



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله

جنان ابراهيم محمد أبوغيث

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ / 2019 م

دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله

إعداد:

جنان ابراهيم محمد أبوغيث

بكالوريوس تكنولوجيا المعلومات - تكنولوجيا المعلومات

من جامعة القدس - فلسطين

المشرف: د.سمير حزيون

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال من

برنامج الدراسات العليا / جامعة القدس

1440هـ / 2019 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج ادارة اعمال

### إجازة الرسالة

دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله

اسم الطالب: جنان ابراهيم محمد أبوغيث

الرقم الجامعي: 21420138

المشرف: د. سمير حزبون

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 19/5/2019 من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم وتوقيعهم :

التوقيع: د. سمير حزبون  
التوقيع: سلوى البرغوثي  
التوقيع: سهيل سلطان

1. د. سمير حزبون رئيس لجنة المناقشة:

2. الممتحن الداخلي: سلوى البرغوثي

3. الممتحن الخارجي: سهيل سلطان

القدس - فلسطين

1440 هـ / 2019 م

## الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة

إلى المعلم الأول، صاحب العلم الحق، سيدنا محمد \_ عليه الصلاة والسلام \_

لأنّ حياتي لا تطيب إلا بك...

كان لا بدّ عندي إلا أن تكون أول من أهديك

إلى من بك أخطو، وتتسارع خطواتي

إلى من علمتني العطاء دون انتظار

إلى أمي

إلى المعطاء بلا مقابل يذكر

إلى أبي

إلّكم جميعاً أهدي جهدي المتواضع، فما كان من خلل فمن نفسي، وما كان من توفيق فمن الله،

والحمد لله أولاً وأخيراً

جنان أبو غيث

## اقرار

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

التوقيع : .....**جنان أبو عبيد**.....

الاسم : جنان ابراهيم محمد أبوغيث.

التاريخ : 19/5/2019 م.

## الشكر والعرفان

الشكر لله من قبل ومن بعد واهب العقل وجاعل تمامه في تدبر آياته وتيسيرها للإنسانية، كي نساعد بعضنا بعضا في تحقيق المنفعة العامة.

حينما نعبر شط العمل الدؤوب، لا يخطر في داخلنا سوى أولئك الذين غرسوا زهراً جميلاً في طريقنا فكيف الذي لم يتركنا ومنحنا العزم؟ لتتخطى الصعاب ونقف واثقي الخطى نشاطه الإبداع حرفاً ولغة.

وانطلاقاً من قول النبي (لا يشكر الله من لا يشكر الناس)، أتقدم بالشكر والعرفان، والمحبة والامتنان، الى أولئك الذين وقفوا بجانبني طوال فترة دراستي ولم يخلوا عليّ بمساعدة أو إرشاد أو توجيه، وأخص بالذكر الدكتور المشرف د.سمير حزبون وأعضاء لجنة المناقشة كل من الدكتورة سلوى البرغوثي والدكتور سهيل سلطان، كما وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم يد العون والمساعدة في إخراج هذه الرسالة الى النور.

الباحثة: جنان ابراهيم أبو غيث

التاريخ: 2019/5/19

## ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المنظمات غير الحكومية في مدينة رام الله، والتعرف على واقع ودور هذه المنظمات وتحديد الأدوار التي تقوم بها تلك المنظمات في تنمية واقع المرأة الفلسطينية، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله.

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، وتم تحديد مجتمع الدراسة من جميع المستفيدين من منظمات دعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله، والبالغ عددهم (22425) حسب الإحصائيات لجهاز الإحصاء الفلسطيني لعام 2016، حيث تكونت عينة الدراسة من 497 من مجتمع الدراسة.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها وجود إدارة وبيئة عمل جيدتين في واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله، وحرص المنظمات غير الحكومية على تحقيق أهدافها وتقديم الخدمات للفئة المستهدفة لكي تتجح في الوصول للغايات والأهداف التي تأسست من أجلها وبالتالي تحافظ على وجودها كمنظمة فاعلة ولها دور فاعل بين نظيراتها، وجود الحاجة لدى ربات البيوت للمشاريع لسعيهم للإعتماد على أنفسهم وبناء ذاتهم، وتوفر المنظمات التي تهتم بالنساء الممولة والمدعومة يعد كافي نوعاً ما، وضعف في توفير التمويل يعود لعوامل ترجع لسياسة الممولين الخارجيين.

وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات كان أهمها:

ضرورة التغلب على المعوقات (الإدارية، المالية، المهارات والخبرات) أمام التمويل للمشاريع النسوية، السياسية منها وغيرها، العمل على رفع مستوى تقديم الخدمات المتعلقة بتقديم المهارات والخبرة للنساء المستفيدات، التركيز على المسمى الوظيفي للمستفيدات لما له من تأثير على نجاح واستمرار المشاريع،

الإهتمام بالمؤهل العلمي للمستفيدات لما له تأثير في نجاح المشاريع، العمل على تفعيل لأنشطة المنظمات (التدريب، الدعم المالي، الدعم الإداري) التي لها دور في خلق فرص عمل للمرأة، العمل على تطوير برنامج تدريبي شامل في مهارات إدارة الأعمال والتسويق للمنتجات والذي بإستطاعته رفع مستوى المتدربات وتطويرهن ليتمكن من إدارة مشاريعهن، تقديم الدعم للمشاريع من خلال تخفيض تكاليف التراخيص من البلدية، وإعفاءات ضريبية وتسهيلات في الإجراءات والمعاملات، العمل على خلق

منظومة مالية مدعومة بشكل محلي ودولي قادرة على توفير الدعم المالي لمختلف المشاريع المالية بشكل مستمر، تأسيس اتحاد مؤسساتي مهتم بدعم المشاريع النسوية بشكل خاص، تتحالف فيه جميع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية لبناء صورة مشتركة موحدة بينهم تعمل على رفع مستوى الدعم المالي والاداري والمهني لمثل هذه المشاريع، العمل على سن قوانين وتشريعات تخدم المشاريع النسوية وتمنحها التسهيلات والدعم الحكومي، بناء سياسات قصيرة المدى وطويلة المدى من قبل الجهات ذات الصلة لربط نشاط المنظمات غير الحكومية بالخطط التنموية وسوق العمل، تبني المنظمات التعليمية الفلسطينية عملية إثراء المنهاج الفلسطيني بالوسائل التعليمية المنهجية منها وغير المنهجية التي تساعد في رفع المستوى العلمي والمعرفي في مجال المنظمات غير الحكومية من جهة ومن جهة أخرى في تأسيس وإدارة المشاريع الفردية وضرورة إجراء دراسات أخرى حول نفس الموضوع وباستخدام متغيرات أخرى لقياس أداء المنظمات ولفترات اختبار أطول.

# **The role of Non-governmental Organizations (NGOs) in creating job opportunities for women in Ramallah City**

**Prepared by Janan Ibrahim Mohammed Abu Gaith**

**Supervisor: Dr. Samir Hazboun**

## **Abstract**

This study aims to examining the reality of NGOs in Ramallah City, their role in developing the situation of Palestinian women, and the level of the job opportunities they provide for supporting women projects.

Descriptive approach is used and the target group is all the benefiteres of these NGOs, about 22425 according to the statistics of the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) in 2016. The study sample consists of 497 of the whole target group.

This study found out that there are good administration and work atmosphere at these NGOs and have close attention for achieving their goals and offering services to the target category in order to succeed in reaching the goals that they were established for. Therefore, they maintain their presence as active institutions with effective role for the projects seeking to depend on themselves and develop their capabilities; as well as, they provide sufficient fund, which is sometimes weak due to the policy of foreign donors.

The recommendations of the study;

Overcoming the financial and administrative barriers that related to the skills and experiences that hurdle funding women projects is necessary, especially the political ones. Upgrading the level of offering services that related to skills and experiences of the targeted women. Focusing on the employment title to them, given to its impact on the success and continuity of the projects.

Paying a close attention to the scientific qualifications of women benefiting from these projects. Activating the activities of the institutions (training, financial and administrative support that play a role in creating job opportunities for women. Developing comprehensive training program on business and marketing skills, which can raise the level of trainees and develop them to be able to manage their projects. Offering support for projects through lowering the cost of licenses from the municipality, tax exemptions, and facilitating the

procedures and dealings. Creating financial system supported domestically and internationally able to provide financial support. Establishing an institutional union supports women projects, especially where all NGOs can unify to build a common ground among them helps raise the professional, financial, and administrative level for such projects.

Enacting laws and legislations serve women projects and give them governmental support and facilitations. Setting up short and long term policies by the relevant aspects, to link the NGOs activities with developmental plans and the labour market.

And finally, the Palestinian educational institutions should adopt the process of enriching the curriculum with curricular and extracurricular methods, which helps raise the cognitive and scientific level in the field of NGOs on the one hand, and managing individual projects, on the other hand. Moreover, conducting other studies around the same topic by using other variables to measure the performance of organizations for longer test periods is significant as this study recommends.

## قائمة المحتويات

|  |    |
|--|----|
| الإهداء.....                                 | ث  |
| اقرار.....                                   | أ  |
| الشكر والعرفان.....                          | ب  |
| ملخص.....                                    | ج  |
| Abstract.....                                | هـ |
| قائمة المحتويات.....                         | ز  |
| قائمة الجداول.....                           | ط  |
| قائمة الأشكال.....                           | ك  |
| مصطلحات الدراسة.....                         | ل  |
| الفصل الأول.....                             | 1  |
| خطة الدراسة الدراسة ومقدمتها.....            | 1  |
| 1.1 المقدمة.....                             | 1  |
| 2.1 مشكلة الدراسة.....                       | 2  |
| 3.1 أهداف الدراسة.....                       | 3  |
| 4.1 أهمية الدراسة.....                       | 4  |
| 5.1 أسئلة الدراسة.....                       | 5  |
| 6.1 متغيرات الدراسة.....                     | 5  |
| 7.1 نموذج الدراسة.....                       | 6  |
| 8.1 حدود الدراسة.....                        | 7  |
| 9.1 هيكلية الدراسة.....                      | 7  |
| الفصل الثاني.....                            | 8  |
| الإطار النظري والدراسات السابقة.....         | 8  |
| الإطار النظري 2.2.....                       | 8  |
| المبحث الأول: دور المنظمات غير الحكومية..... | 8  |

|          |  |
|----------|--|
| 25.....  | المبحث الثاني : فرص عمل المرأة.....      |
| 26.....  | تمكين المرأة.....                        |
| 27.....  | أبعاد التمكين: .....                     |
| 35.....  | 2.2 الدراسات السابقة.....                |
| 48.....  | الفصل الثالث.....                        |
| 48.....  | الطريقة والإجراءات.....                  |
| 48.....  | 3. 1 منهج الدراسة.....                   |
| 48.....  | 3. 2 مجتمع الدراسة.....                  |
| 48.....  | 3. 3 عينة الدراسة.....                   |
| 49.....  | 3. 4 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة..... |
| 50.....  | 3.5 صدق الأداة.....                      |
| 52.....  | 3. 6 ثبات أداة الدراسة.....              |
| 53.....  | 3. 7 إجراءات الدراسة.....                |
| 53.....  | 3. 8 المعالجة الإحصائية.....             |
| 54.....  | الفصل الرابع.....                        |
| 81.....  | 1.5 نتائج الدراسة: .....                 |
| 81.....  | 1.1.5 النتائج العامة للدراسة:.....       |
| 86.....  | 2.5 توصيات الدراسة.....                  |
| 89.....  | 3.5 المصادر والمراجع.....                |
| 89.....  | 1.3.5 قائمة المراجع العربية.....         |
| 93.....  | 4.5 الملاحق.....                         |
| 93.....  | ملحق رقم (1.5) :استبانة الدراسة.....     |
| 98.....  | مرفق رقم(2.5) جداول(LSD).....            |
| 117..... | مرفق (3.5) : أسماء محكمين الاستبانة..... |

## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول   | رقم الجدول |
|------------|--|------------|
| 49         | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة   | 1.3        |
| 50         | نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مجال المنظمات غير الحكومية  | 2.3        |
| 51         | نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مجال البرامج والمشاريع  | 3.3        |
| 51         | نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مجال الخبرات والمهارات  | 4.3        |
| 51         | نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل   | 5.3        |
| 52         | نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مستوى فرص العمل   | 6.3        |
| 52         | معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية   | 7.3        |
| 55         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله                   | 1.4        |
| 56         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال المنظمات غير الحكومية  | 2.4        |
| 57         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال البرامج والمشاريع  | 3.4        |
| 60         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الخبرات والمهارات  | 4.4        |
| 62         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال إدارة المشاريع وبيئة العمل   | 5.4        |
| 64         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله | 6.4        |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 66 | معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية للعلاقة بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله  | 7.4  |
| 69 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي                   | 8.4  |
| 70 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي                              | 9.4  |
| 71 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي                    | 10.4 |
| 73 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي                               | 11.4 |
| 74 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة                     | 12.4 |
| 75 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة                                | 13.4 |
| 76 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي | 14.4 |
| 77 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي           | 15.4 |
| 78 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي  | 16.4 |
| 78 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى للمؤهل العلمي                   | 17.4 |
| 79 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة   | 18.4 |
| 80 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة             | 19.4 |

## قائمة الأشكال

| رقم<br>الصفحة | عنوان الشكل  | رقم الشكل |
|---------------|--|-----------|
| 6             | النموذج الافتراضي للدراسة                            | 1.1       |
| 29            | توزيع المنظمات غير الحكومية على المحافظات الفلسطينية | 1.2       |

## مصطلحات الدراسة

**تمكين المرأة:** "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها" (السيد، 2010).

**المنظمات غير الحكومية:** يشير مفهوم المنظمات الأهلية غير الحكومية المعروفة اختصاراً (NGOs) إلى جملة المبادرات الاجتماعية الطوعية التي تنشط في مجالات مختلفة مثل: الخدمات الاجتماعية والمساعدات الخيرية وخدمات التعليم والصحة والثقافة إضافة إلى الاهتمام بشؤون البيئة والتنمية والتدريب المهني وتأهيل النساء وتنمية المجتمعات المحلية والدفاع عن حقوق الإنسان والطفل وغيرها .

