد المشاركون في المقابلة من المؤسسات الحقوقية والنسوية ووزارة شؤون المرأة الفلسطينية أنّ الوزارة قامت بتدخلات مهمة جدًا، مثل: إنشاء لجان تواصل بين محافظات الوطن تهدف إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية إلا أنّ هذا البرنامج لم يؤت ثماره في المحافظات الجنوبية؛ بسبب الانقسام الفلسطيني، وتعطيل عمل المحافظين؛ مما شكل عائقًا كبيرًا أمام تنفيذ البرنامج في المحافظات الجنوبية، كما أشار المشاركون في المقابلة أيضًا أنّ الوزارة بذلت الكثير من الجهد

المُقدر في مجال زيادة تمثيل النساء بلجنة توطين القوانين والتشريعات بما ينسجم مع اتفاقية سيداو، ويعزز دورها في قضايا الأمن والسلام من خلال زيادة تمثيل المرأة، وزيادة عدد منتسبات الأجهزة الأمنية لتعزيز تشكيل وحدات النوع الاجتماعي في مراكز الأمن والشرطة، وفي المجمل بلغ الوزن النسبي لمحور التنمية الإنسانية نحو (70%) وهي تمثل درجة مرتفعة من الرضا النسبي.

وترى الباحثة من خلال إجراء هذه المقابلات وتحليلها أنّ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بشكل عام قد قامت بأداء جيد في سبيل تعزيز وتمكين المرأة الفلسطينية وحصولها على حقوقها في التعليم والصحة وتحسين المستوى المعيشي، من خلال تنفيذ بنود اتفاقية سيداو والرقابة عليها، برغم ما يواجه الوزارة من تحديات جمّة تمثّل أهمها في الانقسام الفلسطيني بين شطري الوطن؛ مما أعاق تنفيذ البرامج والمشاريع في المحافظات الجنوبية، بالإضافة إلى أنه وفي ظل الانقسام الفلسطيني وتعطل عمل المحافظين في المحافظات الجنوبية وتعطل عمل التشريعي لم تحصل اتفاقية سيداو على مواءمة مع القوانين الفلسطينية المحلية؛ مما يشكل عائقًا كبيرًا أمام تنفيذها على أرض الواقع، ويشكل صعوبة كبيرة أيضًا في حال حدوث انحرافات أو تجاوزات، حيث لا يمكن محاسبة المسؤولين عن هذه الانحرافات والتجاوزات من الناحية القانونية؛ لأنّ عدم نشر اتفاقية سيداو في الجريدة الرسمية يُفقدها الاستناد إلى قوة تشريع القانون الفلسطيني، وتعد في هذه الحالة غير ملزمة قانونيًا.

وترى الباحثة أيضًا أنّه وبرغم هذه المعوقات الجمّة إلا أنه توجد بعض الإنجازات التي تحسب لوزارة شؤون المرأة الفلسطينية في سبيل تعزيز تنفيذ اتفاقية سيداو على أرض الواقع، وتعزيز حصول المرأة الفلسطينية على حقها في التعليم والصحة، وتحسين المستوى المعيشي، وتعزيز تكافؤ الفرص للمرأة الفلسطينية مع الرجل، وفي سياق جهود الوزارة حول تعزيز تنفيذ اتفاقية سيداو والرقابة عليها ترى الباحثة أنّه يجب على الوزارة القيام بحملات توعوية للجماهير الفلسطينية حول أهمية اتفاقية سيداو من أجل تحسين الصورة النمطية الذهنية لبنود الاتفاقية في المجتمع الفلسطيني، في ظل وجود جهات معنية بتشويه صورة الاتفاقية، من أجل شحذ الجهود لمواجهة العشائر والجهات المتشددة الرافضة لتنفيذ الاتفاقية؛ مما قد يساهم في تعزيز تمكين ومشاركة المرأة الفلسطينية في جميع مجالات الحياة في المجتمع الفلسطيني، وبالتالي دعم عملية التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني.

5.4 اختبار فرضيات الدراسة

ويتم التحقق من صحة الفرضية الرئيسة الأولى والفرعية من خلال استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغير المستقل (الرقابة الحكومية) بأبعاده المتمثلة في (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) والمتغير التابع متمثل في (التنمية الإنسانية)، حيث يتم اختبار الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية مقابل الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية، ويتم الحكم على نتيجة الاختبار بناءً على قيمة مستوى الدلالة المحسوبة للاختبار (حيث يتم رفض الفرضية العدمية والتوصل لصحة الفرضية البديلة في حال كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من مستوى (0.05)، ويقال عندها أنّ الاختبار معنوي، ويعني ذلك وجود "علاقة" وذات دلالة إحصائية، ويتم قبول الفرضية العدمية في حال كانت قيمة مستوى أعلى من (0.05)، ونستنتج عندئذ عدم وجود "علاقة" ذات دلالة إحصائية.

الفرضية الرئيسة الأولى: تنص الفرضية على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

والجدول (8.4) يوضح نتائج العلاقة بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية. ومن خلال النتائج نستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.531) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

جدول 8.4: نتائج العلاقة بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

محاور الدراسة		المتغير التابع "التنمية الانسانية"		
		عدد المستجيبين	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
المتغير المستقل	الأساليب الرقابية	50	**0.383	0.000
	المعايير الرقابية		**0.575	0.000
	قياس الأداء الفعلي		**0.415	0.000
	التقييم الرقابي		**0.580	0.000
الدرجة الكلية للمتغير المستقل "الرقابة الحكومية"			**0.531	0.000

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج (spss، 2020).

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج تحليل الفرضية الرئيسة الأولى، والتي تبحث في وجود علاقة ارتباط معنوية بين "الرقابة الحكومية" و"التنمية الإنسانية" من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، فقد أوضحت نتائج التحليل السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية بين المحورين. وترى الباحثة أنّ السبب في وجود هذه العلاقة الارتباطية بين المحورين يعود إلى مجموعة من الأسباب والتي ترتبط بالأطر النظرية التي تم تناولها حول هذين المحورين، والتي ناقشت وجود علاقة ارتباطية لكلٍ منهما، بالإضافة إلى الأطر التطبيقية والتحليلية، والتي ناقشت إمكانية وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما، حيث أشارت هذه الدراسات والأدبيات السابقة إلى توافر العلاقة بين هذين المحورين، وهذا بالتحديد ما أكدته نتائج تحليل الدراسة الحالية، والتي بحثت في إمكانية وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير "الرقابة الحكومية" و"التنمية الإنسانية"، حيث أكدت النتائج وجود هذه العلاقة الارتباطية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.531) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية الرقابة الحكومية على تحقيق التنمية الإنسانية.

كما ترى الباحثة أيضًا أنّ وجود هذه النتيجة الإيجابية لعلاقة الارتباط بين "الرقابة الحكومية" و"التنمية الإنسانية" من خلال الجانب التطبيقي للدراسة الحالية يعود إلى توافر الجوانب الخاصة بمتغير "الرقابة الحكومية" في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث تعتمد الوزارة على تشكيل اللجان الرقابية وتدريبها وتأهيلها وتطوير الأساليب الرقابية بما يلائم مصلحة العمل، ويُعزز إمكانية تحقيق الأهداف المرجوة للوزارة، ويرتبط هذا الجانب المتوافر في الوزارة بمتغير "التنمية الإنسانية" والذي يعتبر عصب الهدف الرئيسي لإنشاء الوزارة، حيث تمّ إنشاء وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

بهدف تحقيق المساواة للمرأة، وبناء قدراتها، وتعزيز مشاركتها الفعّالة في المجتمع الفلسطيني في جميع المجالات الحياتية، وبذلك فإنّ علاقة الارتباط المعنوية الإيجابية بين هذين المحورين هي علاقة تستند بشكل فعلي إلى تطبيقهما على أرض الواقع من قبل الوزارة، وإلى التزام الوزارة بالجوانب الخاصة بهما، حيث تلتزم الوزارة بالجوانب الخاصة بالمحور المستقل "الرقابة الحكومية" من أجل تحقيق المحور التابع "التنمية الإنسانية".

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الرقابة الحكومية وتعزيز تطوير الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (تاجوري، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الرقابة الإدارية وتحسين أداء الموظفين العاملين في وحدة بريد الجزائر.

ويتفرع من الفرضية الرئيسة الأولى مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تشمل:

الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (8.4) نستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الانسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.383) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال الاستعراض السابق لنتائج التحليل الخاصة ببُعد "الأساليب الرقابية" على تنفيذ اتفاقية سيداو وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية وبين التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وفي هذا السياق تعزو الباحثة وجود هذه العلاقة الارتباطية بينهما إلى أنّ بُعد الأساليب الرقابية، وهو

أحد الأبعاد الرئيسة التنفيذية لمحور الرقابة الحكومية، والذي أشارت الأطر النظرية والتحليلية والتطبيقية إلى وجود علاقة ارتباطية لهذا البعد، حيث إنه يستخدم من خلال الوزارات كوسيلة لتحقيق غاية ما بمعنى أنّ بُعد "الأساليب الرقابية" يستخدم كوسيلة لتحقيق الهدف الأسمى للوزارة، وهو الوصول إلى "التنمية المستدامة"؛ مما يشير من الناحية النظرية إلى تعزيز وجود علاقة ارتباطية بينهما، وهذا ما أثبته الجانب التطبيقي للدراسة الحالية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.383) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية الأساليب الرقابية والتنمية الإنسانية؛ مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بينهما من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وفي هذا السياق يتضح الاتساق العام بين الأطر النظرية التي تشير إلى معنوية الأساليب الرقابية والتنمية والإنسانية وبين الأطر التطبيقية التي أثبتت بالفعل من خلال التحليل الإحصائي وجود هذه العلاقة المعنوية الارتباطية الإيجابية بين بُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد "الرقابة الحكومية" على تنفيذ اتفاقية سيداو وبين "التنمية الإنسانية"، وهو ما أسهم في إيجاد وترسيخ علاقة قوية من الارتباط بينهما.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البغدادي وعودة، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الجوانب ذات العلاقة ببُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الداخلية وبين تقييم الأداء في مديرية مجاري محافظة القادسية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الجوانب الخاصة ببُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة وبين تحسين أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (8.4) نستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.575) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال الاستعراض السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وبين التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتعزو الباحثة وجود هذه المعنوية "للمعايير الرقابية" و"التنمية الإنسانية" إلى مجموعة من الأسباب التي ترتبط بكون المعايير الرقابية عصب تعزيز تطبيق الرقابة الحكومية، حيث تشير الأطر النظرية ذات العلاقة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية للمعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو، والتي تطبق من خلال الوزارات الحكومية في تحقيق التنمية الإنسانية والتي تعد بمكانة الهدف الأسمى لوزارة شؤون المرأة الفلسطينية محل تطبيق الدراسة الحالية، وقد أثبت الجانب التطبيقي التحليلي وجود علاقة ارتباط إيجابية بين "المعايير الرقابية" على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر المبحوثين في الدراسة الحالية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.575) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية المعايير الرقابية والتنمية الإنسانية، ويدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بينهما؛ بمعنى أن نتيجة الجانب التطبيقي للدراسة الحالية يتماشى مع النتائج والأطر النظرية التي تشير إلى أهمية التزام الوزارات الحكومية بمختلف مجالاتها بتطبيق الجوانب الخاصة ببُعد "المعايير الرقابية" كوسيلة فعالة في تعزيز الوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية، وهو ما أسهم في إيجاد وترسيخ علاقة قوية من الارتباط بينهما.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية للجوانب ذات العلاقة ببُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية وبين الأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (تاجوري، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية لبُعد "المعايير الرقابية" وبين تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة وحدة بريد الجزائر– أم البواقي.