ويتحدد موقع هذه المنظمات بين الدولة من طرف والقطاع الخاص الهادف للربح من طرف آخر، وتتكون بناء على اهتمام عام مشترك لتحقيق منافع جمعية، وتعمل على بناء مجتمع مدني وتتميز بالسمات الخمس التالية: الطوعية، الاستقلالية، عدم السعي للربح، عدم السعي إلى الخدمة الشخصية للأعضاء المشاركة في الشأن العام وتعمل دون التمييز بين العرق و الدين. (حبش، 2001)

**العمل:** يعرف العمل بأنه كل نشاط يمارس به الإنسان جهوداً عضلية وجسدية ليستغل كل ما يحيط به من موارد طبيعية، ويكون الهدف من هذا النشاط إشباع حاجة أو رغبة لدى الفرد بواسطة الإنتاج، ويكون العمل إرادياً وليس جبرياً، يطلق مصطلح العمل غالباً على الأعمال اليدوية إلا أن الجهود التي يبذلها الفرد فكرياً تعتبر عملاً أيضاً، وتعدّ النجارة والخياطة والحياكة والحدادة من أكثر الأعمال اليدوية شيوعاً. (الحياري، 2016)

## الفصل الأول

### خطة الدراسة والدراسة ومقدمتها

يستعرض الباحث في هذا الفصل مقدمة الدراسة، بحيث يتم مناقشة مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها، بالإضافة الى أسئلة الدراسة ومتغيراتها ونموذج الدراسة، حدود الدراسة ومحدداتها، وأخيراً يتم التطرق لهيكلية الدراسة التي يتم فيها تناول المحاور الرئيسية وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة.

### 1.1 المقدمة

حظيت المنظمات غير الحكومية باهتمام كبير على المستوى الدولي، اعترافاً بدورها التنموي، ودورها في مجال العلاقات بين الدول والشعوب. ويجد هذا الاهتمام ترجمته في المؤتمرات الدولية والإقليمية التي تشارك فيها هذه المنظمات، وفي أفراد بنود خاصة بها في البرامج الدولية والإقليمية المختلفة، مثل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، ومؤتمر بكين المعني بالمرأة، ومؤتمر الأمم المتحدة للسكان. وكذلك تظهر الدراسات والتقارير الدولية هذا الاهتمام مثل تقارير التنمية البشرية.

وعلى المستوى الفلسطيني فإن هذه المنظمات تشكل جزءاً مهماً من النسيج المجتمعي الفلسطيني، ومكوناً رئيسياً من مكونات البنية التنظيمية له، وهي طرف مهم في العملية التنموية الفلسطينية. وقد تجاوزت هذه المنظمات النقاش حول شرعية عملها بإقرار قانون المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية الذي ينظم عملها. وانتقل النقاش في الساحة الفلسطينية إلى البحث في تطوير هذه المنظمات وتعزيز دورها في المجالات المختلفة. ومن هذه الأدوار قيامها بدور نشط في مجال تعزيز الشفافية وإشاعة روح المساءلة في المجتمع الفلسطيني. وحتى تستطيع تأدية دورها بكفاءة يفترض أن تتحلّى بدرجة كبيرة من النزاهة والشفافية في بنائها وعملها. وهذا يعزز من دورها في تقديم خدماتها للمواطنين، وفي تأدية رسالتها، وكذلك تعزيز دورها في مجال مساءلة الحكومة، وتشكيل رقابة فعالة على القطاع الخاص.

كما تعتبر المنظمات غير الحكومية في فلسطين ذات سيادة واستقلالية وخصوصية عالية إذا ما قورنت بمثيلاتها في الدول العربية، وذلك يرجع لكونها سابقة للسلطة الوطنية الفلسطينية بعشرات السنوات، وبالإضافة إلى أنها تمتلك ثقة عالية بين الناس.

وانسجاماً مع الإقرار بأهمية دورها المجتمعي التنموي، فقد أجريت العديد من الدراسات حولها. وتأتي هذه الدراسات في مجال التعريف بالأدوار التي تؤديها في المجالات المختلفة: الاغاثية، والتنموية، والتنقيف، وحشد الدعم والتأييد وغيرها. كذلك تناولت دراسات مختلفة بناء هذه المنظمات وشبكة علاقاتها وتمويلها.

وعلى صعيد عمل هذه المنظمات مع المرأة وتنمية دور المرأة؛ فإن العديد منها مختص بشؤون المرأة، لاسيما دمجها في المجتمع، وإعطائها فرصة لتسيير مسار الرجل في المجتمع الفلسطيني وذلك من حيث العمل والحقوق والفرص وحقوقها الانتخابية والتمثيلية على كافة الأصعدة. وهذا ما حاولت الباحثة تسليط الضوء عليه من خلال الإطلاع على دور هذه المنظمات في تنمية المرأة الفلسطينية خاصة في مجال العمل.

## 2.1 مشكلة الدراسة

تأثر دور المرأة الفلسطينية في واقعها الاجتماعي والسياسي والاقتصادي مما انعكس ذلك على دورها في الانتاج، وكذلك لما تعانيه من واقع مرتبط بالعادات والتقاليد التي تحد من تفاعلها في سياق مجتمعها، ولذلك لم تتوافر خطط تحاول تفعيل دورها بشكل أساسي فيما يختص باستيعابها في موقع الانتاج، حيث بينت الدراسات ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة أن المرأة لازالت تعاني من الأبعاد الاجتماعية التي تفرق بينها وبينها الرجل في العديد من النواحي لاسيما من ناحية العمل. فقد بين الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن البطالة في صفوف النساء تزيد بما يقارب 17% عن الرجال، وذلك في إحصائية أجراها المركز عام 2015. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

ولذا جاء دور المنظمات غير الحكومية في تصور لحل مشكلات المرأة الفلسطينية ممثلاً في خلق الفرص لديها عن طريق تخفيض مستوى البطالة بين النساء وبناء تصور تتبلور من خلاله خطط واستراتيجيات تقدمها تلك المنظمات لحل مشكلتها، وبناءً على ذلك فإن مشكلة البحث تتلخص في ماهية دور المنظمات غير الحكومية في الإسهام في خلق فرص عمل للمرأة الفلسطينية؟

### 3.1 أهداف الدراسة

تعد مدينة رام الله مركزاً للعديد من المنظمات غير الحكومية، ومقرّاً (مقر الإدارات الرئيسية) لمعظم المنظمات الدولية الداعمة للمجتمع الفلسطيني، بناءً على ذلك إرثأت الباحثة أن مدينة رام الله تصلح لأن تكون نموذجاً مثالياً كمنطقة لدراسة واقع المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة، فيمكن أن يكون ممثلاً للواقع الفلسطيني.

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع المنظمات غير الحكومية في مدينة رام الله.
2. التعرف على دور المنظمات غير الحكومية في مدينة رام الله.
3. تحديد الأدوار التي تقوم بها تلك المنظمات في تنمية واقع المرأة الفلسطينية في مدينة رام الله.
4. التعرف على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله.
5. التعرف على الخطط والاستراتيجيات التي تقدمها المنظمات في تنمية العمل النسائي.
6. تحديد العلاقة ما بين تلك المنظمات والجمعيات النسائية الفلسطينية

## 4.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

تحددت أهمية الدراسة في الكشف عن واقع المرأة الفلسطينية بشكل عام، وكيفية اسهامها في عملية التنمية بشكل خاص من خلال تفعيل دورها في ظل المعوقات التي تحد من ذلك، سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية، وعلى هذا الأساس يمكن أن نجد جانبان يتعلقان في أهمية هذه الدراسة:

### الجانب النظري:

من خلال ما يتمخض عن نتائج هذه الدراسة يمكن التعرف على أهم المعوقات التي تقف حاجزاً أمام تنمية المرأة الفلسطينية خاصة في مجال الإسهام في تفعيل دورها في عملية التنمية، كما يمكن تحديد أهم الخطط والاستراتيجيات التي تقدمها تلك المنظمات في عملية تنمية المرأة الفلسطينية، بالإضافة للتعرف على دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل تتناسب مع المرأة ودورها في المجتمع.

### الأهمية التطبيقية:

الخروج بتوصيات تلامس واقع المنظمات غير الحكومية ومدى مساهمتها في خلق فرص العمل للمرأة لمساعدتها في تطوير عملها لتحقيق الغرض المنشود منه، بحيث تتواءم هذه الدراسة مع الواقع السياسي والاجتماعي والاقتصادي الذي يؤثر سلباً على اسهام المرأة في عمليات التنمية والمشاركة في عملية الانتاج في سوق العمل الفلسطيني، كما ستكون مرجعاً للباحثين في هذا المجال ونقطة بحث ينطلقوا منها.

ومن خلال ذلك يمكن تحديد الفئة المستفيدة من هذه الدراسة، وهم النساء العاطلات عن العمل، أو الخريجات الجدد اللواتي يبحثن عن العمل، وذلك من أجل الالتجاء إلى المنظمات غير الحكومية التي تساهم في خلق فرص عمل لهن.

## 5.1 أسئلة الدراسة

قامت هذه الدراسة بالعمل على الاجابة عن الاسئلة الفرعية الآتية:-

- 1- ما واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله ؟
- 2- ما مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله ؟
- 3- ما هو دور للمنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في توفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله ؟
- 4- ما هو تأثير المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله ؟
- 5- هل يختلف دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة) ؟
- 6- هل يختلف مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة) ؟

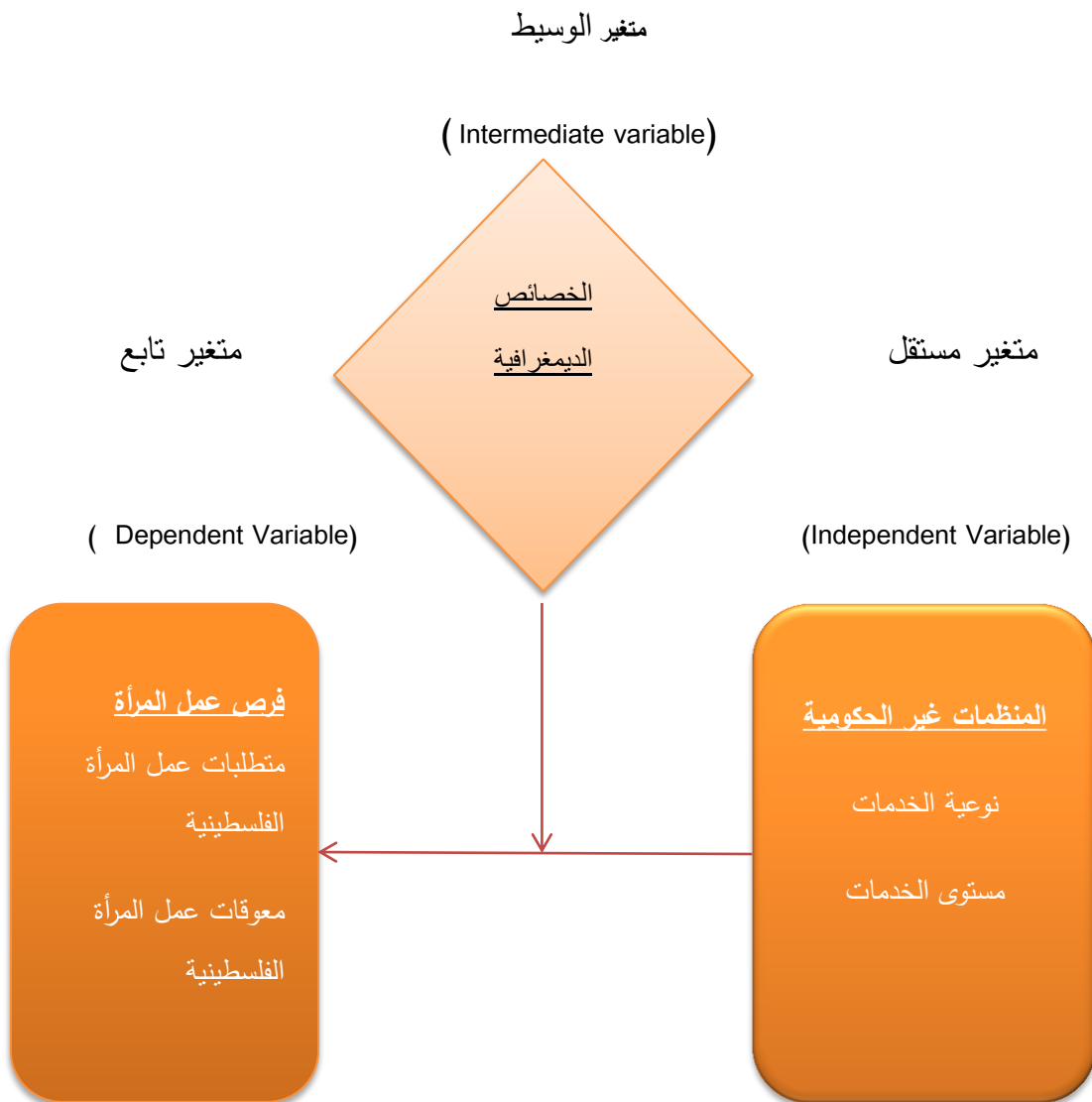
## 6.1 متغيرات الدراسة

تم تحديد متغيرات الدراسة حيث انقسمت إلى ثلاثة أنواع من المتغيرات: **المتغير المستقل** والمتمثل بالمنظمات غير الحكومية (نوعية الخدمات، مستوى الخدمات) محور الدراسة، **المتغير الوسيط** وهو أحد المتغيرات التي لها تأثير قوي على وحدات العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل" والذي يتمثل بالخصائص الديمغرافية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة التي تنتمي إليها) وأخيراً **المتغير التابع** والذي يمثل فرص عمل المرأة (متطلبات عمل المرأة الفلسطينية، معوقات عمل المرأة الفلسطينية).