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (8.4) نستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.415) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال الاستعراض السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتعزو الباحثة وجود هذه العلاقة المعنوية لقياس الأداء الفعلي والتنمية الإنسانية إلى العديد من الأسباب المنطقية التي ترتبط بالأطر النظرية الخاصة بالدارسات والأدبيات السابقة، والتي تناولت البحث في الجوانب الخاصة ببُعد "قياس الأداء الفعلي" وتحقيق "التنمية الإنسانية"، حيث يعد قياس الأداء الفعلي في قلب عملية الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو، إذ إنه يتصل بتحديد مدى نجاعة تنفيذ الاتفاقية، وهو ما أكدته وجود علاقة الارتباط الإيجابية في الدراسة التطبيقية الحالية، حيث أكد الجانب التطبيقي للدراسة الحالية وجود علاقة ارتباط إيجابية بين "قياس الأداء الفعلي" على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر المبحوثين في الدراسة الحالية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.415) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية قياس الأداء الفعلي والتنمية الإنسانية، ويدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بينهما، بالإضافة إلى أنّ وجود مثل هذه العلاقة الارتباطية بين قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو والتنمية والإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية يتماشى مع النتائج والأطر النظرية للدراسات والأدبيات السابقة، والتي تشير إلى ضرورة تعزيز تطبيق الجوانب الخاصة ببُعد "قياس الأداء الفعلي" كوسيلة فعالة للوزارات الحكومية في متابعة تنفيذ الاتفاقيات والمعاهدات الدولية من أجل تحسين جودة مخرجات هذا التنفيذ في تعزيز الوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية، وهو ما أسهم في إيجاد وترسيخ علاقة قوية من الارتباط بينهما.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة وبين تحسين أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو بكر، 2010) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين الأداء في منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية.

الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (8.4) نستنتج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.580) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال الاستعراض السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية بين بُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وبين تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتعزو الباحثة وجود هذه العلاقة الارتباطية الموجبة بينهما إلى مجموعة من الأسباب المنطقية والتي ترتبط بالأطر النظرية ذات العلاقة بالجوانب المرتبطة ببُعد "التقييم الرقابي"، والتي تم تناولها من قبل الدراسات والأدبيات السابقة، حيث تشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية لالتزام الوزارات بتطبيق الجوانب الخاصة ببُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية في تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمعات، حيث تعد عملية التقييم الرقابي من الناحية النظرية آخر عملية في عمليات الرقابة الحكومية، والتي يتم بناء على أساسها تقدير الوضع واتخاذ الإجراءات الملائمة بشكل سليم من أجل تعزيز تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمعات، وهو ما تؤكده وجود علاقة الارتباط الإيجابية في الدراسة التطبيقية الحالية التي أشار الجانب التطبيقي للدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين "التقييم الرقابي" على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر المبحوثين في الدراسة الحالية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.383) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية التقييم الرقابي والتنمية الإنسانية، ويدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بينهما، بالإضافة إلى أن وجود مثل هذه العلاقة الارتباطية بين "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية والتنمية والإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية يتماشى مع النتائج والأطر النظرية التي تشير إلى أهمية مرحلة التقييم الرقابي في الوزارات الحكومية في تعزيز

الوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية، والتي تعد بمكانة الهدف الأسمى خصوصًا لوزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وهو ما أسهم في إيجاد وترسيخ علاقة قوية من الارتباط بينهما.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قويدر، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية للجوانب الخاصة ببُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية والمالية وبين تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة.

الفرضية الرئيسة الثانية: تنص الفرضية على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ويتم التحقق من الفرضية الرئيسة الثانية من خلال أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، حيث تم التحقق من صحة الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05 يتم قبولها التي تفترض عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، بينما يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05 التي تفترض وجود أثر ذي دلالة إحصائية للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، والجدول (9.4) يوضح نتائج أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية.

جدول 9.4: نتائج أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية.

المتغير التابع "التنمية الإنسانية"								
#	طريقة تقدير النموذج	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل التحديد المعدل (R^2) %	معنوية النموذج عند مستوى 0.05		
						F	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
	نموذج (Enter)	الحد الثابت (a)	1.363**	0.001	0.448 (%44.8)	10.925	0.000	معنوي
		الأساليب الرقابية	0.152−	0.319				
		المعايير الرقابية	0.644**	0.002				
		قياس الأداء الفعلي	0.640−**	0.008				
		التقييم الرقابي	0.680**	0.001				
	نموذج (Backward)	الحد الثابت (a)	1.340**	0.001	0.447 (%44.7)	14.222	0.000	معنوي
		المعايير الرقابية	0.556**	0.003				
		قياس الأداء الفعلي	0.688−**	0.004				
		التقييم الرقابي	0.671**	0.001				
معادلة الانحدار ← التنمية الإنسانية= 1.340 + المعايير الرقابية (0.556) − قياس الأداء الفعلي (0.688) + 0.671 (التقييم الرقابي)								
ملاحظة: ** ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.01)، * ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.05)								

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج spss.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ معامل التحديد لنموذج الانحدار بلغ (0.447)، وهذا يعني بأنّ (المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) الذي يندرج تحت الرقابة الحكومية الموجودة في النموذج أعلاه يفسر ما نسبته (44.7%) من تباين الحاصل في التنمية الإنسانية، وفيما يتعلق بمعنوية النموذج بلغ قيمة اختبار (F-Test) (14.222) بمستوى دلالة (0.000 أقل من 0.05)، وهذا يشير إلى معنوية نموذج باستخدام نموذج (Backward).

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الحكومية (المعايير الرقابية "أثر إيجابي"، قياس الأداء الفعلي "أثر سلبي"، التقييم الرقابي "أثر إيجابي") على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين". ويتفرع من الفرضية الرئيسة الثانية الفرضيات الفرعية الآتية:

وترى الباحثة من خلال العرض السابق وجود أثر إيجابي عام للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث يتمثل هذا الأثر العام للرقابة الحكومية بأبعادها في الدراسة، والتي تمثلت في: (المعايير الرقابية "أثر إيجابي"، قياس الأداء الفعلي "أثر سلبي"، التقييم الرقابي "أثر إيجابي") في تحقيق التنمية الإنسانية، وهو ما عززته معنوية نموذج الانحدار بين هذين المحورين، وفي هذا السياق تعزو الباحثة وجود هذا الأثر للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية إلى طبيعة عمل الوزارات الحكومية، والتي ترتبط بالوظائف الإشرافية والرقابية المتابعة لجودة تنفيذ العمل بما يحقق المصلحة العامة للجمهور الفلسطيني، وحيث إنّ التوجهات الخاصة بوزارة شؤون المرأة الفلسطينية تسعى إلى تحقيق أهدافها الاستراتيجية الرامية إلى ترسيخ دعائم التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، وبذلك فإنّ الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو تساهم بشكل فعلي على أرض الواقع في تحقيق التنمية الإنسانية، من خلال متابعة جودة تنفيذ الاتفاقية والالتزام ببنودها من قبل المؤسسات والمجتمع الفلسطيني كوسيلة داعمة لتحقيق التنمية الإنسانية، إذ تركز بنود اتفاقية سيداو على تعزيز مساواة وحفظ حقوق المرأة، وبناء قدراتها وتنميتها، والتي تعد بمكانة الخطوات الرئيسة نحو تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، من خلال التركيز على ادماج النوع الاجتماعي المتمثل في المرأة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهو ما أكدته نتائج التحليل في الدراسة الحالية، والتي توصلت إلى وجود أثر للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي للرقابة الحكومية على تطوير الأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (تاجوري، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي للرقابة الإدارية في تحسين أداء الموظفين العاملين في وحدة بريد الجزائر.

الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (9.4) نستنتج بعدم وجود أثر للأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ قيمة مستوى الدالة (0.319 أكبر من 0.05)، وهذه النتيجة تشير إلى عدم معنوية الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة المرأة بفلسطين".

وهذه النتيجة تؤكد رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال نتائج التحليل السابقة عدم وجود تأثير لبُعد "الأساليب الرقابية" في إطار تطبيق الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية على تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، وتعزو الباحثة عدم وجود تأثير لبُعد "الأساليب الرقابية" المُستخدمة في الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو على تحقيق التنمية المستدامة إلى أنّ هذا البُعد بالتحديد يواجه العديد من التحديات التي ترتبط بالهجمة الشرسة التي تتعرض لها تنفيذ اتفاقية سيداو، فبرغم جهود الوزارة المبذولة في سبيل تعزيز مواءمة الأساليب الرقابية المتبعة في إطار الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو؛ مما جعل هذه الأساليب الرقابية بحاجة إلى المزيد من التعديل والتطوير من لأجل مواءمتها مع بنود اتفاقية سيداو، وبما يتلاءم أيضًا مع التشريعات الفلسطينية التي يُفترض أنْ تقر الالتزام ببنود اتفاقية سيداو، حيث إنّ عدم مواءمة بنود اتفاقية سيداو للتشريعات الفلسطينية يُضعف من كفاءة هذه الأساليب في التأثير على تحقيق التنمية الإنسانية، وهذا بالتحديد ما أكدته نتيجة التحليل، حيث أثبتت عدم وجود تأثير لبُعد "الأساليب الرقابية" المستخدمة في الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق "التنمية الإنسانية" في المجتمع الفلسطيني.