## 7.1 نموذج الدراسة

بعد التعرف على متغيرات الدراسة فإنه أصبح بالإمكان تحديد نموذج مقترح للمتغيرات محل الدراسة (المتغير المستقل، المتغير الوسيط، المتغير التابع) والذي يمكن توضيحه من خلال الشكل الآتي:

الشكل (1.1) النموذج الإفتراضي للدراسة



## 8.1 حدود الدراسة

### 1. الموضوعية:

تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في دراسة دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة .

### 2. الزمنية:

تشكل الفترة الزمنية من شهر يناير عام 2017 حتى بداية عام 2019 فترة إعداد الرسالة، حيث تم إجراء هذه الدراسة في مدينة رام الله والحصول على البيانات التي أفادت هذه الدراسة خلال تلك الفترة الزمنية.

### 3. المكانية:

يتمثل المجال المكاني في محافظة رام الله الفلسطينية.

### 4. البشرية:

تتألف الحدود البشرية للدراسة من 22425 من المستفيدين من المنظمات غير الحكومية.

## 9.1 هيكلية الدراسة

تتكون هذه الدراسة من خمسة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: خلفية الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 2.2 الإطار النظري

يتناول البحث دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في محافظة رام الله وتحديداً مدينة رام الله، ودورها في تنمية المرأة، وذلك من حيث تفعيلها في قطاع العمل.

يستعرض هذا المبحث متغيرين رئيسيين هما دور المنظمات غير الحكومية وعمل المرأة والذات يسهمان في الاجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة وتحقيق اهدافها المرجوة، حيث سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذين المتغيرين، كما سيتم التطرق لمصطلح فرص عمل المرأة.

#### المبحث الأول: دور المنظمات غير الحكومية

في هذا المبحث تم التطرق الى مفهوم دور المنظمات غير الحكومية وأهميته والتي تم البحث في مدى تأثيرها على عملية خلق فرص العمل للمرأة في مواجهة التحديات التي تواجهها والتي تمكنها أيضاً من المحافظة على دورها في المجتمع، حيث تطرقت الدراسة لبعض الجوانب ذات العلاقة بدور المنظمات غير الحكومية وهي: (البرامج والمشاريع، الخبرات والمهارات، إدارة المشاريع وبيئة العمل).

#### 1.1.2.2 مفهوم الدور:

هو مجموعة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع من هيئاته وأفراده ممن يشغلون اوضاعاً اجتماعية في مواقف معينة. ( خاطر، 1984، ص149).

نشأت نظرية الدور وتطورت في إطار علم الاجتماع الغربي وقد كان الاهتمام بموقع الفرد وتأثيره في السياسة العالمية والسياسة الداخلية ووازع تنمية وتطوير الاتجاهات السياسية هو الدافع الرئيسي لعلماء السياسة المعاصرين لوضع بنية نظرية لمفهوم الدور في إطار علم السياسة.

وتمثلت محاولات استخدام نظرية الدور في علم السياسة المعاصر من خلال مستويين من التحليل:

المستوى الأول: يتم في بحث الأدوار السياسية في إطار الاتجاهات السياسية من الداخل كل على حدة وبحث هيكل الأدوار وتوزيعاتها وتفاعلاتها بين الأنساق الفرعية أو الأبنية التي تشكل النسق السياسي ككل.

المستوى الثاني: يتم فيه بحث الأدوار السياسية في إطار الاتجاه السياسي الدولي والتركيز بصفة خاصة على الأدوار التي يشغلها الأفراد المؤثرين في السياسة العالمية ولا يشترط أن يكونوا من رؤساء الدول.

وتتبنى نظرية الدور على أربع افتراضات أساسية، يوجد على هذا اتفاق عام بين العلوم الاجتماعية المختلفة، وذلك كما أشار الحجاجي (2013) وهي:

- إن بعض أنماط السلوك تعد صفة مميزة لأداء الأفراد الذين يعملون داخل إطار معين.
- إن الأدوار غالباً ما ترتبط بعدد معين من الأفراد الذين يشتركون في هوية واحدة.
- إن الأفراد غالباً ما يكونون مدركين للدور الذين يقومون به، وإلى حد معين الأدوار يتحكم فيها حقيقة الإدراك بها.
- إن الأدوار تستمر بسبب ما يترتب على هذا من نتائج من ناحية وبسبب ارتباطها بسياق نظم اجتماعية أكثر اتساعاً من ناحية أخرى. (الحجاجي، 2013، ص 189).

## 2.1.2.2 مفهوم المنظمات غير الحكومية

### المنظمات غير حكومية

أولاً: مفهوم المنظمات غير الحكومية

ثانياً: تعريف المنظمات غير الحكومية

## أولاً: مفهوم المنظمات غير الحكومية

يمثل تعريف المنظمات الدولية غير الحكومية أول مشكلة تعترض دراسة هذه المنظمات، ويجمع الباحثون على صعوبة تعريفها لارتباط اسمها بصيغة النفي التي ترمي لها التسمية فيمكن حصر التسمية أن تشمل أنواعا كثيرة من المنظمات المختلفة، ورغم أن مصطلح المنظمات غير الحكومية أكثر شيوعا إلا أنه ليس بالمصطلح الوحيد للتعبير عنها فهناك بلدان تستخدم مصطلح المنظمات غير الربحية وهناك بلدان تعتمد مصطلح المنظمات الأهلية التي تستخدمه غالبية الدول العربية فضلا عن مصطلح المنظمات التطوعية وسنحاول من خلال هذا المحور التطرق إلى تعريف هذه المنظمات وأهم الخصائص التي يميزها عن باقي المنظمات الدولية الأخرى.

## ثانياً: تعريف المنظمات غير الحكومية

يختلف تعريف المنظمات غير الحكومية من بلد إلى آخر، ومن باحث إلى آخر، فالبعض يوسع المفهوم ليشمل منظمات وأنشطة معينة، لا يرى فيها الآخرون جزءا من المنظمات غير الحكومية، مثل التعاونيات (اليمن)، والأندية الرياضية وجمعيات الزكاة (مصر)، وغيرها. (شليبي، 2001).

يعرف القانون الفرنسي المؤسسة على أنها " المؤسسة أو الجمعية هي عبارة عن اتفاق يتم بين شخصين أو مجموعة من الأشخاص للعمل بصورة دائمة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة من غير تحقيق الربح"

يعرف البعض المنظمات الدولية غير الحكومية بأنها: "جمعيات دولية لا تمثل فيها الحكومات إنما الأعضاء أفراد يمثلون هيئة أدبية واجتماعية من دول مختلفة" (الضباريت، 1992، ص. 131)

و يعرفها البعض على أنها " جمعيات يكونها أشخاص طبيعيين أو معنويين للتعبير عن تضامن وتعاون ذات بعد دولي بدون غاية تحقيق الربح" (العبدلي، 2000، ص 343)

كما عرفها " Daniel colard أنها تجمعات يتم تأليفها من قبل أفراد ينتمون إلى ثلاث دول على الأقل ويكون لها صفة الديمومة والمثابرة دون أن يكون لها أي غاية في الربح المادي" . (p. 107,1997, collard)

و تعرف بشكل عام بأنها شخص معنوي من أشخاص القانون الدولي العام ينشأ إرادات مجموعة الدول لرعاية مصالح مشتركة دائمة، ويتمتع هذا الشخص بإرادة ذاتية في المجتمع الدولي وفي مواجهة الدول الأخرى. ( مر، 1996، ص12)

كما يشير مفهوم المنظمات الأهلية غير الحكومية المعروفة اختصاراً (NGOs) إلى جملة المبادرات الاجتماعية الطوعية التي تنشط في مجالات مختلفة مثل: الخدمات الاجتماعية والمساعدات الخيرية وخدمات التعليم والصحة والثقافة إضافة إلى الاهتمام بشؤون البيئة والتنمية والتدريب المهني وتأهيل النساء وتنمية المجتمعات المحلية والدفاع عن حقوق الإنسان والطفل وغيرها .

ويتحدد موقع هذه المنظمات بين الدولة من طرف والقطاع الخاص الهادف للربح من طرف آخر، وتتكون بناء على اهتمام عام مشترك لتحقيق منافع جمعية، وتعمل على بناء مجتمع مدني وتتميز بالسمات الخمس التالية: الطوعية، الاستقلالية، عدم السعي للربح، عدم السعي إلى الخدمة الشخصية للأعضاء المشاركة في الشأن العام وتعمل دون التمييز بين العرق و الدين. (حبش، 2001)

وقد حدد ياسر شلبي في دراسته معايير على أنها أساسية لتكون المنظمة أهلية:-

1. واقع رسمي مقنن، ويعني ذلك وجود درجة من المأسسة للمنظمة يميزها عن التجمع المؤقت لمجموعة من الأفراد.
2. أن تكون مستقلة، أي منفصلة مؤسسيا عن الحكومة، وتكون ذات شخصية اعتبارية، وأن تحكم وتدار ذاتيا، بمعنى أن تكون مستعدة وقادرة على التحكم والسيطرة على أنشطتها، ولا يجب أن تحكم بأية قوة من خارجها.
3. أن لا تستهدف جني الربح. أي ليس من أهدافها تحقيق الربح للقائمين عليها، وإن استهدفت الربح فيجب أن يكون ذلك لخدمة الأهداف التي قامت المنظمة من أجل تحقيقها.
4. تشتمل على درجة معقولة من المشاركة التطوعية، إما في إدارتها أو أنشطتها، ويكفي اقتصار ذلك على مجلس الإدارة أو الأمناء أو عدد منهم، كمؤشر على المشاركة التطوعية.
5. غير إرثيه، بمعنى أن تكون العضوية طوعيه، وأن لا تكون عضوية الفرد فيها قائمة على رابطة الدم، كما هو الحال في الروابط العشائرية.

6. غير تمثيلية، بمعنى عدم اقتصار عضويتها على قطاع محدد، وهدفها الدفاع عن مصالح وامتيازات ذلك القطاع، كاتحادات الطلاب والعمال والنقابات المهنية.

7. يجب أن لا تكون المنظمة حزبية، بمعنى أن لا ترتبط أساساً بأعمال حزبية محددة كمساعدة مرشح في الوصول لمنصب سياسي، ولا يعني ذلك أن لا تهتم المنظمة بالتعليم والتوعية السياسية الهادفة إلى إحداث تغيير ما في المجتمع، ولا يعني، أيضاً، أن يكون تأسيسها على يد حزب، أي أن تأسيس منظمة غير حكومية من قبل حزب ما، لا يعني عدم اعتبارها منظمة غير حكومية. (شلمي، 2001)

### نبذة تاريخية عن المنظمات الأهلية في فلسطين

بينت النتائج أن أقدم منظمة عاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة تأسست العام 1907، كما بينت أن عدد المنظمات القديمة من حيث سنة تأسيسها محدود، حيث أن نسبة المنظمات التي تأسست العام 1948 أو قبله بلغت 3.4% فقط من إجمالي المنظمات في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وفي عام 1948 عام النكبة، اندثر بعض المنظمات الأهلية لكن بعض الجمعيات حافظت على عملها الخيري والاجتماعي بوصاية أردنية ومصرية.

وفي الخامس من حزيران عام 1967 بعد أن تم احتلال الأراضي الفلسطينية بالكامل من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي خضعت المنظمات الأهلية للقانون الحربي الإسرائيلي، مما أجبر العشرات من الجمعيات على إغلاق أبوابها ونقل مراكزها إلى الأردن.

وكان تحول المنظمات الأهلية في عام 1968 كبيراً، وذلك لأنها أصبحت في الإطار التمثيلي الكامل للكيان الفلسطيني السياسي والنضالي في كافة أماكن تواجده وهذا يعود إلى قيام منظمة التحرير الفلسطينية عام 1964، ذلك لأن المنظمات الأهلية أصبحت إحدى دوائر منظمة التحرير الفلسطينية الرئيسية.

وخلال الانتفاضة الأولى اشتد الحصار العسكري والسياسي والاقتصادي على الأراضي الفلسطينية من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي بفرضها سياسة الأرض المحروقة. أدى ذلك إلى ضعف عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية وخصوصاً داخل المخيمات والقرى.

بحيث جفت موارد منظمة التحرير المالية في حرب الخليج، بالإضافة إلى تشرّد مليون فلسطيني من الكويت والخليج وانقطاع الدعم الخليجي للمنظمات الأهلية والمؤسسات الفلسطينية حيث اكتمل الطوق وضاق الخناق على المؤسسات وعلى الشعب الفلسطيني. (الزين، 1999).