كما ترى الباحثة أيضًا أن رفض العشائر والجماعات المتطرفة لتنفيذ اتفاقية سيداو قد شكل عائقًا أمام فاعلية الأساليب الرقابية المتبعة من قبل الوزارة على تنفيذ اتفاقية سيداو، وهذا ما تسبب في عدم وجود تأثير لبُعد الأساليب الرقابية على تحقيق التنمية المستدامة.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (البغدادي وعودة، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي لبُعد "الأساليب الرقابية" في تقييم الأداء في مديرية مجاري محافظة القادسية، كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي للجوانب الخاصة ببُعد "الأساليب الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة في تحسين أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (9.4) نستنتج أنّ هناك تأثيرًا إيجابيًا للمعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.556) وهذا يعني أنّ تطبيق المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.556) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

وترى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج التحليل وجود تأثير إيجابي لبُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.556)، وهذا يعني أنّ تطبيق المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.556) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتعزو الباحثة وجود هذا التأثير الإيجابي إلى التزام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية الفعلي بتطبيق الجوانب الخاصة بأبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث يمثل هذا البُعد بشكل خاص رؤية وزارة المرأة الفلسطينية في إطار قيامها بدورها الرقابي حول المعايير الواجب الالتزام بها من أجل تحسين الأداء الفعلي وحول المعايير التي يتم على أساسها قياس مستوى الأداء الفعلي للتنفيذ، إذ يُعتبر هذا البُعد بالتحديد وسيلة الربط في العلاقة بين الأساليب الرقابية المستخدمة من قبل الوزارة وبين قياس مستوى الأداء الفعلي، حيث يتم تنفيذ العمل والرقابة عليه وفقًا للمعايير التي تم تصميمها من أجل الوفاء بهذا الغرض، وبالتالي فإنّ جودة المعايير الرقابية قد عززت وبشكل فعلي تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، وهذا ما أكده وجود هذا الأثر الإيجابي للمعايير الرقابية كأحد أبعاد الرقابة الحكومية المطبقة من خلال وزارة شؤون المرأة الفلسطينية على تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي للجوانب ذات العلاقة ببُعد "المعايير الرقابية" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية وبين الأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (تاجوري، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي لبُعد "المعايير الرقابية" وبين تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة وحدة بريد الجزائر– أم البواقي.

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (9.4) نستنتج أنّ هناك تأثيرًا سلبيًا لقياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.688)، وهذا يعني أنّ تطبيق قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.688) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: "وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

يتضح من خلال العرض السابق لنتائج التحليل وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية لبُعد "قياس الأداء الفعلي" على تنفيذ اتفاقية سيداو في إطار تطبيق وزارة شؤون المرأة الفلسطينية للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو من أجل تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.688)، وهذا يعني أنّ تطبيق قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.688) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين.

وتعزو الباحثة وجود هذا التأثير السلبي لبُعد "قياس الأداء الفعلي" من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية إلى وجود ضعف كبير جدًا في مستوى قدرة الوزارة على متابعة تنفيذ اتفاقية سيداو، حيث يقتصر تطبيق الوزارة للرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو على المؤسسات والمراكز التابعة للوزارة بشكل مباشر؛ مما يؤدي إلى وجود خلل في عملية قياس الأداء الفعلي على تنفيذ الاتفاقية، حيث من المفترض أنْ تكون الاتفاقية ملزمة، وأن يتم تنفيذها في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، ويتم إضافة إلى ذلك مراعاة بنودها والالتزام بها من قبل جميع مكونات الشعب الفلسطيني ولكن تنفيذ الاتفاقية ضمن مراكز محدودة وتابعة لوزارة شؤون المرأة الفلسطينية يوضح أن الوزارة ومراكزها فقط مَن تلتزم بتنفيذ الاتفاقية، برغم أنّ تنفيذ اتفاقية سيداو يجب أنْ يكون من قبل جميع مكونات الشعب الفلسطيني، وبذلك فإنّ تطبيق عملية قياس الأداء الفعلي على مُكون واحد من مكونات المجتمع الفلسطيني وهو (الوزارة والمراكز التابعة لها" يجعل عملية التقييم عملية منقوصة وغير ذات مصداقية؛ لأنها عملية غير شمولية وغير منصفة تتناول جوانب تنفيذية وتهمل جوانب أخرى، وبالتالي فإنّ أثر هذه العملية يُكون سلبيًا على تحقيق التنمية الإنسانية؛ نظرًا للانحرافات والنقص الذي يتم خلال عملية قياس الأداء الفعلي، وهذا ما يُفسر بالتحديد وجود الأثر السلبي لعملية قياس الأداء الفعلي على تحقيق التنمية الإنسانية.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (مرشود، 2014)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي لبُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة على تحسين أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية، كما اختلفت هذه النتيجة أيضًا مع دراسة (أبو بكر، 2010) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي لبُعد "قياس الأداء الفعلي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية على تحسين الأداء في منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية.

الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية على "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ومن خلال نتائج الجدول (9.4) نستنتج أنَّ هناك تأثيرًا إيجابيًا للتقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.671)، وهذا يعني أنّ تطبيق للتقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.671) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين".

ويتضح من خلال العرض السابق لنتائج التحليل وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتقييم الرقابي كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.671)، وهذا يعني أن تطبيق للتقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق التنمية الإنسانية بمقدار (0.671) درجة، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى 0.05، وهذا يشير إلى معنوية التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة بفلسطين.

وتعزو الباحثة وجود هذا التأثير الإيجابي لعملية التقييم الرقابي على تحقيق التنمية الإنسانية في إطار التزام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بالرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو إلى أن هذا البُعد يُعتبر المرحلة الأخيرة من عملية الرقابة الحكومية، حيث ترتكز سلامة وصحة القرارات التي يتم أخذها من قبل الوزارة على كفاءة ومصداقية وموثوقية الجوانب الخاصة ببُعد "التقييم الرقابي" مما يؤثر بشكل واضح وإيجابي في تعزيز فاعلية الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو، ويعزز بالتالي قدرة الوزارة على اتخاذ الإجراءات التصحيحية في حال وجود أي انحرافات في عملية التنفيذ؛ مما يساهم بشكل فعلي على أرض الواقع في تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، وهذا بالتحديد ما عكسه التحليل، حيث أثبتت نتائج تحليل الدراسة الحالية وجود أثر إيجابي ملموس لعملية "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو، والمُطبقة من قبل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في تحقيق التنمية الإنسانية للمرأة في المجتمع الفلسطيني بشكل عام من خلال تقييم نتائج الأداء وتحسين جودتها، ومتابعة التنفيذ والحد من أي انحرافات قد تطرأ خلال عملية التنفيذ، وبالتالي فإنّ بُعد "التقييم الرقابي" على تنفيذ اتفاقية سيداو يؤثر بشكل إيجابي" في تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قويدر، 2016)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية والمالية في تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن علي، 2016) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبُعد "التقييم الرقابي" كأحد أبعاد الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة.

الفرضية الرئيسة الثالثة: تنص الفرضية على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين (Independent Samples T Test –) لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير (النوع)، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية والجدول (10.4) يوضح ذلك.

جدول 10.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

المتغيرات الديمغرافية		"الرقابة الحكومية"					
		الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الإحصائي	مستوى الدلالة	النتيجة
النوع	ذكر	3.55	71.0%	0.69	ت= 0.628	0.533	لا توجد فروق
	أنثى	3.43	68.6%	0.58			
العمر	22– 29	3.16	63.2%	0.51	ف= 4.821	0.005	توجد فروق
	30–39	3.47	69.4%	0.30			
	40–49	3.82	76.4%	0.78			
	50 فأكثر	2.82	56.4%	0.09			
المؤهل العلمي	دبلوم	2.86	57.2%	0.71	ف= 1.630	0.207	لا توجد فروق
	بكالوريوس	3.54	70.8%	0.51			
	دراسات عليا	3.49	69.8%	0.74			
سنوات الخبرة	1_ أقل من 5 سنوات	3.36	67.2%	0.51	ف= 3.958	0.014	توجد فروق
	5_ أقل من 10 سنوات	3.41	68.2%	0.30			
	10_ أقل من 15 سنة	3.19	63.8%	0.69			
	15 سنة فأكثر	3.94	78.8%	0.73			

المتغيرات الديمغرافية		"الرقابة الحكومية"					
		الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الإحصائي	مستوى الدلالة	النتيجة
المسمى الوظيفي	موظف اداري	3.50	70.0%	0.46	ف = 0.028	0.973	لا توجد فروق
	مدير	3.46	69.2%	0.76			
	رئيس قسم	3.52	70.4%	0.79			
اختبار أقل فرق معنوي							
العمر	29–22	49–40			**0.66–	0.003	توجد فروق
	49–40	50 فأكثر			**1.00	0.007	
سنوات الخبرة	5–1 سنوات	15 فأكثر			*0.57–	0.032	
	10–5 سنوات	15 فأكثر			*0.52–	0.019	
	15–10 سنة	15 فأكثر			**0.75–	0.002	

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01. * دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

يوضح الجدول (10.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق، ونتائج جدول (9.4) يوضح ما يلي:

1- بالنسبة لمتغير النوع: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.533 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى لمتغير النوع.
2- بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.005 أقل من 0.05) نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى لمتغير العمر، وكانت الفروق بين الفئة العمرية (22–29، 40–49) والفروق لصالح الفئة العمرية (40–49 سنة)، والفروق ما بين (40–49) و(50 سنة فأكثر) والفروق لصالح الفئة العمرية (40–49 سنة).

3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.207 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.014 أقل من 0.05) نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والفروق ما بين (1-5، 5-10، 10-15 سنة) و(15 سنة فأكثر) وكانت الفروق لصالح (15 سنة فأكثر).

5- بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.973 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

يتضح من خلال العرض السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في: (النوع، المسمى الوظيفي)، حول محور "الرقابة الحكومية" من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وترى الباحثة أن السبب في ذلك يعود إلى إدراك المبحوثين بغض النظر عن اختلافاتهم الجنسية أو مسماهم الوظيفي لمدى أهمية وفاعلية "الرقابة الحكومية" بأبعادها وبالجوانب الخاصة بأبعادها في تعزيز جودة أداء وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، كما ترى الباحثة أيضًا أن وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) حول محور "الرقابة الحكومية" يعود إلى مجموعة من الاعتبارات المتنوعة، أهمها: اختلاف الثقافة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول أهمية وفاعلية الرقابة الحكومية وأثرها الفعّال في متابعة تنفيذ الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بشكل يضمن سير التنفيذ بالمسار الصحيح والداعم لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه العملية الرقابية، وهذا بالتحديد ما أدى إلى وجود فروق في استجابات المبحوثين حول محور "الرقابة الحكومية".

الفرضية الرئيسة الرابعة: تنص الفرضية على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين (Independent Samples T Test –) لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير (النوع)، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة وفقًا للمتغيرات الديمغرافية والجدول (11.4) يوضح ذلك.

جدول 11.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

المتغيرات الديمغرافية		"التنمية الإنسانية"					
		الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الإحصائي	مستوى الدلالة	النتيجة
النوع	ذكر	3.35	67.0%	0.61	ت= 1.186	0.241	لا توجد فروق
	أنثى	3.14	62.8%	0.59			
العمر	22- 29	3.05	61.0%	0.48	ف= 0.974	0.413	لا توجد فروق
	30-39	3.42	68.4%	0.62			
	40-49	3.20	64.0%	0.69			
	50 فأكثر	3.09	61.8%	0.08			
المؤهل العلمي	دبلوم	2.62	52.4%	0.41	ف= 1.783	0.179	لا توجد فروق
	بكالوريوس	3.23	64.6%	0.43			
	دراسات عليا	3.33	66.6%	0.79			
سنوات الخبرة	1_ أقل من 5 سنوات	3.29	65.8%	0.63	ف= 0.501	0.683	لا توجد فروق
	5_ أقل من 10 سنوات	3.6	72.0%	0.52			
	10_ أقل من 15 سنة	3.09	61.8%	0.69			
	15 سنة فأكثر	3.18	63.6%	0.62			
المسمى الوظيفي	موظف إداري	3.21	64.2%	0.55	ف = 0.063	0.939	لا توجد فروق
	مدير	3.30	66.0%	0.62			
	رئيس قسم	3.23	64.6%	0.77			

* دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات (برنامج spss، 2020).

يوضح الجدول (11.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق، ونتائج جدول (10.4) يوضح ما يلي:

1- بالنسبة لمتغير النوع: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.241 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى لمتغير النوع.
2- بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.413 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى لمتغير العمر.
3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.179 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
4- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.683 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
5- بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي: بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.939 أكبر من 0.05) نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

يتضح من خلال العرض السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي)، حول محور "التنمية الإنسانية" من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وترى الباحثة أنّ السبب في ذلك يعود إلى إدراك المبحوثين بغض النظر عن اختلافاتهم الجنسية أو العمرية أو مؤهلاتهم العملية أو مسماهم الوظيفي أو عدد سنوات الخدمة لديهم لمدى أهمية ومدى ضرورة تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، كما ترى الباحثة أيضًا أنّ عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر حول محور "التنمية الإنسانية" يعود إلى مجموعة من الاعتبارات التي يتمثل أهمها في تعزيز ثقافة العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لتوجهات الوزارة وأهدافها ولإدراكهم الفعلي لجهود الوزارة المبذولة في سبيل تعزيز التنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية بشكل خاص، وبالتالي تعزيزها على مستوى المجتمع الفلسطيني ككل، وذلك من خلال خطط الوزارة الاستراتيجية وبرامجها وأنشطتها التي تسعى جاهدة من خلالها إلى تعزيز تحقيق التنمية الإنسانية في المجتمع الفلسطيني هو بالتحديد ما ساهم في جعل استجاباتهم متوافقة وفقًا للمتغيرات الديمغرافية، حيث لم يكن هناك فروق تعزى للمتغيرات الديمغرافية فيما يتعلق بمحور "التنمية الإنسانية".

6.4 النتائج والتوصيات

1.6.4. مقدمة:

تناولت الباحثة في الدراسة الحالية البحث في مفهوم متغيري الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية وذلك بالتطبيق على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، بهدف الكشف عن العلاقة بينهما ومعرفة أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو بشكل خاص بأبعادها في الدراسة، والتي تمثلت في: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) على تحقيق التنمية الإنسانية، حيث سلطت الباحثة الضوء على المفاهيم والجوانب الخاصة بأبعاد هذين المتغيرين وإسقاط هذه المفاهيم على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بشكل خاص، وذلك من خلال الاستناد إلى الإطار النظري الذي تم استعراضه في هذه الدراسة، والذي تناول مختلف ما توصل إليه الباحثون الآخرون في هذا المجال، بالإضافة إلى استعراض أهم ما ورد في الأدبيات السابقة ذات العلاقة بمتغيري الدراسة، واستعراض الدراسات السابقة أيضًا التي تناولت متغيري الدراسة المتمثلين في "الرقابة الحكومية" و"التنمية الإنسانية" وأبعادهما والتعقيب عليها، ومن ثم تم تعزيز الدراسة بالجانب التطبيقي لها، والذي تناول التحليل الإحصائي للعلاقة بين المتغيرين وأثر المتغير المستقل على المتغير التابع، واستعراض ما توصل إليه هذا الجانب من نتائج، حيث تم التحليل الإحصائي بالاستناد إلى البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال تطبيق أداة الاستبانة على المبحوثين، والتي استهدفت العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والذي تم استخدامه لإجراء التحليل الوصفي ولاختبار فرضيات الدراسة؛ بهدف الوصول إلى مجموعة من النتائج، والتي تم في ضوئها اقتراح مجموعة من التوصيات.

2.6.4. النتائج:

من خلال الأهداف التي تمت صياغتها في الدراسة الحالية، والتي هدفت الدراسة الحالية إلى الوصول إليها من خلال إجراءات الدراسة التطبيقية التي شملت الإجابة عن تساؤلات الدراسة من خلال اختبار الفرضيات التي تم تصميمها وصياغتها من أجل الكشف عن أثر "الرقابة الحكومية" على تحقيق "التنمية الإنسانية" بالتطبيق على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن استعراضها كما يلي:

1.2.6.4. النتائج الخاصة بمستويات الالتزام بتطبيق الرقابة الحكومية وتحقيق التنمية الإنسانية:

1- أظهرت النتائج وجود تقييم إيجابي عام لدى المستجيبين حول مدى التزام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتطبيق الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث بلغ الوزن النسبي لمستوى تطبيق الرقابة الحكومية من قبل المبحوثين نحو (69.8%) وفقًا لوجهة نظرهم.
2- أظهرت نتائج الدراسة وجود تقييم إيجابي متوسط لدى المستجيبين حول تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث بلغ الوزن النسبي لمستوى تحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر المبحوثين نحو (64.6%).
3- احتلت فاعلية بُعد "التقييم الرقابي" على المرتبة الأولى بوزن نسبي (70%) بينما جاء في المرتبة الثانية بُعد "المعايير الرقابية" بوزن نسبي (69.8%) وفي المرتبة الثالثة تساوت فاعلية بعدي "قياس الأداء الفعلي" و"الأساليب الرقابية" حيث جاء كلٌ منهما بوزن نسبي مقداره (69.6%) 69.
4- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرقابة الحكومية وتحقيق التنمية الإنسانية من وجهة نظر العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.580) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0.05، وهذا يعني معنوية الرقابة الحكومية والتنمية الإنسانية.

2.2.6.4. النتائج الخاصة بأثر الرقابة الحكومية على تحقيق التنمية الإنسانية:

1- أظهرت النتائج عدم وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الأساليب الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ ميل خط الانحدار (0.319)، وأنّ القيمة الاحتمالية بلغت 0.000, وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05, وهذا يدل على عدم وجود أثر لبعد الأساليب الرقابية على تحقيق التنمية الإنسانية.
2- أظهرت النتائج وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المعايير الرقابية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ ميل خط الانحدار (0.556)، وأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000, وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05, وهذا يدل على وجود أثر إيجابي لبعد المعايير الرقابية على تحقيق التنمية الإنسانية.
3- أظهرت النتائج وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد قياس الأداء الفعلي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ ميل خط الانحدار (0.688)، وأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000, وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05, وهذا يدل على معنوية قياس الأداء الفعلي في تحقيق التنمية الإنسانية.

4- أظهرت النتائج وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التقييم الرقابي على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية، حيث بلغ ميل خط الانحدار (0.671)، وأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000, وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05, وهذا يدل على وجود أثر إيجابي لبعد التقييم الرقابي في تحقيق التنمية الإنسانية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تجاه متغيري الرقابة والتنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة) باستثناء وجود فورق في استجابات المبحوثين حول محور "الرقابة الحكومية" تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر وعدد سنوات الخبرة).

7.4 التوصيات:

استحوذ البحث في المفاهيم المرتبطة بمتغير الرقابة الحكومية على اهتمام الكثير من الباحثين وصانعي القرار والسياسات العامة في القطاع العام بشكل خاص، إذ إنه يُعد أحد أهم المفاهيم المؤثرة في تحسين جودة أداء مؤسسات القطاع العام، وتعزيز تنفيذ الخطط المنوطة بها بشكل سليم عام، وبالتالي منحها قيمة إضافية تعزز موقعها واستدامة خدماتها بجودة عالية في المجتمع المحلي.

وفي سياق الإطار النظري والدراسات السابقة التي تم استعراضها خلال هذا البحث والنتائج التي تم التوصل إليها خلصت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات، والتي تتمثل في الآتي:

1.1.7.4. توصيات عامة:

1- توصي الدراسة الوزارات الحكومية بمختلف مجالات عملها بضرورة تطبيق وتطوير الأساليب الخاصة بجوانب ذات العلاقة بالرقابة الحكومية من أجل تعزيز جودة الأداء الفعلي في هذه المؤسسات، وضمان استدامة خدماتها للجمهور المحلي الفلسطيني.
2- توصي الدراسة القائمين على الجانب الرقابي في الوزرات الفلسطينية بضرورة وضع خطط استراتيجية واضحة وموضوعية لتعزيز التزام الوزارات الفلسطينية بالإجراءات الرقابية وتطبيق التعليمات الصادرة عن اللجان الرقابية؛ بهدف تعزيز قدرة الوزارات على زيادة شفافيتها ومصداقيتها وزيادة ثقة الجمهور الفلسطيني بها.
3- توصي الدراسة السلطة الوطنية الفلسطينية بضرورة العمل على تفعيل المجلس التشريعي من أجل تعزيز مواءمة القوانين والتشريعات الفلسطينية مع بنود الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي التزمت السلطة الفلسطينية بالتوقيع عليها؛ وذلك لإضفاء الصفة القانونية على هذه الاتفاقيات، وبالتالي توفير الدعم القانوني اللازم لتنفيذها على أرض الواقع.
4- ضرورة انشاء محطة تلفزيونية رسمية خاصة بطرح ومناقشة جميع القضايا الخاصة بشؤون المرأة من برامج توعوية وتثقيف مجتمعي وصحي وبناء قدرات وتأهيل وغيرها.

2.1.7.4. التوصيات الخاصة بالرقابة الحكومية:

1- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة بذل المزيد من الجهد نحو تطوير الجوانب الخاصة بالرقابة الحكومية من خلال تبني طرق مبتكرة وجديدة خاصة بإجراءات الرقابة؛ وذلك من أجل تعزيز مخرجات تنفيذ الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المُلزمة.
2- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة تطوير الثقافة التنظيمية الداعمة لتعزيز الالتزام بتطبيق جميع الجوانب الخاصة بالرقابة الحكومية بين جميع الموظفين العاملين في الوزارة، من خلال تبني رؤية واضحة تعزز الالتزام بالمعايير الرقابية كنمط فكري ومنهجي فيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقيات الدولية بشكل عام واتفاقية سيداو بشكل خاص.
3- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة تطوير وحدات تنظيمية متخصصة خاصة باللجان المُشرفة على تنفيذ الإجراءات الرقابية، بحيث يتم توفير جميع الموارد اللازمة لهذه اللجان، بالإضافة إلى توفير الاستقلالية التامة لهذه اللجان من أجل تعزيز استقلالية عملها.