ومع نشوء السلطة الفلسطينية في عام 1994 ازداد عمل المنظمات الأهلية حيث تم خلق نمط عمل منظمات حقوق مدنية، وتتنوع أعمال تلك المنظمات حيث أصبح هناك أعمال مشتركة مع السلطة الفلسطينية كمكافحة الإدمان وأعمال خلافية مع السلطة كحقوق الإنسان والحريات العامة. (لداوة، ومؤلفون، 2001).

ومع اندلاع الانتفاضة الثانية انحصرت أعمال المنظمات الأهلية وانخفضت بشكل كبير بسبب الاغلاقات والحصار واستكفت بعض المنظمات بأعمال توعية للمجتمع الفلسطيني وأعمال تطوعية صحية وذلك للحاجة الملحة إلى هذا النوع من الأعمال التطوعية. (محيسن، 2001).

### أهداف المنظمات الأهلية في فلسطين

تختلف أعمال المنظمات الأهلية في فلسطين حسب نوع الجمعية فهناك:-

- 1- الجمعيات الخيرية:- وهي الجمعيات التي تعمل في مجال العمل الخيري في شكله التقليدي كتوزيع المئونة على الفقراء وتوفير أقساط المدارس والكتب للاجئين.
- 2- منظمات الخدمة والرعاية الاجتماعية:- ويشتمل عملها على المجالات الاجتماعية كتقديم الخدمات الصحية ورعاية المسنين والأطفال وتقديم أيضاً خدمات صحية.
- 3- المنظمات التنموية:- ويعتبر هذا النوع نوع جديد من المنظمات وقد ازداد عدده تدريجياً وأبرز أهدافها تنمية المجتمع المدني في إطار معين. بحيث تصوغ سياسات ونماذج تنمية فعالة وتشجع الإبداع وتنقل التجارب من البلدان الأخرى إلى فلسطين وتقوم بدعم الجماعة والمجتمعات المحلية.

4- المنظمات الدفاعية:- وهي منظمات ذات طابع سياسي حيث أنها تعنى بالتأثير والرأي ومن أمثلتها منظمات حقوق الإنسان والدفاع عن المرأة وهي تعنى بالدفاع عن حقوق الأطفال والمعاقين بالإضافة إلى ما ذكر سابقاً.

5- منظمات ثقافية ورياضية:- وتهدف هذه المنظمات إلى التوعية ومحو الأمية وتنظيم نشاطات رياضية.

وجميع هذه المنظمات غير هادفة للربح وغير حكومية في نفس الوقت وأعمالها تقوم بمبادرات شعبية وتطوعية لتلبية الحاجات والمطالب الاجتماعية وتُشارك أيضاً في أعمال التنمية وبخاصة الشبابية منها.

وبالإضافة إلى الأعمال السابقة تلعب المنظمات الأهلية أدواراً هامة في:-

أ. استمرارية دور المقاومة الشعبية في فلسطين:- حيث تحارب هذه المنظمات التوسع الاستيطاني عن طريق شق الطرق الزراعية والمساعدة في البناء داخل الأراضي المهددة بالصادرة وأيضاً تقوم بتوفير حاجات المواطنين الأساسية في الانتفاضة.

ب. المساهمة في إنشاء مجتمع ديمقراطي في فلسطين:- تلعب المنظمات الأهلية دوراً هاماً في مسيرة الديمقراطية وتدعيم البنية التحتية للمجتمع الفلسطيني، وحيث أن المجتمع الفلسطيني يمر في مرحلة انتقالية فوجب على المنظمات الأهلية المشاركة في بناء المجتمع المدني (البرغوثي، 2000).

وتقوم المنظمات الأهلية بالأعمال التالية وفق تخصصها:-

- في مجال المحافظة على البيئة: نشاطات واسطة للتنظيف البيئي والحد من التلوث ونشر مطبوعات عن الزراعة والبيئة البحرية، تطوير نماذج زراعية حديثة في كل من أريحا وغزة، تنمية المشروعات الصغيرة الزراعية والمساهمة في حل مشاكل التسويق الزراعي وبرامج الإقراض والادخار وحملات تشجير في غزة وبيروزيت .

- في مجال الثقافة الوطنية والتراثية: تشكلت فرق موسيقية وغنائية ومسرحية عديدة ونظمت عشرات الدورات للفن التشكيلي والرسم. كذلك تم تنظيم معارض وإعادة صناعة الأزياء، بالإضافة لتطوير تصاميم الطوابع الفلسطينية والعملات بما يتناسب وتاريخ فلسطين قديماً وحديثاً، وإنشاء مكاتب

حديثة وعقد مؤتمرات علمية وإقامة مهرجانات تراثية وتنظيم برامج اتصال مع أطفال العالم العربي والعالم إجمالاً.

- على صعيد حقوق الإنسان: المشاركة في الحملات الدولية ضد انتهاكات حقوق الإنسان ومتابعة قضايا المعتقلين في سجون الاحتلال والسلطة والدفاع عن حقوق العمال. كذلك إصدار نشرات منتظمة حول الانتهاكات باللغتين العربية والإنجليزية ونشر الوعي بحقوق الإنسان على نطاق شعبي واسع وتنظيم زيارات أهالي المعتقلين وإنشاء مكاتب قانونية متخصصة وتنظيم ورش عمل قانونية وإنشاء روضات لأبناء الأسرى.

- في التنمية الاقتصادية: أنشئت مراكز لتطوير المشاريع الصغيرة ولتنظيم عملية الإرشاد الزراعي ومنح القروض الزراعية (أريحا وغزة). كذلك تم إنشاء مراكز لصحة الحيوانات والحفاظ على الثروة الحيوانية، ومشاريع إقراض للنساء، وإقراض إسكاني لترميم المنازل وتجديدها، وإنشاء مراكز تعليم الكمبيوتر، وتبادل الوفود الشبابية، والمشاركة في المعارض التجارية العربية والعالمية، وإقامة دورات تدريب للصيادين.

- في مجال التأهيل والتدريب: ترميم مباني صحية وشبابية وعقد دورات التأهيل المهني، إنشاء رياض أطفال موزعة على أنحاء الضفة الغربية وغزة، تنظيم برامج تعليم لغات أجنبية، العناية بالمعوقين وتأهيلهم، تدريب متطوعين لمحو الأمية، تعزيز القدرات المؤسسية لتنظيم رحلات لمدن وقرى الوطن، إنشاء مكاتب، تنظيم دورات تقنية، تنظيم برامج لتعليم الأمهات وتدريبهن على كيفية التعامل مع أبنائهن، تنفيذ برامج البناء المؤسسي وتنظيم الأسرة، إنشاء مدارس لتدريب الفنون للأطفال في غزة والضفة.

- في المجال الصحي: تقديم خدمات صحية علاجية ووقائية منتشرة في أنحاء الضفة وغزة، تنفيذ برامج تأهيل المعاقين جسدياً، برامج الصحة النفسية للأطفال والنساء، برامج التوعية بمخاطر المخدرات، إنشاء مراكز للعلاج الطبيعي ورعاية الأم الحامل، إقامة ورش وندوات صحية واسعة وعديدة.

- المرأة والطفل: إضافة لاستفادة قطاعي النساء والأطفال من البرامج المقدمة في المجالات الواردة أعلاه، طورت المؤسسات الأهلية الخاصة بالنساء والأطفال كثيراً من برامجها المتعلقة بحقوق المرأة والطفل وامتدت لتشمل النساء في المخيمات والقرى والأحياء الفقيرة. ولعل برامج القروض النسائية والمشاريع الصغيرة قد حظيت باهتمام واسع نتيجة المسؤوليات الكبيرة والاستثنائية التي تتحملها النساء الفلسطينيات في إعالة الأسر.

- في مجال المحافظة على البيئة: نشاطات واسطة للتنظيف البيئي والحدّ من التلوث ونشر مطبوعات عن الزراعة والبيئة البحرية، تطوير نماذج زراعية حديثة في كل من أريحا وغزة، تنمية المشروعات الصغيرة الزراعية والمساهمة في حل مشاكل التسويق الزراعي وبرامج الإقراض والادخار وحملات تشجير في غزة وبيروزيت .

- في مجال الثقافة الوطنية والتراثية: تشكلت فرق موسيقية وغنائية ومسرحية عديدة ونظمت عشرات الدورات للفن التشكيلي والرسم. كذلك تم تنظيم معارض وإعادة صناعة الأزياء، بالإضافة لتطوير تصاميم الطابع الفلسطينية والعملات بما يتناسب وتاريخ فلسطين قديماً وحديثاً، وإنشاء مكاتب حديثة وعقد مؤتمرات علمية وإقامة مهرجانات تراثية وتنظيم برامج اتصال مع أطفال العالم العربي والعالم إجمالاً. (وليد سالم، ص3)

- على صعيد حقوق الإنسان: المشاركة في الحملات الدولية ضد انتهاكات حقوق الإنسان ومتابعة قضايا المعتقلين في سجون الاحتلال والسلطة والدفاع عن حقوق العمال. كذلك إصدار نشرات منتظمة حول الانتهاكات باللغتين العربية والإنجليزية ونشر الوعي بحقوق الإنسان على نطاق شعبي واسع وتنظيم زيارات أهالي المعتقلين وإنشاء مكاتب قانونية متخصصة وتنظيم ورش عمل قانونية وإنشاء روضات لأبناء الأسرى.

- في التنمية الاقتصادية: أنشئت مراكز لتطوير المشاريع الصغيرة ولتنظيم عملية الإرشاد الزراعي ومنح القروض الزراعية. كذلك تم إنشاء مراكز لصحة الحيوانات والحفاظ على الثروة الحيوانية، ومشاريع إقراض للنساء، وإقراض إسكاني لترميم المنازل وتجديدها، وإنشاء مراكز تعليم الكمبيوتر، وتبادل الوفود الشبابية، والمشاركة في المعارض التجارية العربية والعالمية، وإقامة دورات تدريب للصيادين.

- في مجال التأهيل والتدريب: ترميم مباني صحية وشبابية وعقد دورات التأهيل المهني، إنشاء رياض أطفال موزعة على أنحاء الضفة الغربية وغزة، تنظيم برامج تعليم لغات أجنبية، العناية بالمعوقين وتأهيلهم، تدريب متطوعين لمحو الأمية، تعزيز القدرات المؤسسية لتنظيم رحلات لمدن وقرى الوطن، إنشاء مكتبات، تنظيم دورات تقنية، تنظيم برامج لتعليم الأمهات وتدريبهن على كيفية التعامل مع أبنائهن، تنفيذ برامج البناء المؤسسي وتنظيم الأسرة، إنشاء مدارس لتدريب الفنون للأطفال في غزة والضفة.

- في المجال الصحي: تقديم خدمات صحية علاجية ووقائية منتشرة في أنحاء الضفة وغزة، تنفيذ برامج تأهيل المعاقين جسدياً، برامج الصحة النفسية للأطفال والنساء، برامج التوعية بمخاطر المخدرات، إنشاء مراكز للعلاج الطبيعي ورعاية الأم الحامل، إقامة ورش وندوات صحية واسعة وعديدة.

- المرأة والطفل: إضافة لاستفادة قطاعي النساء والأطفال من البرامج المقدمة في المجالات الواردة أعلاه، طورت المؤسسات الأهلية الخاصة بالنساء والأطفال كثيراً من برامجها المتعلقة بحقوق المرأة والطفل وامتدت لتشمل النساء في المخيمات والقرى والأحياء الفقيرة. ولعل برامج القروض النسائية والمشاريع الصغيرة قد حظيت باهتمام واسع نتيجة المسؤوليات الكبيرة والاستثنائية التي تتحملها النساء الفلسطينيات في إعالة الأسر. (وليد سالم، ص3-4)

### عوامل القوة والضعف للمنظمات الأهلية الفلسطينية

بعد استعراض النبذة التاريخية والمراحل التي مرت بها وأهداف المنظمات الأهلية في فلسطين واندلاع الانتفاضة الثانية (انتفاضة الأقصى) سأسير إلى بعض الملامح والسمات والخصائص الحالية للعمل الأهلي في فلسطين.

### عوامل القوة

1. ثبت انخراط المنظمات الأهلية الفعلي في النضال الوطني الفلسطيني وقد اكتسبت هذه المنظمات ثقة واحترام الجمهور والذي ساعد بدوره على تطوير دورها على كافة الأصعدة التنموية الاجتماعية والاقتصادية ومسألة التحول الديمقراطي.