3.1.7.4. التوصيات الخاصة بالتنمية الإنسانية:

1- توصي الدراسة بضرورة تركيز وزارة شؤون المرأة الفلسطينية على تبني وتعزيز التزام الوزارة بتطبيق المعايير الدولية الخاصة بتحقيق التنمية الإنسانية وفق الممارسات الدولية الفُضلى، وبما يتلاءم مع احتياجات المجتمع الفلسطيني.
2- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة توفير جميع السبل والوسائل والإمكانات المادية والمعنوية في سبيل تعزيز الوصول إلى تحقيق التنمية الإنسانية؛ لما له من أثر كبير في دعم عجلة التنمية المستدامة.
3- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة تعزيز الشراكات بينها وبين وزارة التنمية الاجتماعية والتعليم والصحة من أجل تبادل الخبرات والتجارب والتنسيق الفعال فيما بينها بما يُعزز توفير الحماية اللازمة للمرأة الفلسطينية، ويعزز حصولها على حقوقها الإنسانية والقانونية كاملة.
4- توصي الدراسة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بضرورة تعزيز الشراكات بينها وبين منظمات المجتمع المدني العاملة في المجال النسوي من أجل تعزيز التنسيق والتشبيك الفعال فيما بينها بهدف الوصول الى حماية إنسانية وقانونية للنساء المعنفات بالإضافة الى تمكين النساء من خلال تعزيز ادماجهن في العديد من المشاريع التي تنفذها هذه المنظمات النسوية مما يُحسن وضعهن الاجتماعي والاقتصادي وصولا الى تحقيق المشاركة المجتمعية الفعالة للمرأة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

جدول 12.4: الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

أسئلة الدراسة	الهدف	مدى تحقق الهدف	طريقة تحقيق الهدف
1. ما هو مستوى تطبيق المؤسسات الحكومية للرقابة على المعاهدات؟	1. التعرف على مستوى الرقابة الحكومية في فلسطين.	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (2.4) نتائج التحليل الاحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة
2. ما هو مستوى تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين؟	2. التعرف على مستوى تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (2.4) نتائج التحليل الاحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الحكومية والتنمية المستدامة؟	3. الكشف عن العلاقة بين الرقابة الحكومية وتحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (8.4) نتائج العلاقة بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الانسانية
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الحكومية بأبعادها في الدراسة: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) على تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين.	4. تسليط الضوء على أثر الرقابة الحكومية بأبعادها في الدراسة: (الأساليب الرقابية، المعايير الرقابية، قياس الأداء الفعلي، التقييم الرقابي) على تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (9.4) نتائج أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الانسانية
5. هل يوجد فروق في استجابات أفراد مجتمع الدارسة حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟	5. معرفة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرقابة الحكومية والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (10.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية
6. هل يوجد فروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟	6. معرفة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول التنمية الإنسانية والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).	**تم التحقق**	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (11.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية

المصدر: إعداد الباحثة استناداً على نتائج الدراسة التطبيقية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1- أبة، ن.، (2005). الرقابة الادارية في المؤسسات الحكومية، دراسة حالة (وزارة الصحة ولاية الخرطوم في الفترة من 1993-2003)، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، السودان.

2- أبو الرب والأحمد، (2013). جودة الحياة لدى المعاقين سمعيًا مقارنة بغير المعاقين في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك بن عبد العزيز، المجلة التربوية الدولية المتخصصة.

3- أبو بكر، أ.، (2010). دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء لدى منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية من وجهة نظر مدراءها، وآفاق تعزيزها، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

4- أبو حطب، م.، (2009). فاعلية نظام تقيم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين، حالة دراسية على جمعية أصدقاء المريض الخيرية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

5- أبو سنينة، م.، (2017). تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

6- أبو غزالة، هيفاء (2007): دراسة تحليلية لمجالات الاهتمام الحاسمة في منهاج العمل الدولي للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، عمان، الأردن.

7- الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية والائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية "سيداو" في دولة فلسطين تحت الاحتلال، (2018). تقرير عن وضع النساء والفتيات في دولة فلسطين، نشر في اللجنة المعنية لمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، جنيف.

8- أحمد، ز.، والسعيد، ب.، (2018). الرقابة الاستراتيجية ودورها في تقييم أداء الموارد البشرية، بحث محكم، جامعة عبد الحميد مهري قسطنينة، الجزائر.

9- أحمد، وسيم حسام الدين (2011): الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، منشورات الحلبي، بيروت، لبنان.

10- إسماعيل، أ.، (2011). قياس الأداء الفعلي، مقال نشر على موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.

11- إسماعيل، ح.، (2017). استراتيجيات تطوير أداء ديوان الرقابة المالية والإدارية في قطاع غزة في ضوء المعايير الدولية للمراقبة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

12- الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في دولة فلسطين المحتلة، (2020)، العنف ضد النساء والفتيات في فترة كوفيد-19 في دولة فلسطين، تقرير مقدم استجابة لدعوة مقرر الأمم المتحدة الخاص بشأن العنف ضد المرأة، لرصد واقع العنف في جميع أنحاء العالم.
13- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، (2018). أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها.
14- برنامج الأمم المتحدة الانمائي، (2018). أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها التحديث الإحصائي لعام 2018، تقرير نشر في المكتبة البريطانية ومكتبة الكونغرس.
15- بطمة، ريم (2014): المعادات الدولية والقانون الوطني: دراسة مقارنة للعلاقة بين المعاهدات الدولية والقانون الوطني وآليات توطينها، المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء (مساواة)، البيرة.
16- البغدادي، ص. وعودة، ا.، (2016). كفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية، (دراسة تطبيقية في مديرية مجاري محافظة القادسية)، دراسة بحثية نشرت في مجلة كلية التراث الجامعة، العراق.
17- بوجلال، بطاهر (2004): دليل آليات المنظومة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الانسان، ليون، فرنسا.
18- تاجوري، ج.، (2015). الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة وحدة بريد الجزائر –أم البواقي–، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
19- تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: الأراضي الفلسطينية المحتلة، برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية، ص 30، 2010.
20- تيغرة، امحمد. (2017). "توجهات حديثة في تقدير صدق وثبات درجات أدوات القياس: تحليل نظري تقويمي وتطبيقي"، بحث غير منشور، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد 4 (1)، ص 7- 29، الجزائر.
21- جاد، ص (2000): الأطر النسوية والمنظمات النسوية غير الحكومية، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار والديمقراطية "مفتاح"، رام الله.
22- جاد، صلاح (2003): مشاركة المرأة السياسية الرسمية وغير الرسمية في النضال الفلسطيني، في علياء ارصغلي (محرر)، وضعية المرأة الفلسطينية: دراسات وتقارير، رام الله، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار والديمقراطية "مفتاح"، رام الله.
23- جريدة القدس، دولة فلسطين تسليم التقرير الرسمي الأولي حول اتفاقية سيداو، 9 آذار/ مارس 2017، ص4.

24- جيرار، كورنو (1998): معجم المصطلحات القانونية، ط1، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
25- حرب، ج.، (2003). أجهزة الرقابة والمساءلة في القطاع العام الفلسطيني، مجلة مفتاح.
26- حسن علي، م.، (2016). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
27- حسن علي، م.، (2016). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
28- الحسين، م.، (2014). أدوات الرقابة البرلمانية في النظم السياسية، الجمهورية العربية السورية- مجلس الشعب السوري.
29- حمادوش، عبد السلام. (2019). "المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الأداء السياقي لدى موظفي الخلايا الجوارية للتضامن"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين_سطيف، الجزائر.
30- الحنجوري، ح.، (2015). تحليل العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في فلسطين، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
31- حنفي، سري وطبر، ليندا (2006): بروز النخبة الفلسطينية المعلومة: المانحون والمنظمات الدولية، والمنظمات غير الحكومية المحلية، رام الله، فلسطين: مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية ومؤسسات الدراسات المقدسية.
32- الخالدي، ح.، (2009): الدور الرقابي للبرلمانات في المجال المالي في النظام الدستوري الإنجليزي والمصري والكويتي، القاهرة، دار النهضة العربية.
33- دراسة ميدانية تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
34- الدراغمة، ت.، (2014). فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
35- درويش، محمود. مناهج البحث في العلوم الإنسانية، ط 1، (مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، مصر). (2018).
36- دلدوم، يوسف. (2015). "تطبيق أسلوب التحليل العاملي لتحديد أهم الأمراض المسببة لوفيات الأطفال حالة دراسة: مستشفى ود مدني التعليمي للأطفال، ود مدني السودان (2015)"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة، السودان.

37- دويكات، ن.، (2017). بين النظرية والتطبيق. التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الفلسطينية، وكالة وطن للأنباء.
38- رجوب، هـ (2018): الوضعية القانونية للمعاهدات الدولية في النظام القانوني الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.
39- رحاحلة، ع.، وخضور، ن.، (2012). مفاهيم حديثة في الرقابة الإدارية، دار الإعصار العلمي للنشر، عمان، الأردن.
40- رضوان، محمد (2016): أثر أساليب الرقابة البرلمانية على أداء المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
41- ريان، ن.، (2019). دور المؤسسات الحكومية في تحسين جودة الحياة للفئات المهمشة في قطاع غزة، دراسة حالة: وزارة التنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
42- زبداوي، إ.، (2007). التنمية البشرية: دراسة في قياس التنمية البشرية، رسالة ماجستير، جامعة بيرزيت، فلسطين.
43- الزبدة، ه، وآخرون (2020): تمكين المرأة الفلسطينية في مواقع صنع واتخاذ القرار بالقطاع الحكومي، ورقة سياسية، موقع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
44- السالم، غ.، (2008). واقع وإمكانيات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في منطقة طوباس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
45- السرحان، ح.، (2010). التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير، نشرت في مجلة جامعة أهل البيت، العراق.
46- السردي، همام. (2012). تقويم أدوات البحث المستخدمة في البحوث التربوية لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
47- السلطة الوطنية الفلسطينية (1996): استراتيجيات خطة عمل نشاطات ما بعد مؤتم بكين على المستوى الحكومي الفلسطيني حتى عام 2000، رام الله.
48- سلهب، فاتن (2017): حقوق المرأة الفلسطينية بين سيداو والتشريعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
49- سنيورة، رندة (2001): الآليات الوطنية للنهوض بواقع المرأة الفلسطينية ما بعد أوسلو، في تقرير حول وضعية المرأة الفلسطينية بالاستناد إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مركز الإرشاد القانوني والاجتماعي، القدس.
50- الشوا، أ.، (2019). أثر المهارات الإدارية الناعمة على تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في قطاع غزة، دراسة حالة: اتحاد لجان العمل الصحي، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

51- طراونة وعبد الهادي، (2011). الرقابة الإدارية، المفهوم والممارسة، دار حامد للنشر، عمان، الأردن.
52- العايب، ع.، (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
53- عباس، ع.، (2012). أساسيات علم الإدارة الاستراتيجية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
54- عبد، م (2017): الرقابة التبادلية بين السلطتين التشريعية والتنفيذية وتطبيقاتها في فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس – فلسطين.
55- عبدالهادي، فيحاء (2004): نحو رؤية نسوية فلسطينية: ربط الوطني بالاجتماعي، مجلة الدراسات الفلسطينية، عدد 58.
56- العتيبي، ح.، (2008): إدارة المستشفيات والخدمات الصحية، دار النحو للنشر والتوزيع، الرياض.
57- عثمان، ن (2007): الاتفاقيات الدولية وأثرها على المجتمعات، مجلة المنبر، عدد1 ص: 92، السودان.
58- العرايشي، ح (2015): واقع نظام الرقابة الإدارية الإلكترونية وسبل تطويره في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني – قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة – فلسطين.
59- العزوني، هـ.، (2010). مقدمة عن المتابعة والتقييم المستندة إلى النتائج، رام الله، فلسطين.
60- عليوي، م.، (2017). مؤسسة الرقابة العامة في فلسطين، دراسة بحثية نشرت في المركز الديمقراطي العربي، فلسطين.
61- عمران، ف.، (2008). التحقق البرلماني (لجان تقصي الحقائق البرلمانية في الدول العربية والأمريكية والأوروبية)، الطبعة الأولى، مصر.
62- غازي الصواني، المرأة الفلسطينية ودورها في التاريخ الحديث والمعاصر متوفر على موقع الحوار المتمدن، (2006). https://ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=23609
63- الغندور، س.، (2010). التنمية البشرية في السنة النبوية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
64- فاكية، س.، (2010). التنمية الإنسانية المستدامة وحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة عباس فرحات سطيف، الجزائر.