2. الاستجابة السريعة لأوليات المجتمع المحلي كان الاهتمام الأبرز للمنظمات الأهلية وذلك بتطوير برامج طارئة وهذا أيضاً أكسبها ثقة المجتمع المحلي وأكسبها أيضاً على التأقلم السريع مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهذه المرونة السريعة كانت مصدراً هاماً لقوتها.
  3. عدم التغيير الجذري في أهداف المنظمات الأهلية الفلسطينية على الأهداف والبرامج والأدوار الاستراتيجية كان من أولويات الاهتمامات لديها، بل وأيضاً أصبحت المنظمات الأهلية تربط ما بين البرامج الطارئة القصيرة المدى والأهداف والبرامج الرئيسية وهذا ساهم في تطوير العلاقة بين المنظمات الأهلية والأطر السياسية.
  4. بالرغم من أن السلطة الوطنية الفلسطينية لها مسؤوليات وواجبات الوضع الحالي إلا أن أدوار المنظمات الأهلية من ناحية تلبية احتياجات المجتمع المحلي في هذه الظروف الصعبة كان بارزاً واستمرت المنظمات الأهلية في تقديم الخدمات المختلفة وهذا بدوره يطور العلاقة ما بين المنظمات الأهلية والسلطة الوطنية الفلسطينية.
  5. تطبيق الحكم السليم وتعزيز عمليات المؤسسة داخل المنظمات الأهلية استمر برغم حالة الطوارئ السائدة واعتبر عملها التطويري عملاً مستمراً برغم الظروف السائدة.
- (عبدالهادي، 2000)

## عوامل الضعف

1. عدم الاتفاق على خطط تنموية ومجتمعية بين الأطراف المؤثرة في عملية التنمية والتي بدورها ترتبط ما بين الاستجابة للاحتياجات الوقتية وبين النظرة التنموية بعيدة المدى.
2. عدم وجود أو ضعف التنسيق ما بين المنظمات الأهلية والسلطة الوطنية الفلسطينية وخصوصاً في عمليات التنمية.
3. علاقات المجتمع المحلي بالمنظمات الأهلية ذات العضوية الواسعة علاقة ضعيفة وذلك لعدم مساهمة هذه المؤسسات بشكل فعال بالنشاطات الاجتماعية.
4. هنالك ضعف واضح في مسألة التنظيم الاجتماعي حيث لم تتمكن القطاعات الصحية والتعليمية والزراعية وقطاعات أخرى أيضاً من تنظيم نفسها بطريقة فعالة، كما يظهر الضعف في إمكانية المنظمات الأهلية على التأثير بسياسة السلطة الوطنية والوزارات المختلفة وعلى رغم من اقتصار عمليات التنظيم على الاجتماعات إلا أنها لم تسفر عن خطط واضحة وآليات عمل لتمكين المجتمع الفلسطيني.

5. هناك ضعف في الربط بين العلاقات المهنية مع الجهات المانحة وتحقيق الأهداف السياسية للشعب الفلسطيني عند المنظمات الأهلية الشبابية فلم تدعم دول الجهات المانحة القضية الفلسطينية وذلك لعدم قيام المنظمات بالضغط الكافي على شركائها الدوليين.
6. التركيز على الدور النضالي والعمل الوطني جعل من المنظمات الأهلية تهمل بعض النواحي وخصوصاً البعد الديمقراطي الداخلي، واكتفت بدور محدد بتنظيم بعض الفعاليات والاجتماعات وانعكس ذلك بعدم متابعة عمليات الإصلاح في السلطة الوطنية الفلسطينية.
7. لا يوجد تنسيق ما بين منظمات داخل الخط الأخضر والمنظمات في الشتات و المنظمات الأهلية العربية والذي يؤدي إلى عدم بلورة استراتيجية لتنظيم العلاقات بشكل محكم بين تلك المنظمات والذي أفقد الانتفاضة الدعم والمساندة الشعبية في العالم العربي. (حبش، 2001).

### توزيع المنظمات الأهلية في فلسطين

تتضارب الآراء حول عدد المنظمات الأهلية في فلسطين وذلك لوجود منظمات غير مسجلة حكومياً وفي إحصائية تقريبية وجد بأن هناك 25 ألف مواطن فلسطيني يعملون في المنظمات الأهلية ومشاريعها يتوزعون على 450 مدينة ومخيم وقرية وتغطي خدماتها ما يقارب المليون ونصف مواطن. (شبكة المنظمات، 2000).

أظهرت نتائج التعداد أن عدد المنظمات غير الحكومية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة يبلغ 926 منظمة. لكن عدد المنظمات التي اكتملت بياناتها اقتصر على 881 منظمة في منتصف العام 2000، الجزء الأكبر منها (76.6%) في الضفة الغربية، والباقي (23.4%) في قطاع غزة. وتركزت معظم المنظمات في التجمعات الحضرية وبلغت نسبتها 60.2% من إجمالي المنظمات في الضفة والقطاع، تلتها المنظمات القائمة في التجمعات الريفية، وبلغت نسبتها 29.3%، ثم في المخيمات، وبلغت نسبتها 10.6%. (شليبي، 2001)

### أولاً:- المنظمات الأهلية في الضفة الغربية:-

كان عدد المنظمات العاملة في الضفة الغربية 675 منظمة عام 2001 أي بنسبة تقديرية للمنظمات المسجلة تعادل 76.6% من مجموع المنظمات الأهلية في فلسطين وهذا يرجع إلى أن حجم الضفة

الغربية أكبر من قطاع غزة ولأن الحكومة الأردنية ساهمت في إنشاء المنظمات الأهلية في الضفة الغربية.

وهناك فرق واضح في عدد المنظمات الأهلية في المحافظات الرئيسية والمحافظات الصغيرة، والأخرى التي لها أهمية تاريخية دينية، وأيضاً يعود السبب إلى عدد سكان المحافظة الواحدة حيث يتناسب عدد السكان طردياً مع عدد المنظمات الأهلية في المحافظة.

أظهرت نتائج قامت بها معهد ماس عام 2001 بأن نسبة عدد المنظمات في مناطق محافظات الجنوب بلغ 37.3% وفي وسط الضفة الغربية بلغت 32.4% وهذا يظهر نسبة عالية بلغت في مجموعها 69.7% من إجمالي عدد المنظمات الأهلية في الضفة الغربية. في حين كانت نسبة المنظمات الأهلية الغير الحكومية في شمال الضفة 17.7% من إجمالي عدد وكانت النسبة المتبقية لعدد المنظمات الأهلية لمحافظة القدس وحدها (معهد ماس، 2001).

#### ثانياً: المنظمات الاهلية في قطاع غزة:-

شكلت المنظمات الأهلية في قطاع غزة ما نسبته 23.4% من عدد المنظمات في فلسطين حيث أن عددها قد بلغ 206 منظمات توزعت في قطاع غزة ككل، وذلك لأن قطاع غزة مساحة محصورة وضيقة فكان توزيع هذه المنظمات يشمل القطاع بكامله (معهد ماس، 2001).

#### علاقات المنظمات الأهلية

##### أولاً: علاقة المنظمات الأهلية بالسلطة الوطنية الفلسطينية

بغض النظر عن تأييد أو معارضة اتفاق أوسلو بمضامينه ونتائجه السياسية على المستوى الوطني الفلسطيني، إلا أن انفراجاً قد وقع على أوضاع المنظمات الأهلية التي عانت طويلاً من قوانين الاحتلال، كما أن أعداداً كبيرة من المؤسسات الأهلية المتخصصة قد أنشئت بعد عام 1993. لعل النشاط الهائل الذي تمتعت به المؤسسات الأهلية دليل على هذا الشوق غير المحدود لدى فئات المجتمع الفلسطيني والاستعداد للمشاركة في عملية البناء في ظل وجود سلطة فلسطينية لأول مرة في التاريخ النضالي الوطني الفلسطيني.

هذا إضافة إلى تأثير المجتمع الفلسطيني ونخبه على وجه الخصوص بالثقافة العالمية الجديدة والاتجاهات الحديثة في عمل مؤسسات المجتمع المدني العالمية ومحاولة محاكاتها والتواصل معها. كما تطور الاهتمام بأنواع من التخصصات المدنية والقانونية دون أن تلغى المؤسسات الأهلية والجمعيات التاريخية.

فقد وصل عدد المؤسسات الأهلية في كل من:

- الضفة الغربية إلى 480 منظمة حتى أوائل عام 1999 (دليل المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية 1999 الصادر عن مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة في الأراضي المحتلة)

- قطاع غزة إلى 227 منظمة حتى أوائل عام 2001 (دليل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة 2000 الصادر عن مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة).

تعمل هذه المنظمات في قطاعات التنمية الزراعية والبيئة، الثقافة والرياضة، الديمقراطية وحقوق الإنسان، التنمية الاقتصادية، التعليم والتدريب الصحة وإعادة التأهيل، الخدمات الاجتماعية، المرأة والطفل، رعاية المعتقلين و أسر الشهداء، ومراكز دراسات. وحسب الرصد الذي قام به مشكوراً مكتب المنسق العام للأمم المتحدة، (دليل المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة / 2001 الصادر عن مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة)، فإن عدد المنظمات الأهلية في غزة التي تشكلت بين أعوام 93 -2001، أي بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، هي 125 من اصل 227.

وأدى قيام السلطة الوطنية الفلسطينية إلى خلق واقع سياسي واقتصادي جديد، وهو ما ساهم في بروز مجالات عمل جديدة للمنظمات الأهلية، وانحسار مجالات أخرى أصبح بعضها من مهمات السلطة الوطنية الفلسطينية. في هذا السياق، ظهر شكلان من العلاقة بين المنظمات غير الحكومية والجمعيات الخيرية من جهة والسلطة الفلسطينية من جهة أخرى.

وأثار مشروع قانون "الجمعيات الخيرية والهيئات الاجتماعية والمؤسسات الخاصة" جدلاً كبيراً لدى المنظمات الأهلية والذي ينظم علاقة السلطة الوطنية الفلسطينية من جهة والمنظمات الأهلية من جهة أخرى، وأيضاً بين تلك المنظمات والمجتمع الفلسطيني (لدادوة، 1999).

وقد تم تشكيل مكتب المؤسسات الوطنية وهو تابع مباشر لمكتب رئيس السلطة الوطنية، ويهدف هذا المكتب إلى تنظيم عمل المنظمات الأهلية وتوجيهها والإشراف عليها وقد اعتبر هذا المكتب في بيان تم نشره في جريدة الأيام بتاريخ 7 كانون الثاني من عام 1997 أن السلطة الوطنية تهدف إلى النهوض بالمؤسسات الأهلية، ولكنها بنفس الوقت تحافظ على استقلاليتها الداخلية ونظامها وبرامجها. وفي العام 2000 دخل القانون الفلسطيني حيز التنفيذ وأصبح لا بد أن تقوم المنظمات الأهلية بالتسجيل لدى وزارة الداخلية الفلسطينية وذلك حتى يصبح عملها قانونياً. وعلى الرغم من ذلك كانت نسبة المنظمات الأهلية الغير حكومية الغير مسجلة أكبر من تلك المسجلة لدى السلطة الوطنية الفلسطينية، وكان الإقبال على تسجيل المنظمات بالنسبة لعدددها لقطاع غزة أعلى منه في الضفة الغربية. (معهد ماس، 2001).

وهناك جانبان أساسيان لعمل المنظمات الأهلية وعلاقته بالسلطة الوطنية الفلسطينية:-

**الجانب الأول:-** منظمات تقوم بأعمال مشتركة مع السلطة الوطنية الفلسطينية، وهي تلك التي تقوم بالأعمال الصحية وإعانة الأسرى والمعاقين ومكافحة الإدمان، وهذا الجانب على استعداد للتعاون مع السلطة في إطار معين يضمن استقلالية هذه المنظمات.

**الجانب الثاني:-** منظمات أهلية تقوم بأعمال خلافية مع السلطة الوطنية الفلسطينية، مثل منظمات حقوق الإنسان والتي ووجهت بالرفض من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية ووصفت بأنها الأقل عملاً للجمهور وأبعدهم عنه وأقلهم ديمقراطية.

وبما أنه يوجد خلاف بين السلطة الوطنية الفلسطينية وبعض المنظمات الأهلية فقد وجب أن تسير هذه المنظمات ضمن القوانين المنصوص عليها في السلطة الوطنية الفلسطينية وذلك حتى لا تتهم تلك المنظمات بأنها تآكل حقوق الأسرى أو تنهب أموال الدعم الآتية إلى الأراضي الفلسطينية، وأيضاً حتى لا يتم اتهام السلطة الوطنية الفلسطينية بأنها تقوم بتهميش تلك المؤسسات وتقويضها عن العمل (الزبن، 1999).

ولضمان شرعية المنظمات الأهلية واستمرار وجودها وجب عليها الالتزام بالقوانين المنصوص عليها في التشريع الفلسطيني وذلك لبلورة الإطار العام لعلاقة الحاكمين بالمحكومين، وقد

وافق المجلس التشريعي على قانون المنظمات الأهلية والذي بدوره يتضمن شرعية هذه المنظمات (عبد الهادي، 1999).

#### أسباب التوتر بين المنظمات الأهلية والسلطة الوطنية الفلسطينية:-

- 1- السبب الأول التنافس على التمويل هو سبب رئيسي من أسباب توتر العلاقة بين الجهتين.
- 2- السبب الثاني يعود إلى الدور السياسي الذي تلعبه المنظمات الأهلية.
- 3- السبب الثالث هو عدم وجود موقف موحد من المنظمات الأهلية تجاه السلطة الوطنية الفلسطينية.
- 4- السبب الرابع هو ميل السلطة الوطنية الفلسطينية إلى فرض إدارة مركزية (ماس، 2001).

#### استقلالية المنظمات الأهلية الفلسطينية

حتى يكون المجتمع قوياً لا بد أن تكون المنظمات المجتمعية الأهلية مستقلة، وهذا الاستقلال ضروري لبناء مجتمع يحمي مصالح أفراد ومؤسساته، وتعني الاستقلالية هي حق المنظمات الأهلية ببلورة أهدافها واستراتيجياتها حسب رؤيتها والأولويات وحاجة الجماهير.

لذلك ليس من الضروري أن تكون أولويات الدولة هي أولويات تلك المنظمات حيث أنه ليس من الضروري أن تقوم المنظمات الأهلية بعمل ما تعجز الدولة عن القيام به أو إكمال مشاريع الدولة. لذلك فإن مبدأ استقلالية المنظمات الأهلية هو بالأصل مدى تطبيق الديمقراطية في الدولة والذي هو بالأصل يصدر عن الحكم السليم والذي بدوره يكون لكل فئة مجتمعية الحق في أن تبدي وجهة نظرها الخاصة بها.

#### تأثير المنظمات الأهلية على الرأي العام

تبدي المنظمات الأهلية الفلسطينية اهتمام خاص بموضوعات تأثير الرأي العام، وتعمل المنظمات الأهلية خطط فعالة على هذا الصعيد، أهمها إعداد ملفات شاملة للانتهاكات الإسرائيلية لحقوق الإنسان الجماعية والفردية. وأهم هذه المؤسسات التي تقوم بهذه الأعمال مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسات البحثية العلمية.

كما تهتم المنظمات الأهلية باستراتيجيات التعاون والتحالف مع المنظمات الأهلية والحركات الاجتماعية على الصعيد العالمي والعربي، حيث تشترك في النشاطات المختلفة والمؤتمرات الإقليمية والدولية وتساهم بفعالية في الشبكات العربية والدولية، حيث أنها تُثير القضية الفلسطينية وتعزز الائتلاف حولها. وتشارك المنظمات الأهلية بمؤتمرات الأمم المتحدة والمؤتمرات الإقليمية والدولية الأخرى. وتستقدم المنظمات الأهلية الوفود الأجنبية والدولية إلى الأراضي المحتلة واتي تعمل في بعض الأحيان كدروع بشرية. (عبد الهادي، 2000)

### ثانياً: علاقة المنظمات الأهلية بمجتمع الممولين

#### مصادر التمويل

تتلقى المنظمات الأهلية تمويلها من مصادر محددة، ومعظمها يتلقى التمويل من أكثر من مصدر واحد في نفس الوقت، ومن أهم مصادر التمويل:-

1. التمويل الذاتي حيث تمول المنظمة نفسها بجزء من ميزانيتها، وتُشكل نسبة هذه المنظمات 88.2% من المنظمات.
2. التمويل الخارجي سواء أكان عربياً أو أجنبياً حيث تتلقى 38.9% من المنظمات هذا الدعم.
3. وتتلقى 29.2% من المنظمات تمويلاً من السلطة الوطنية الفلسطينية.
4. وهناك تبرعات داخلية أو عبر مؤسسات يدعم 19.5% من المنظمات الأهلية. وهناك منظمات تتلقى دعماً من جهاتٍ أخرى، ولا يعني الدعم بأنه متساوٍ من جميع الجهات فمن الممكن أن يكون الدعم أيضاً غير مادياً كالدعم بالخبرة والتطوير الفني وتطوير القدرات ويكون هذا التمويل عادةً من جانب الجهات المانحة (شلبي، 2001).

#### شكل العلاقة بين المنظمات الأهلية ومجتمع الممولين

هناك برامج معدة من قبل الجهات المانحة ومن الصعب تغيير هذه البرامج من قبل المنظمات الأهلية برغم من ادعاء بعض المنظمات بأنها تفرض على الجهات الممولة برامجها، وأظهرت دراسة قام بها معهد ماس عام 2001 الأنماط التالية في الوصول إلى الممولين من قبل المنظمات الأهلية:-

1. عند البدء بمشروع تسعى المنظمة الأهلية للبحث عن ممول، فتجد جهات مهتمة بهذا المشروع، ويتم التباحث والتفاوض حوله من جميع الجهات وآلية التنفيذ والمتابعة وقد يصل تدخل الممولين إلى تدخلات إدارية.
  2. هنالك جهات ممولة تطرح برامج للتمويل، فتقدم المنظمات الأهلية الاقتراحات والعطاءات للاستفادة منها، وهنا تكون المنظمة الأهلية تسير حسب برنامج مصدر التمويل.
  3. هنالك علاقات شخصية تربط بين القائمين على المنظمات الأهلية والممولين، حيث يقوم الممول بعرض فرصة الحصول على تمويل وتكون عادةً كدورات تدريبية أو منح دراسية وفي هذه الحالة يساعد الممول المنظمة الأهلية على استيفاء شروط الحصول على التمويل (لدادوة، وآخرون، 2001).
- ويختلف دعم المنظمات الأهلية من منظمة لأخرى حسب عملها وعلاقاتها الخارجية، ففي عام 1999 كان الدعم الذي تلقتة جميع المنظمات الأهلية الفلسطينية من الخارج ما يقارب 110 مليون دولار، وكان نصير مؤسسة أهلية واحدة من هذه المؤسسات هو 14 مليون دولار. في حين أن نصيب العديد من المؤسسات كان صفرًا من هذا الدعم (المرجع السابق).

## المبحث الثاني : فرص عمل المرأة

### 1.2.2 فرص عمل المرأة

في العصور القديمة كان الرجل هو المسؤول الأول عن جميع نواحي الحياة مثل الدين، السياسة والأسرة، كما كان يعرف بقدرته على اختيار ما يناسبه من الأعمال المتاحة، ويترك لها بعض الأعمال المتدنية، ولكن كانت هناك بعض المجتمعات التي ارتقت لتقرر بحقوق المرأة ورفع قدرها مثلما حدث في عصر الفراعنة.

عامل المجتمع النساء معاملة غير لائقة مثل العبيد، نظرا لأنه كان مجتمع ذكوريا، فعلى الرغم من قدرتها على إنجاز أعمال لم يستطيع الرجال القيام بها، فلم يعترف المجتمع بإنجازاتها في تطوير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، نتيجة ما فرضه من عادات وتقاليد ظالمة لها.

مع تقدم العصور والمجتمعات احتلت المرأة مكانة هائلة في تحديث وتغيير المجتمع، مما رفع من شأنها ونهض بمكانتها، ومما جعلها تفرض دورها الفعال في النهوض بالمجتمعات والدول.

## 1.2.2.2 مفهوم عمل المرأة حديثاً:

- المعنى الاصطلاحي : عمل المرأة هو انخراط المرأة في الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتها الجسدية والنفسية في مختلف المجالات المتاحة، مثل عملها كمعلمة، ممرضة، خبيرة تجميل أو سكرتارية وموظفة في بعض الأعمال الإدارية، وهدف العمل هو تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء والصعوبات التي تمر بها.

## 2.2.2.2 تحديات عمل المرأة وماهية تمكينها:

تعرضت النساء للعديد من التحديات والانتقادات بعد قدرتها على مواجهة تيار العادات والتقاليد الموروثة، والخروج على تسلط المجتمع الذكوري، حيث وصف عمل المرأة بالتشبه بالرجال والتمرد، كما اتهمها البعض بتهربها من مسؤولية الأسرة والأولاد، وأنها تتسبب في انفلاتهم، ولكن في الحقيقة استطاعت المرأة تنظيم وقتها والموازنة بين مسؤولية العمل والأسرة في نفس الوقت. (

<https://www.almrsal.com/post/540754> , 2018/11/19

وأشار Glnow & Mcshane بأنه الشعور بالسيطرة والفاعلية الذاتية ( Efficiency Self) التي تنبثق عندما يمنح الأفراد القوة في التصرف في المواقف التي يواجهونها. (Glnow,2000)

وعبر عنه، Daft بأنه منح الأفراد العاملين القوة والحرية والمعلومات لصنع القرارات والمشاركة في اتخاذها (Daft,2001)

## تمكين المرأة

أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة في معظم الدول ، خاصة في مجال التنمية الاجتماعية، وفي كتابات المرأة؛ حيث حلَّ مفهوم التمكين جوهرياً - سواء في مناقشة السياسات، أو البرامج - محلَّ مفاهيم النهوض والرفاهية، ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وشكّل أحد المفاهيم الرئيسة في المؤتمرات المحلية والدولية.

كما عرفه السيد على أنه "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الإجتماعية التي تؤثر في حياتها" (السيد، 2010: ص41)

ومن هنا قامت الباحثة بوضع مصطلح اجرائي عن تمكين المرأة ويمكن أن يعرف على " أنه إحساس المرأة بقيمتها وحقها في أسرتها وفي المجتمع ككل ،وذلك بتوفير فرص العمل المناسبة لها، وتأثير ذلك على نفسياتها وأدائها في أسرتها وفي المجتمع المحيط بها ،وانعكاس ذلك على بناء مجتمعا إجتماعياً واقتصادياً وسياسياً." (خضر، 2003)

### أبعاد التمكين:

" قام Lashely and McGoldrick عام 1994م بتحديد أربعة أبعاد للتمكين يمكن من خلالها أن توفر وسيلة لوصف أو تحديد هيئة التمكين المستخدم في إي منظمة. وفيما يلي قامت الباحثة بعرض هذه الأبعاد باختصار كما يلي:-

#### البعد الأول: المهمة

يقوم الفرد بأدائه لمهامه بحرية تامة، والعمل بإستقلالية وتحقيق الأهداف التي قامت بوضعها المنظمة سواء كان العمل فردي ام بشكل جماعي .

#### البعد الثاني : القوة

يأخذ بعد القوة بعين الاعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم. ما المهام التي يقوم بها الأفراد الممكنين؟ وإلى إي مدى السلطة التي يمتلكها الفرد محددة في المهام؟ وإلى إي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة العاملين في السلطة وتعزيز شعورهم بالتمكين؟

#### البعد الثالث: الالتزام

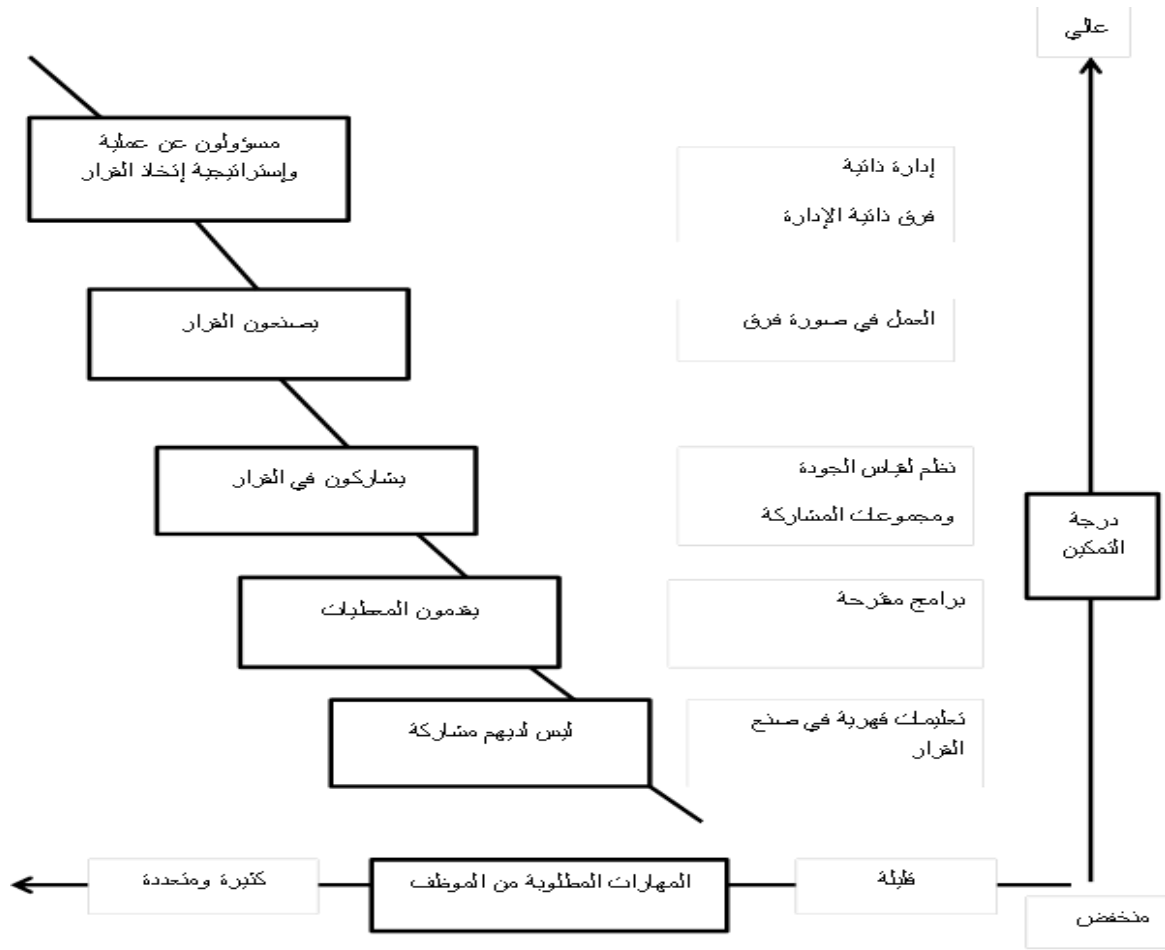
يرتبط إلتزام الموظف برفع معنوياته عن طريق زيادة تحفيزه لأداء عمله من خلال توفير احتياجات الفرد للقوة والاحتياجات الاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس.