65- الفتلاوي، سهيل (2009): موسوعة القانون الدولي لحقوق الإنسان، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن.
66- قويدر، ا.، (2016): دور ديوان الرقابة المالية والإدارية في تحقيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
67- كايد، عزيز (2002): الرقابة البرلمانية على المعاهدات التي تبرمها السلطة التنفيذية، تقرير، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين.
68- لطاد، ليندة، واخرون. (2019): منهجية البحث اعلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ط 1، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
69- لعون، عطية. عايش، صباح. (2016). "استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي في تقنين المقاييس النفسية والتربوية"، بحث غير منشور، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد 3 (2)، ص92-105، الجزائر.
70- مبارك، أ.، (2016). الرقابة الاستراتيجية وعلاقتها برفع أداء مؤسسات التمويل الأصغر "دراسة ميدانية في محافظات قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
71- المحمودي، محمد. "مناهج البحث العلمي"، (ط3، صنعاء: دار الكتب/ 2015).
72- مرشود، ب.، (2014). الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية ودورها في نشر الحريات وتحقيق السلم الأهلي، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
73- مرشود، ب.، (2014). الرقابة على أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية ودورها في نشر الحريات وتحقيق السلم الأهلي، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
74- المركز الإحصائي الفلسطيني، تقرير دراسات المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصائيات، القوى العاملة 2008، 2014.
75- مصلح، ص.، (2013). إعداد التقارير الرقابية وفق المعايير الدولية، هيئة مكافحة الفساد، فلسطين.
76- مكاوي، إبراهيم (2002): جدلية الوطني والنسوي في نضال المرأة الفلسطينية، المملكة المغربية، وزارة التضامن والمرأة والاسرة والتنمية الاجتماعية في المغرب، الخطة الحكومية للمساواة، 2016، http://www.social.gov.ma
77- مليطات، ا (2018):الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية، رسالة ماجستير، جامعة القدس أبو ديس، القدس.
78- نجم، م.، (2013). دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية – دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، نشرت في مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، غزة، فلسطين.

79- نزال، مارلين الربضي (2009): التقرير الوطني الفلسطيني: بيجين +15.
80- نصار، ر.، (2016). الانقسام السياسي الفلسطيني والدور الرقابي للمجلس التشريعي، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
81- نصر، خديجة (2013): تبعات مصادقة دولة فلسطين على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان (ديوان المظالم)، رام الله.
82- هنية، وفاء (2012): آليات حماية حقوق المرأة في اتفاقية سيداو "دارسة تحليلية"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
83- الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الإنسان: الرقابة البرلمانية على أداء الأجهزة الأمنية، سلسلة التقارير القانونية (62)، فلسطين.
84- الوادية، م.، (2016). دور الرقابة الداخلية على المخزون السلعي في المحافظة على المال العام.
85- وزوز، ع.، (2019). التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأهلية النسوية الفلسطينية، (الواقع والمأمول)، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
86- وكالة معًا الإخبارية، فلسطين تسلم التقرير الرسمي حول اتفاقية "سيداو" للأمم المتحدة، تقرير إخباري الموقع: https://www.maannews.net/news/896289.html، تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/08/02.
87- اليونيفيم، المكتب الإقليمي للدول العربية: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: كتيب سيداو، ط3، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ص9، 2011.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

1- Alkire, S., (2010). Human Development Definitions, Critiques, and Related Concepts, Human Development Research Paper, United Nations Development Programme.
2- Beuren &Teixeira, (2014). Evaluation of management control systems in a higher education institution with the performance management and control, Journal of Information Systems and Technology Management
3- Born & Others, (2003). OVERSIGHT AND GUIDANCE: THE RELEVANCE OF
4- Buettgen & Others, (2015). Employment, Poverty, Disability and Gender: A Rights Approach for Women with Disabilities in India, Nepal and Bangladesh, Research Gate.
5- CAAF, (2020). The Importance of Effective Oversight?, Practice Guide to Auditing Oversight, Canadian Audit & Accountability Foundation.

6- Caruana, (2015). Regulatory stability and the role of supervision and governance, BIS Organization.
7- Chimezie, (2016). THE ROLE OF GOOD GOVERNANCE AND DEVELOPMENT ADMINISTRATION IN NATIONAL DEVELOPMENT, Department Of General Studies,Federal Polytechnic,Ukana Akwa-Ibom State,Nigeria
8- Gezikol & Tunahan, (2019). A Literature Review on the Determinants of Human Development, Sakarya University
9- Gezikol, et al., (2018). A Literature Review on the Determinants of Human Development, Sakarya University, Research Gate.
10- GOPAC, (2020). Parliamentary Oversight.
11- Hopkins, P.E. (2007) Young people, masculinities, religion and race: new social geographies Progress in Human Geography.
12- http://gopacnetwork.org/programs/parliamentary-oversight/
13- https://www.yourarticlelibrary.com/business/what-is-the-importance-of-controlling-6-facts/1024.
14- Hulme, D., (2007). The Making of the Millennium Development Goals: Human Development Meets Results-based Management In an Imperfect World, Brooks World Poverty Institute, United Kingdom.
15- Mishra, P., (2018). Women and Sustainable Development Goals, University of Delhi, Research Gate.
16- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. Advances in health sciences education, 15(5), 625-632.
17- Oyerogba & Others, (2017). The impact of board oversight functions on the performance of listed companies in Nigeria, Research Gate..
18- Oyerogba, Alade, Idode & Oluyinka, (2017). The Impact of Board Oversight Functions on the Performance of Listed Companies in Nigeria, Bowen University, Nigeria.
19- PARLIAMENTARY OVERSIGHT FOR THE SECURITY SECTOR AND ITS REFORM.
20- Samikasha, (2020). What is the Importance of Controlling? 6 facts.
21- Sharma, M., (2020). Types of Control Methods: Top 3 Types | Management, https://www.businessmanagementideas.com/management/controlling/types-of-control-methods-top-3-types-management/7981.
22- Shi Yongping, Yujun, Feng (2014): Is freedom of speech Positive or Negative, 9.4 Frontiers L. P:621, China.
23- Singh, (2014)," Status of Women in Today’s Society", International Journal of Humanities and Social Science Invention.
24- United Nations Development Programme, (2013). Human Development Report 2003, Millennium Development Goals: A Compact Among Nations to End Human Poverty, Report of UNDP.

الملاحق

ملحق 1: الاستبانة.

جامعة القدس
كلية الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
بناء المؤسسات والتنمية البشرية

السيد/ة: ..... حفظكم الله ورعاكم ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، ، ،

<u>الموضوع: استبانة</u>

تتشرف الباحثة بأن تضع بين أيديكم استبانة لإجراء بحث بعنوان:

الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين (دراسة حالة: وزارة شؤون المرأة)

في إطار دراسة مفهوم الرقابة الحكومية على تنفيذ الاتفاقيات الدولية ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية في فلسطين، فانه يسرني مساعدتكم في تحكيم الاستبانة الخاصة بدور الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية و بالتطبيق على وزارة المرأة الفلسطينية، وذلك في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء القدرات والتنمية البشرية من جامعة القدس– أبو ديس، لذا وفي إطار تعزيز متطلبات الصدق للأداة البحثية فاني يسرني مساهمتكم بالاجابة على الاستبانة المرفقة لحضرتكم لغايات استخدامها في الرسالة المذكورة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الباحثة: مرام أحمد الحلبي

يرجى التكرم باختيار البديل المناسب لكل عبارة من العبارات التالية وذلك بوضع إشارة (×).

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1. النوع	
☐ ذكر	☐ أنثى
2. العمر	
☐ من 22 سنة الي 29 سنة	☐ من 30 سنة إلى 39 سنة
☐ 40 سنة إلى 49 سنة	☐ 50 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي	
☐ دبلوم	☐ بكالوريوس
☐ دراسات عليا (ماجستير- دكتوراه)	☐ أخرى _____
4. سنوات الخبرة	
☐ 1 الى اقل من 5 سنوات	☐ 5 سنوات – أقل من 10 سنوات
☐ 10 سنوات – أقل من 15 سنة	☐ 15 سنة فأكثر
5- المسمى الوظيفي:	

القسم الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: الرقابة الحكومية

تُعرف الرقابة الحكومية بأنها: عبارة عن عملية إدارية تتضمن مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تهدف الى متابعة سير العمل والتأكد من توافقه مع الخطة الموضوعة لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال اكتشاف الانحرافات في حال وقوعها وتحديد أسبابها وتصحيحها وتفادي الوقوع فيها في المستقبل

البعد الأول: الأساليب الرقابية

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.1	تشكل الوزارة لجان خاصة بمتابعة فاعلية تنفيذ الاتفاقيات الدولية.					
.2	تنتهج الوزارة أساليب رقابية تواكب المعايير الدولية.					
.3	تتلائم الأساليب الرقابية مع كافة مراحل تنفيذ الاتفاقيات الدولية.					
.4	تقوم الوزارة بعملية تدريب مستمر للجان الرقابة على استخدام الأساليب الرقابية.					
.5	تساهم الأساليب الرقابية في تحقيق الغايات المرجوة من تنفيذ الاتفاقيات الدولية					
.6	تكشف الأساليب الرقابية المتبعة في الوزارة عن أي انحرافات تجاه تطبيق الاتفاقيات الدولية					
.7	يوجد وحدة للشكاوي لمراقبة مخالفة القوانين والاتفاقيات الدولية.					
.8	تتميز الأساليب الرقابية المتبعة في الوزارة بالكفاءة والفاعلية لتحقيق غايات الوزارة.					
البعد الثاني: المعايير الرقابية						
.1	يتم وضع المعايير الرقابية بشكل مهني يتوافق مع المعايير الدولية لتحقيق الغايات المرجوة للوزارة.					
.2	تتميز المعايير الرقابية بالمهنية اثناء المراجعة والقياس.					
.3	توجد مرونة في المعايير الرقابية بشكل يتسق مع المستجدات التي قد تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجة.					
.4	يتم تصميم المعايير الرقابية بشكل يتسق مع رسالة الوزارة ورؤيتها وأهدافها وفقا لمبدأ الكفاءة والفعالية.					
.5	يوجد لدى الوزارة نظم رقابية تساعد على تطبيق المعايير الدولية.					