#### **البعد الرابع: الثقافة**

يقصد بها الاسلوب التي تتبعه المنظمة لتنفيذ عملية التمكين والأستراتيجية التي تسعى المنظمة لتحقيقها ، فإذا تم إدارة بيئة المنظمة وأسلوب تنفيذ التمكين بقدرة وفاعلية فأن التمكين سيعزز تحسين الإنتاجية، الجودة، تقليل التكاليف، تحقيق المرونة في العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. (أحمد،2008)

#### **مستويات التمكين:**

تعتمد الكثير من المنظمات اليوم تطبيق برامج لتمكين العاملين ولكن بدرجات متفاوتة، وتضم درجات أو نسب أو مستويات التمكين بطريقة تصاعدية وذلك بدءً بالتقرير وإنهاء بالتنفيذ وبشكل عام فإن أساليب التمكين تسير في تسلسل كما هو موضح بالشكل التالي :



الشكل رقم (2) تسلسل عملية تمكين العاملين (افندي، 2003)

### معوقات تمكين المرأة:

يوجد الكثير من العوامل التي تعمل أو تساهم على إعاقة الجهود المبذولة من أجل تحقيق التمكين الإقتصادي للمرأة العاملة بالشكل المطلوب، وتختلف هذه العوامل باختلاف المجتمعات وطبيعتها وبإختلاف الفترات الزمنية وبإختلاف ظروف كل منطقة عن الأخرى ولعل أهم هذه المعوقات أو العوامل:

#### 1- العوامل الإجتماعية

يوجد العديد من المعوقات والصعوبات ذات المضمون الإجتماعي التي تعيق حركة أو إنطلاق دور المرأة المساند للرجل في كافة جوانب الحياة ومنها:

\*وجود مهن تتناسب وطبيعة عمل المرأة بنظر المجتمع، كمهن الخياطة والتمريض والتعليم، بما أن هناك مجموعة أعمال لا يجوز للمرأة أن تعمل بها، وذلك لأن طبيعتها تتعارض مع العادات والتقاليد الإجتماعية الموروثة.

\*إنعدام الثقة بقدرات النساء على إدارة المشاريع بشكل ناجح، مما إنعكس ذلك سلبا على قدرة النساء على الحصول على التمويل اللازم لإنشاء أو تمويل مشاريعها الخاصة من مؤسسات الإقراض الصغير والبنوك التجارية.

\*تقييد المرأة بالمساحة المسموح لها أن تتحرك فيها بحيث لا يضمن لها الحرية الكافية للتخطيط لمستقبلها بكل حيادية، مما يؤدي إلى تقليص دورها في التنمية على مختلف أشكالها، إدارية، ثقافية، سياسية، إقتصادية(كاظم، 2016).

## 2- العوامل الإقتصادية والسياسية والهيكلية

تلعب التشريعات والقوانين والإستراتيجيات المعدة دورا بارزا في تمكين المرأة العاملة إقتصاديا، سواء في رفع مستوى تمكينها أم في إنخفاضه، ومن خلال الإطلاع على الظروف والأوضاع الحالية التي تعيشها بلادنا، نجد أن هناك مجموعة من العوامل السياسية التي تؤثر بشكل مباشر على تمكين المرأة إقتصاديا وهي:

1- سياسة الإحتلال الإسرائيلي التي تحول دون تحرك المرأة بالطريقة الصحيحة والتي تقييد حريتها بالحركة والإنتقال لذرائع أمنية.

2- ضعف دور الحكومة في إقرار السياسات المتعلقة بالمرأة، والمشاركة بين الرجال والنساء، وإزالة العقبات القانونية التي تميز ضد المرأة.

3- ضعف فاعلية النساء في المنظمات النسائية تشكل عقبة إضافية تحول دون دعم التوجه نو التمكين الإقتصادي للنساء العاملات، ويعود ذلك إلى مجموعة من العوامل الإقتصادية وهي:

- قلة الموارد المالية، حيث أن الدعم الذي تتلقاه المنظمات زهيد جدا، لذلك يجب بناء إستراتيجية واضحة ومستمرة لتوفير الدعم والتمويل الذاتي والوطني لهذه المنظمات.

- الأزمة الاقتصادية العالمية أبرزت المزيد من العوائق التي تحول دون تمكين المرأة، مثل تباطؤ التدفق النقدي وإنخفاض الطلب على الصادرات.
- الوضع الاقتصادي الفلسطيني المتردي، وذلك بسبب إرتباطه بالوضع السياسي غير المستقر
- ضعف الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة ومفهومه الحقيقي لدى المنظمات، والقدرة على التوجه إلى مختلف الشرائح النسائية وخصوصا المرأة الريفية.
- ضعف الإتصال والتفاعل وتبادل الخبرات مع الاطراف المختلفة ذات الخبرات.
- ضعف عملية بناء قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة (كاظم، 2016).

### 3 المعوقات الشخصية

هي المعوقات المرتبطة بالمرأة ذاتها وتتضمن مجموعة من العوامل بحسب ما أشار إليه كاظم (2016) وتتمثل في:

- 1- قدرة المرأة على تنظيم وقتها، وذلك لما يترتب عليها من مسؤوليات داخل الأسرة وعلى صعيد عملها.
- 2- ما قد ينجم في حال فشلها في عملها، وما يترتب على ذلك من مخاوف داخلية لدى المرأة.
- 3- المسؤولية الاجتماعية للمرأة والتي قد تثقل كاهلها وبالتالي تعدل المرأة عن الخروج من المنزل والبقاء خارجه لساعات طويلة.
- 4- عدم رغبتها في الإنضمام إلى المنظمات الإجتماعية.

وعلى الرغم من أن هناك اتفاق بين عدد من الباحثين أن هناك معوقات لمشاركة المرأة الفعالة في أنشطة المجتمع المختلفة وترتبط هذه المعوقات بمجموعة من العوامل الإجتماعية والثقافية والإقتصادية والسياسية، ألا أن هناك معوقات شخصية لدى المرأة وتصورها حول قدراتها وأدوارها، وهذا الشيء هو ما يحول دون أن تستفيد المرأة من الفرص التي قد تتاح لها من مشاركات رسمية ووصولها إلى المكانة القيادية، كالفرص التي أتاحتها التشريعات والقوانين ومن المشاركة، إلى أن

المرأة لم تستفيد بالقدر الواجب توفره، وهو يؤكد على فكرة التمكين والمساعدة الذاتية للحصول على تلك الفرص (كاظم، 2016).

وأشار التقرير الصادر عن البنك الدولي عام 2003 بعنوان "Unlocking The Employment Potential in The middle East and North Africa" بأن عملية التنمية وتمكين المرأة ضرورة المشاركة وخاصة الديمقراطية في صنع القرار وتحمل المسؤولية إتجاه الأفراد والمجتمع، بشكل يساعد على تحقيق التنمية الحقيقية اللازمة لبناء وتعزيز قدرات المرأة والوصول إلى أهدافها وتحسين مستوى معيشتها، وعلى الرغم من الإنجازات الكبيرة التي حققتها المرأة العربية في السنوات الأخيرة، ظلت المشاركة الإقتصادية لها تمثل إشكالية بحد ذاتها لآثارها على مؤشرات التنمية.

### المبحث الثالث : المنظمات غير الحكومية وتنمية المجتمع الفلسطيني

لاشك بأن المنظمات غير الحكومية قد لعبت دوراً هاماً قبل مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية في تنمية المجتمع في المدن الفلسطينية المحتلة، كما تشكل أحد ركائز المجتمع المدني الأساسية والذي يعتبر المحرك الأساسي للمجتمع، وعلى الرغم من وجود مناهضون لهذه المنظمات إلا أنها تمتلك حيزاً كبيراً من الثقة لدى الشعب الفلسطيني.

#### 1.3.2.2 حيوية المجتمع المدني الفلسطيني ومخزون رأس المال الاجتماعي

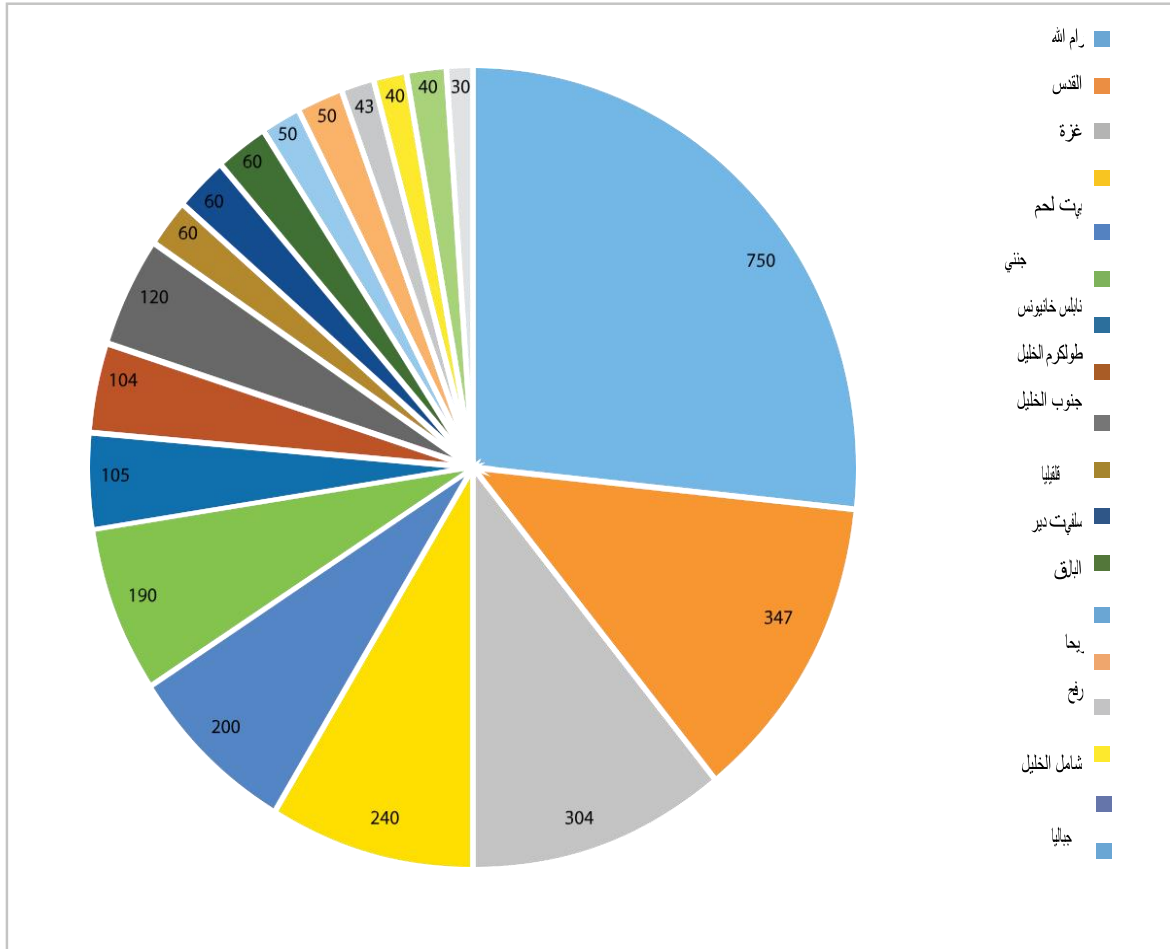
تقوم المنظمات غير الحكومية بنشاطات تنموية مباشرة لتحسين نوعية الحياة لمئات الآلاف من المواطنين وخصوصاً الفئات الفقيرة والمستضعفة وخاصة النساء. وتشمل نشاطاتها تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والرعاية الاجتماعية إضافة إلى النشاطات الموجهة لخلق فرص العمل ومكافحة الفقر وتقديم الإقراض الصغير جداً وتشغيل شبكات الأمان لمختلف شرائح وطبقات المجتمع الفلسطيني وأولت العديد من المنظمات شريحة النساء في الإستفادة من خدماتها على الشرائح الأخرى. وشهدت السنوات الأخيرة تطوراً نوعياً في ولوج هذه المنظمات إلى مجالات عمل جديدة تركز على حقوق الإنسان، والديموقراطية، وحقوق المرأة والطفل. وقد عملت هذه المنظمات في جميع أنحاء مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة وعلى مستوى جميع المحافظات الفلسطينية مما وسع أعداد المستفيدين منها وتحديداً النساء، كما تميزت بشكل عام، بقدرات مالية

وبإداريين وكوادر على مستوى رفيع، ويشير تقرير التنمية البشرية الفلسطيني (2012) إلى أن تنامي رغبة الجمهور الفلسطيني في المشاركة في صناعة القرار وتنشيط اهتمامه بالتعليم والثقافة، وتحليه بقدر أوسع من المرونة والتكيف مع المستجدات، كان نتاجاً مباشراً للبنية الفوقية الأولية المشتركة التي تمكن الفلسطينيين من إنشائها بعد العام 1967 (برنامج دراسات التنمية، جامعة بيرزيت، 2012)

### 2.3.2.2 التوزيع الجغرافي للمنظمات غير الحكومية

ويمكن ملاحظة التركيز الإقليمي لمنظمات المجتمع المدني من خال التركيز في بعض المحافظات بشكل أساسي، مثل رام الله والقدس وغزة، تليها بيت لحم وجنين. ويمكن تفسير هذا التركيز بسهولة من خلال حقيقة أن معظم المنظمات غير الحكومية تحاول أن تكون مكاتبها ومقراتها قريبة من مكاتب ومقرات المانحين ومكاتب السلطة الفلسطينية. حيث تستضيف رام الله وحدها تقريبا 5/2 من منظمات المجتمع المدني المسجلة. كما تشمل المنظمات المسجلة في القدس المنظمات المجتمعية القاعدية، والجمعيات الخيرية الصغيرة، والنوادي الرياضية، وكذلك بعض الجمعيات الخيرية الكبيرة التي تشرف على بعض المستشفيات والمدارس. ومن بين المنظمات الأصغر حجماً، توجد منظمات كثيرة لا تعمل بشكل نشط. وفي بعض الحالات، لا وجود لها حتى على الأرض. وقد تم حصر حوالي 100 منظمة مجتمع مدني في القدس الشرقية - بناءً على لقاءات واجتماعات المجموعات البؤرية، حيث تم الحصول على بياناتها لشبكات منظمات المجتمع المدني الموجودة في القدس الشرقية 7. (دراسة مسحية تحليلية لمنظمات المجتمع المدني في فلسطين - تحديث 2015)

الشكل (1): التوزيع الجغرافي لمنظمات المجتمع المدني المسجل (2014)



المصدر: توضيح لبيانات وزارة الداخلية الفلسطينية (ديسمبر 2014)

## 2.2 الدراسات السابقة

سيتم مراجعة الأدبيات التي تناولت دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة، للإستفادة منها في هذه الدراسة، سواء من ناحية الطريقة التي اعتمدها الدراسة السابقة والإجراءات التي اتبعتها، أو العوامل المؤثرة في خلق فرص عمل للمرأة، وتقسّم الدراسات التي تم تناولها الى ثلاثة أقسام:

### 1.2.2 الدراسات المحلية

دراسة جرستر (2015) بعنوان المنظمات غير الحكومية الفلسطينية أثرها الاجتماعي - الاقتصادي - والسياسي في المجتمع الفلسطيني،

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الأثر الذي تلعبه المنظمات غير الحكومية في المجتمع الفلسطيني من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وقد أشار إلى قطاع المنظمات غير الحكومية العاملة في فلسطين، وبيّنت الدراسة أن 80% من ميزانيات المؤسسات الفلسطينية غير الحكومية ممولة من قبل مانحين أجانب، تحديداً من الاتحاد الأوروبي ومن الولايات المتحدة الأمريكية. وتشكو تلك المؤسسات غير الحكومية من الشروط التي يفرضها الممولون فيما يتعلق بصرف الأموال الممنوحة، كنا وتنتقد الأثر السلبي للتمويل على المجتمع الفلسطيني وتقدّم البدائل.