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.6	تؤدي المعايير الرقابية دوراً فعالاً في ضبط أداء تنفيذ الاتفاقيات الدولية.					
.7	تتم مراجعة المعايير الرقابية بشكل منتظم من أجل معرفة مدى توافقها مع المتغيرات التي قد تطرأ في بيئة العمل.					
.8	تقوم الوزارة بعمل خطة تتلائم مع المعطيات التي تفرضها الجهات الرقابية.					
البعد الثالث: قياس الأداء الفعلي						
.1	تتم عملية قياس الأداء الفعلي في الوزارة وفقاً للمعايير الرقابية الموضوعة في الخطة الاستراتيجية					
.2	يتم قياس الأداء الفعلي في الوزارة بشكل دوري ومنتظم وفقا لنظام اداري محكم.					
.3	يتوفر في الوزارة نظام فعال لمقارنة مستوى الأداء الفعلي بمستوى الأداء المتوقع من هذا النظام.					
.4	تساهم عملية قياس الأداء الفعلي في تصحيح الانحرافات عن التوجهات.					
.5	تتسم عملية قياس الأداء الفعلي بالوضوح الكامل لجميع المستويات الوظيفية في الوزارة.					
.6	يتم الاعتماد على عملية قياس الأداء الفعلي من اجل تحسين إمكانية تحقيق الأهداف الموضوعة.					
.7	تطبق الوزارة أساليب محددة وواضحة في عملية قياس الأداء الفعلي.					
.8	تستخدم عملية قياس الأداء الفعلي من أجل الوصول الى افضل مستوى أداء.					
البعد الرابع: التقييم الرقابي						
1	تتميز عملية التقييم الرقابي بمرونة كافية تتسق مع المتغيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية.					
2	تساهم عملية التقييم الرقابي في اتخاذ إجراءات سليمة لتصحيح الانحرافات وتطوير العمل.					
3	تعتمد الوزارة على أسلوب المشاركة الفعالة في عملية التقييم الرقابي.					

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
4	تقوم الوزارة بالعمل على تصحيح الانحرافات التي تفرزها عملية التقييم.					
5	تساهم عملية التقييم في اتخاذ قرارات اكثر كفاءة وفاعلية.					
6	تستند عملية التقييم في الوزارة الى ادلة واضحة.					
7	تعتمد الوزارة على منهجية واضحة في عملية التقييم الرقابي.					
8	تتم عملية التقييم وفق إجراءات منصفة وعادلة.					
المحور الثاني: التنمية الإنسانية **تُعرف التنمية الإنسانية بأنها: توسيع خيارات الناس وزيادة ثراء الحياة البشرية من خلال التركيز على أبعاد مختلفة مثل التعليم والصحة وتحسين مستوى المعيشة.**						
البعد الأول: بعد الصحة						
.1	تتوفر الخدمات الصحية بسهولة للجميع دون تمييز بمفهومها الشمولي.					
.2	تتميز الخدمات الصحية المقدمة للنساء بالكفاءة والفاعلية.					
.3	توفر الوزارة برامج خاصة لمكافحة سوء التغذية لدى النساء.					
.4	تقوم الوزارة بتوفير خدمات الارشاد والدعم النفسي للنساء المستفيدات.					
.5	توفر الوزارة برامج خاصة بتوفير الحماية اللازمة للنساء المعنفات.					
.6	تساهم إجراءات الوزارة في تحسين الحياة الصحية للفتيات والنساء.					
البعد الثاني: بعد التعليم						
.1	تمكن برامج الوزارة المنفذة النساء من الوصول الى الخدمات التعليمية بسهولة ويسر.					
.2	تخصص الوزارة برامج لمكافحة التسرب المدرسي للفتيات.					
.3	توفر الوزارة برامج خاصة بدعم التعليم الجامعي للفتيات والنساء.					
.4	تهدف برامج تمكين المرأة من التعليم الى تحقيق إنسانية المرأة.					
.5	تساهم البرامج الداعمة لتعليم المرأة في تمكينها من أداء دورها في خدمة الوطن والمجتمع.					
.6	توفر الوزارة برامج خاصة بتاهيل وبناء قدرات المرأة في مجالات متنوعة.					
البعد الثالث: بعد تحسين المستوى المعيشي						
.1	تقدم الوزارة برامج خاصة ببناء القدرات الاقتصادية للمرأة لتمكينها في الحياة الاقتصادية.					
.2	تقدم الوزارة برامج خاصة بتنمية قدرات المرأة على الإدارة الاقتصادية السليمة للمنزل.					

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.3	تولى الوزارة أهمية كبيرة للتصدي لكافة أشكال التعنيف والتمييز التي تتعرض لها الفتيات والنساء الفلسطينيات.					
.4	تخصص الوزارة موازنة خاصة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على كافة الأصعدة.					
.5	تساهم الإجراءات المتخذة في الوزارة بتعزيز المساءلة القضائية وغير القضائية عن انتهاكات حقوق المرأة وفق القانون الدولي الانساني					
.6	تساهم برامج وإجراءات الوزارة في تميكن المرأة من الوصول الى مؤسسات صنع القرار الفلسطيني.					

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكِّمين.

م.	الاسم	مكان العمل
1	د. تهاني جفال	مدير برنامج التنمية المستدامة – جامعة القدس
2	د. ياسر مصطفى	محاضر ادارة اعمال – جامعة فلسطين
3	د. حامد الحلبي	مساعد مدير الدراسات العليا– جامعة فلسطين
4	د. خالد عيسى	عميد كلية إدارة المال والاعمال – جامعة فلسطين
5	د. ماهر غنيم	وزير الأشغال العامة والإسكان
6	د. نادر ابو شرخ	مساعد رئيس جامعة فلسطين للدراسات العليا
7	د. خالد ابو حسنة	محاضر ادارة اعمال – جامعة فلسطين

ملحق 3: أسئلة المقابلة (مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسات النسوية).

الأساليب الرقابية	س1. في رايكم هل تعتبر الأساليب الرقابية المطبقة من قبل وزارة المراة كافية لتلبية متطلبات متابعة تنفيذ اتفاقية سيداو؟
	س2. هل تخضع اللجان الرقابية الى تدريب مهني على كيفية استخدام الأساليب الرقابية؟ والى أي مدى يساهم هذا التدريب في حال وجوده بتعزيز فاعلية الرقابة في الوزارة بشكل عام؟
	س3. ما هي الأساليب الرقابية التي تعتمدها الوزارة لمتابعة تنفيذ اتفاقية سيداو؟ ومن خلال خبرتكم ما هو مدى فاعلية هذه الأساليب في تعززي الالتزام بتنفيذ اتفاقية سيداو؟
المعايير الرقابية	س1. ما هي المؤشرات التي تعتمد عليها الوزارة عند تصميم ووضع المعايير الرقابية؟
	س2. من خلال خبرتكم هل يتم مراعاة خصوصية المجتمع الفلسطيني عند تصميم المعايير الرقابية الخاصة بالرقابة على تنفيذ الاتفاقيات التي تتعلق بالقانون الإنساني الدولي؟
	س3. هل تشعرون من خلال ممارستكم المهنية ان المعايير الرقابية الموضوعة ساهمت في تحسين الإجراءات والاليات المتبعة في تنفيذ العمل في الوزارة؟
قياس الأداء الفعلي	س1. هل يتم شرح الإجراءات المتبعة في عملية قياس الدراء الفعلي لجميع المستويات الوظيفية في الوزارة بوضوح؟
	س2. هل تقوم الوزارة بتصحيح الانحرافات في الأداء التي تبرزها عملية قياس الادراء الفعلي؟
	س3. هل تتم عملية قياس الأداء الفعلي في الوزارة بشكل دوري ومنتظم؟ وما هو تعليقكم على جدوى هذه العملية؟
التقييم الرقابي	س1. هل يتم اشراك في عملية التقييم الخاصة بتنفيذ اتفاقية سيداو في الوزارة؟ ومن خلال خبرتكم في مجال العمل في الوزارة هل يتم الاخذ بآرائهم بعين الاعتبار؟
	س2. هل تشعرون الإجراءات التي يتم اتخاذها بناءً على عملية التقييم الرقابي تتسم بالشفافية؟
	س3. هل تضمن إجراءات التقييم الرقابي المطبقة في الوزارة تحسين عملية اتخاذ القرارات بشأن الأداء الفعلي للعمل؟ س4. ما هي الإجراءات التي تتخذها الوزارة في حال أوضح التقييم الرقابي وجود انحرافات في الأداء والتنفيذ لاتفاقية سيداو؟
التنمية الإنسانية	س1. هل تعتقدون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في وزارة المرأة ساهمت في تحقيق العدالة الاجتماعية والامن المجتمعي للنساء؟
	س2. هل ترون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في وزارة المرأة ساهمت في تعزيز حالة احترام حقوق الانسان للمرأة الفلسطينية وفق القانون الإنساني الدولي؟
	س3. هل تعتقدون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو شكلت للمرأة ضمانا حقيقيا في الحصول على حقها من التعليم؟ والى أي مستوى بتقديركم ساهمت الوزارة في تعزيز وصول المراة الى حقها من التعليم؟
	س4. في تقديركم هل استطاعت المراة الفلسطينية القيام بدور مؤثر في عمليات التنمية في المجتمع الفلسطيني؟ الرجاء شرح ذلك؟

ملحق 4: أسئلة المقابلة (مقابلة وزارة شؤون المرأة).

الأساليب الرقابية	س1. هل تعتبر الأساليب الرقابية المطبقة من قبل وزارة المرأة كافية لتلبية متطلبات متابعة تنفيذ اتفاقية سيداو؟
	س2. هل تخضع اللجان الرقابية الى تدريب مهني على كيفية استخدام الأساليب الرقابية؟ والى أي مدى يساهم هذا التدريب في حال وجوده بتعزيز فاعلية الرقابة في الوزارة بشكل عام؟
	س3. ما هي الأساليب الرقابية التي تعتمدها الوزارة لمتابعة تنفيذ اتفاقية سيداو؟ ومن خلال خبرتكم ما هو مدى فاعلية هذه الأساليب في تعززي الالتزام بتنفيذ اتفاقية سيداو؟
المعايير الرقابية	س1. ما هي المؤشرات التي تعتمد عليها الوزارة عند تصميم ووضع المعايير الرقابية؟
	س2. من خلال خبرتكم هل يتم مراعاة خصوصية المجتمع الفلسطيني عند تصميم المعايير الرقابية الخاصة بالرقابة على تنفيذ الاتفاقيات التي تتعلق بالقانون الدولي الانساني؟
	س3. هل تشعرون من خلال ممارستكم المهنية ان المعايير الرقابية الموضوعة ساهمت في تحسين الإجراءات والاليات المتبعة في تنفيذ العمل في الوزارة؟
قياس الأداء الفعلي	س1. هل يتم شرح الإجراءات المتبعة في عملية قياس الدراء الفعلي لجميع المستويات الوظيفية في الوزارة بوضوح؟
	س2. هل تقوم الوزارة بتصحيح الانحرافات في الأداء التي تبرزها عملية قياس الادراء الفعلي؟
	س3. هل تتم عملية قياس الأداء الفعلي في الوزارة بشكل دوري ومنتظم؟ وما هو تعليقكم على جدوى هذه العملية؟
التقييم الرقابي	س1. هل يتم اشراك في عملية التقييم الخاصة بتنفيذ اتفاقية سيداو في الوزارة؟ ومن خلال خبرتكم في مجال العمل في الوزارة هل يتم الاخذ بآرائهم بعين الاعتبار؟
	س2. هل تشعرون الإجراءات التي يتم اتخاذها بناءً على عملية التقييم الرقابي تتسم بالشفافية؟
	س3. هل تضمن إجراءات التقييم الرقابي المطبقة في الوزارة تحسين عملية اتخاذ القرارات بشأن الأداء الفعلي للعمل؟ س4. ما هي الإجراءات التي تتخذها الوزارة في حال أوضح التقييم الرقابي وجود انحرافات في الأداء والتنفيذ لاتفاقية سيداو؟
التنمية الإنسانية	س1. هل تعتقدون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في وزارة المرأة ساهمت في تحقيق العدالة الاجتماعية والامن المجتمعي للنساء؟
	س2. هل ترون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في وزارة المرأة ساهمت في تعزيز حالة احترام حقوق الانسان للمرأة الفلسطينية وفق القانون الإنساني الدولي؟
	س3. هل تعتقدون ان الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو شكلت للمرأة ضمانا حقيقيا في الحصول على حقها من التعليم؟ والى أي مستوى بتقديركم ساهمت الوزارة في تعزيز وصول المرأة الى حقها من التعليم؟
	س4. في تقديركم الشخصي هل استطاعت المرأة الفلسطينية القيام بدور مؤثر في عمليات التنمية في المجتمع الفلسطيني؟ الرجاء شرح ذلك؟

ملحق 5: مرسوم رقم (19) لسنة 2009م بشأن المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو".

رئيس دولة فلسطين رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية استناداً لأحكام القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته، وبناءً على الصلاحيات المخولة لنا، وتحقيقا للمصلحة العامة، رسمنا بما هو آت:

مادة (1)

المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" بما ينسجم وأحكام القانون الأساسي الفلسطيني.

مادة (2)

على الجهات المختصة كافة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا المرسوم، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 2009/03/08 ميلادية. لموافق: 12/ربيع الأول/1430 هجرية.
محمود عباس رئيس دولة فلسطين رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

فهرس الملاحق

ملحق 1: الاستبانة. 125

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكِّمين. 131

ملحق 3: أسئلة المقابلة (مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسات النسوية). 132

ملحق 4: أسئلة المقابلة (مقابلة وزارة شؤون المرأة)..... 133

ملحق 5: مرسوم رقم (19) لسنة 2009م بشأن المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"..... 134

فهرس الجداول

جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاور الدراسة. 57
جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة. ...61
جدول 3.3: نتائج الاتساق الداخلي باستخدام التحليل العاملي لأبعاد ومحاور الدراسة من خلال (درجة التشبع: Outer Loadings). 63
جدول 4.3: الصدق البنائي والتمييزي لأبعاد ومحاور الدراسة. 64
جدول 5.3: نتائج اختبارات ثبات لأبعاد ومحاور الدراسة..... 65
جدول 6.3: طريقة ومدى تحقق الاختبارات. 66
جدول 7.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة..... 67

جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً للبيانات الديمغرافية (عدد المستجيبين= 50). 72
جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة. 73
جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الأساليب الرقابية". 76
جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني " المعايير الرقابية". 78
جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث " قياس الأداء الفعلي". 80
جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الرابع " التقييم الرقابي"..... 82
جدول 7.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "التنمية الإنسانية". 84
جدول 8.4: نتائج العلاقة بين الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو وتحقيق التنمية الإنسانية. 93
جدول 9.4: نتائج أثر الرقابة الحكومية على تنفيذ اتفاقية سيداو في تحقيق التنمية الإنسانية. ...100
جدول 10.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الرقابة الحكومية تعزى للمتغيرات الديمغرافية. 107
جدول 11.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول التنمية الإنسانية تعزى للمتغيرات الديمغرافية. 110
جدول 12.4: الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. 116

فهرس الأشكال

شكل 1.1: نموذج متغيرات الدراسة..... 8

شكل 1.3: محتويات متغيرات الدراسة. 56

شكل 1.4: الأوزان النسبية لمتغيرات الدراسة..... 73

فهرس المحتويات

إقرار ..... أ
شكر وعرفان ..... ب
مصطلحات الدراسة: ..... ت
الملخص: ..... ث
Abstract ..... ج

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 1

1.1 مقدمة الدراسة 1
2.1 مشكلة الدراسة 2
3.1 أهمية الدراسة: 4
1.3.1. الأهمية العلمية: 4
2.3.1. الأهمية العملية: 5
4.1 أهداف الدراسة 5
5.1 فرضيات الدراسة: 6
6.1 حدود الدراسة: 7
7.1 متغيرات الدراسة 7
8.1 هيكلية الدراسة 8

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة 9

1.2 المبحث الأول: الرقابة الحكومية 9
1.1.2. مقدمة: 9
2.1.2. ماهيّة الرقابة: 10
3.1.2. أهمية الرقابة الحكومية: 12
4.1.2. أهداف عملية الرقابة الحكومية: 13
5.1.2. مراحل عملية الرقابة بشكل عام: 13
6.1.2. أنواع العملية الرقابية: 14
7.1.2. الرقابة الحكومية على المعاهدات: 15
8.1.2. أبعاد الرقابة في المؤسسات الحكومية: 16

2.2 المبحث الثاني/ التنمية الإنسانية 19
1.2.2. مقدمة: 19
2.2.2. ماهيّة التنمية الإنسانية: 20
3.2.2. أهمية التنمية الإنسانية: 22
4.2.2. أهداف التنمية الإنسانية: 23
5.2.2. القيود التي تعد حاسمة في سبيل تحقيق التنمية الإنسانية بشكل مستدام: 23
6.2.2. واقع التنمية الإنسانية للمرأة الفلسطينية: 24
7.2.2. التحديات والمعوقات التي تواجه تنمية المرأة الفلسطينية: 25
8.2.2. أبعاد التنمية الإنسانية: 26
1.8.2.2. بُعد الصحة (Health): 26
2.8.2.2. بُعد التعليم (Education): 27
3.8.2.2. بُعد تحسين المستوى المعيشي: 28
3.2 المبحث الثالث/ وزارة شؤون المرأة الفلسطينية ومعاهدة سيداو 30
1.3.2. مقدمة: 30
2.3.2. نبذة عن تطور الحركة النسوية في فلسطين: 31
3.3.2. واقع المرأة الفلسطينية: 34
1.3.3.2. رؤية وزارة شؤون المرأة الفلسطينية: 35
2.3.3.2. رسالة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية: 35
3.3.3.2. أهداف وزارة شؤون المرأة: 36
4.3.2. ماهية اتفاقية سيداو (CEDAW): 37
5.3.2. انضمام فلسطين إلى اتفاقية سيداو: 38
4.2 الدراسات السابقة والتعقيب عليها 40
1.4.2. مقدمة: 40
2.4.2. المحور الأول: الرقابة الحكومية: 40
1.2.4.2. الدراسات المحلية: 40
2.2.4.2. الدراسات العربية: 44
3.2.4.2. الدراسات الأجنبية: 45
3.4.2. المحور الثاني/ التنمية الإنسانية: 46
1.3.4.2. الدراسات المحلية: 46
2.3.4.2. الدراسات العربية: 47
3.3.4.2. الدراسات الأجنبية: 48

4.4.2. التعقيب على الدراسات السابقة: 50
1.4.4.2. مدى الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: 50
2.4.4.2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: 51
3.4.4.2. الفجوة البحثية: 51

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة 53

1.3 المقدمة 53
2.3 منهج الدراسة 54
3.3 مجتمع الدراسة 55
4.3 أدوات الدراسة 55
1.4.3. الأداة الأولى تتمثل بالاستبانة 55
2.4.3. محتوى أداة الدراسة: 55
3.4.3. المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة): 56
4.4.3. الأداء الثانية تتمثل بالمقابلة: 57
1.4.4.3. محتوى الأداة الثانية للدراسة "المقابلة" 58
5.3 صدق وثبات أداة الدراسة 58
1.5.3. صدق أداة الدراسة (الاستبانة): 59
1.1.5.3. صدق المحتوى (الصدق الظاهري): 59
2.1.5.3. صدق الاتساق الداخلي: 60
3.1.5.3. الصدق البنائي والصدق التمييزي: 64
2.5.3. ثبات أداة الدراسة: 65
6.3 تحقيق معايير الصدق والثبات 66
7.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة 66
8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة 67

الفصل الرابع: تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج 68

1.4 المقدمة: 68
2.4 الوصف الإحصائي لأفراد مجتمع الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية 69
3.4 نتائج تحليل متغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام 72

4.4 نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات ولأبعاد ومحاور أداة الدراسة 75
1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "الرقابة الحكومية": 75
1.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الأول "الأساليب الرقابية": 75
2.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الثاني "المعايير الرقابية": 77
3.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الثالث "قياس الأداء الفعلي": 79
4.1.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالبعد الرابع "التقييم الرقابي": 81
2.4.4. نتائج تحليل المتعلقة بالمحور الثاني "التنمية الإنسانية": 83
5.4 اختبار فرضيات الدراسة 92
6.4 النتائج والتوصيات 112
1.6.4. مقدمة: 112
2.6.4. النتائج: 112
1.2.6.4. النتائج الخاصة بمستويات الالتزام بتطبيق الرقابة الحكومية وتحقيق التنمية الإنسانية: 113
2.2.6.4. النتائج الخاصة بأثر الرقابة الحكومية على تحقيق التنمية الإنسانية: 113
7.4 التوصيات: 114
1.1.7.4. توصيات عامة: 114
2.1.7.4. التوصيات الخاصة بالرقابة الحكومية: 115
3.1.7.4. التوصيات الخاصة بالتنمية الإنسانية: 115
المصادر والمراجع: 117
الملاحق 125
فهرس الملاحق 134
فهرس الجداول 136
فهرس الأشكال 137
فهرس المحتويات 138