كما تركز الدراسة على المستوى الأعلى في عمل المؤسسات غير الحكومية وتحديدًا على أثر التمويل الاجنبي على المؤسسات المحلية غير الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة،

ورأت الباحثة أن المؤسسات غير الحكومية لا تلعب دور المجتمع المدني القائم على مراقبة أداء السلطة الوطنية الفلسطينية، لكن تساهم في استقرار نظام الحكم وتحويل قطاع المؤسسات غير الحكومية إلى قطاع يعمل وفق إعادة إنتاج الليبرالية الجديدة.

دراسة مركز شؤون المرأة - غزة (2014): بعنوان واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة

قدمت هذه الدراسة عرضاً وتحليلاً لواقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، وتطرقت أيضاً للعوائق التي تمنع تمكينهن، وقد تم استخدام تقارير واحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني كأداة لجمع المعلومات الأولية، وأيضاً تم توزيع الاستبانة كأداة للدراسة حيث تشكل مجتمع الدراسة

من نساء قطاع غزة ما بين الأعمار 18-60 وقد تم توزيع الاستبانة بشكل عشوائي على عينة منهن بلغت 348.

وتبين من خلال الدراسة أن أكثر من 30% من القوة العاملة الفلسطينية من النساء، وأظهرت النتائج أيضاً أن 65% من النساء في العينة ليسوا أعضاء في جمعيات أو مؤسسات.

**دراسة (أبوعدوان، 2013) بعنوان "دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية (الضفة الغربية كحالة دراسة)"**

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع منظمات المجتمع المدني الفلسطينية، والتعرف على العلاقة بين منظمات المجتمع المدني الفلسطيني والتنمية البشرية، ومدى تأثير منظمات المجتمع المدني في عملية التنمية البشرية، إضافة لذلك عملت الدراسة على التعريف بأبرز المعوقات التي تشكل عائقاً أمام تحقيق دور فاعل لمنظمات المجتمع المدني الفلسطينية في عملية تعزيز التنمية البشرية.

كما تم تحليل دور منظمات المجتمع المدني في العديد من المؤشرات الخاصة في التنمية البشرية مثل: القضايا السكانية، والفقر والبطالة، والقضايا الصحية، والتعليم، وتمكين المرأة وتحقيق المساواة، إذ يلاحظ تنوع مجالات اهتمام منظمات المجتمع المدني الفلسطيني، كما تناول الباحث في نهاية هذه الجزئية تقييم عام لدور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية.

واتخذت الدراسة من الضفة الغربية حدوداً مكانية لها، وبما أن نشأة منظمات المجتمع المدني الفلسطيني هي أقدم من مرحلة تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية فقد إعتبرت فترة إنطلاق شرارة الإنتفاضة الأولى عام 1987 هي الصورة الأوضح لتبلور هذه المنظمات التي برزت على الساحة الفلسطينية بطبيعة عملها والدور المتميز الذي لعبته في خلق الوعي لدى أبناء الشعب الفلسطيني وحتى عام 2012 بمثالية الحدود الزمانية للدراسة.

واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي في قراءة التطور التاريخي لمنظمات المجتمع المدني في فلسطين ودور هذه المنظمات في عملية التنمية البشرية، في حقبات التاريخ الفلسطيني. والمنهج الوصفي التحليلي لدراسة التوجه السائد لمنظمات المجتمع المدني نحو تعزيز مفهوم التنمية البشرية في فلسطين بشكل عام والضفة الغربية كحالة دراسية.

وخلصت الدراسة لأهم النتائج التي توصل إليها الباحث عبر هذه الدراسة، فمن خلال نتائج الدراسة لم تصل منظمات المجتمع المدني للمستوى الذي يطمح إليه أفراد الشعب الفلسطيني والذي يشكل جوهر وجودها، لكن هذا لا يعني الانتقاص من أهمية منظمات المجتمع المدني ودورها الحيوي في عملية بناء المجتمع المدني الفلسطيني وتوفير المتطلبات الأساسية للعيش بكرامة وحرية واستقرار وأمن. وقد اختلفت الباحث بطرح مجموعة من التوصيات التي تتعلق بمنظمات المجتمع المدني الفلسطيني من أجل تعزيز دور هذه المنظمات في عملية التنمية بشكل عام والتنمية البشرية بشكل خاص.

ومن أبرز التوصيات التي خرجت بها الدراسة تتمثل في ضرورة بلورة منظمات المجتمع المدني لخططها وبرامجها وفق رؤية تسعى من خلالها لتحقيق وترسيخ مفاهيم تغير وتطوير المجتمع، وليس الاكتفاء بتقديم المساعدة والإغاثة، فعمل منظمات المجتمع المدني لا يقتصر على أشكال تقديم المساعدات بل يشمل السعي لتغير المجتمع وتطويره وهذا أساس العملية التنموية التي تشكل جوهر عمل منظمات المجتمع المدني.

كما أوصت الدراسة بضرورة إعادة الاعتبار للعمل التطوعي، وذلك من خلال تعزيز مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته، وتطوير مفهوم المشاركة المجتمعية، وذلك لأهميته ودوره في عملية تحقيق التنمية بشكل عام والتنمية البشرية بشكل خاص.

### دراسة (نجم، 2013) بعنوان "دور المنظمات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، وإلى معرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المنظمات التنموية، والكشف عن مدى إختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة بإختلاف متغيرات الدراسة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت أسلوب تحليل المحتوى للخط الإستراتيجي والتقارير السنوية لثلاث سنوات مضت، وتكونت عينة الدراسة من 10 منظمات تعمل في مجال تمكين المرأة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأنه تتفاوت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المنظمات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الإقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي كما توصلت الباحثة إلى أنه لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة بإختلاف نوع المنظمة (حكومية، أهلية) وكذلك نوع الوثيقة والخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية للمنظمات التنموية، وأوصت الدراسة إلى دعم إستراتيجية الشراكة بين المنظمات الأهلية والحكومية والتي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان

ومجالس ووهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية وتعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المنظمات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينها لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.

### دراسة الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011). بعنوان "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان ( 2011م-2021م)"

هدفت الدراسة الى توضيح المبادئ الاساسية للخطة الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان .أعتمدت الخطة الاستراتيجية على مبدأ المشاركة وذلك في اطار الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة اللبنانية بمشاركة جميع الجهات الوطنية والرسمية والاهلية والاقليمية والدولية وذلك تعزيزاً للمرأة ودورها الفعال في الاسرة المجتمع.

نتائج الدراسة:

خرجت الدراسة بعدة اهداف استراتيجية لتمكين المرأة اللبنانية اجتماعياً وإقتصادياً ، ثم قامت بوضع عدة مقترحات ومداخلات على المدى الطويل حتى عام 2021م.

تم إيجاز هذه الاهداف في نقاط مهمة وهي:- المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وإتخاذ القرارات. وتوفير خدمات التعليم للمرأة والرعاية الصحية. وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة الإقتصادية ومساهمتها في حماية البيئة. والقضاء على الفقر بتوفير عمل للنساء وحمايتهن من النزاعات والحروب".

### دراسة الاهدل ( 2013 ) بعنوان "سوق العمل النسوي هل يلبي طموحات المرأة؟!"

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء النساء اليمينيات حول تحقيق طموحاتهن من خلال العمل في سوق العمل النسوي في اليمن في ظل قلة الموارد المالية والمؤهلات العلمية المتدنية والمهارات التسويقية المعدومة لدى البعض، وقد استخدمت الدراسة الجانب المسحي في جمع البيانات اللازمة للدراسة من عدة محافظات يمنية.

أظهرت الدراسة أن المرأة اليمنية رغم الظروف المعيشية الصعبة وإرادتها القوية من التغلب على الفقر. كما ان رأس المال بمفرده لا يعتبر عائقاً كبيراً أمام كثير من المشاريع التي تخطط لها

النساء اليمنيات بل ارتفاع معدل الضريبة الحكومية هو العائق. ومن العوائق الأخرى التي تواجهه المرأة اليمنية هو عدم توفر المواد الخام والأيدي العاملة المؤهلة بخبرات إنتاجية وتسويقية قادرة على إحداث المنافسة والتغيير في سياسة العرض والطلب للمنتج المحلي.

دراسة أجراها الائتلاف من أجل النزاهة و المساءلة - أمان بعنوان "استطلاع الرأي العام حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها لقيم ومبادئ الشفافية والمساءلة" في الفترة من 15-18 حزيران 2006.

حيث أشارت نتائج هذا الاستطلاع إلى أن نسبة كبيرة من الجمهور الفلسطيني يعتقدون بوجود فساد في المنظمات الأهلية الفلسطينية (57%)، مع ذلك ترى نسبة قليلة من الجمهور أن الفساد في هذه المنظمات يفوق الفساد في المؤسسات الأخرى (3%). وأفاد نصف المبحوثين أنهم اطلعوا على حالات فساد في هذه المنظمات، أي أن انطباعاتهم مبنية على تجارب شخصية، أو بناء على معلومات من أشخاص مقربين لهم.

أما بالنسبة للمؤشرات المتعلقة بالشفافية، فقد أشارت النتائج إلى أن حوالي 22% من المبحوثين اطلعوا على بيانات متعلقة بهذه المنظمات. وهذا مؤشر يعني أن هناك منظمات أهلية تنشر بياناتها، أو تسمح للجمهور بالاطلاع عليها. بينما تدني هذه النسبة لا يعني مؤشر على غياب أو ضعف الشفافية في هذه المنظمات، لأن عدم اطلاع 78% من المبحوثين على بيانات تخص هذه المنظمات قد يعود إلى أسباب عديدة، منها ما هو شخصي، ومنها ما يتعلق بالمنظمات الأهلية نفسها. وفي نفس السياق يسود انطباع لدى معظم المبحوثين (70%) أن هذه المنظمات لا توفر بيانات حول برامجها وأنشطتها، وهيكليتها.

وهذه الانطباعات حول المنظمات غير الحكومية مهمة، حيث تترجم هذه الانطباعات موقف الجمهور تجاه هذه المنظمات فيما يتعلق ببرامجها ونشاطها. لكنها تبقى انطباعات لا تعكس، بالضرورة، واقع هذه المنظمات. والأدق بناء الحكم على درجة شفافية هذه المنظمات بالاعتماد على بيانات مقياس موضوعي.

دراسة عمر رحال مقدمة لمنتدى شارك الشبابي بعنوان "دراسة حول الشباب والمؤسسات والأطر و المشاريع والنوادي الشبابية في فلسطين". ضمن مشروع شركاء لبناء وتطوير قدرات المؤسسات الشبابية في فلسطين، حزيران 2006.

وتطرق الباحث فيها حول عمل المنظمات الأهلية ودورها في التنمية الشبابية و تناول كيفية قيام الجمعيات بهذا النوع من العمل، كما تطرق إلى العمل التطوعي، وشمل البحث زيارة 50 مؤسسة في مناطق مختلفة مثل جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وتم توزيع استبانات عليهم وتحليلها و خلوص إلى نتائج وبالتالي تم كتابة التوصيات، ومن أهم التوصيات التي قام الباحث بكتابتها في النهاية: لا بد أن يكون هناك تنسيق و تشبيك دائمين بين المؤسسات الشبابية مع التركيز على مبدأ التخصصية في عمل هذه المؤسسات، وتفعيل أدوارها في المجالات التربوية و الاجتماعية و الصحية والرياضية و المهنية والثقافية. توفير المرافق والمنشآت و التجهيزات والتي يجب أنشاؤها من أجل تنظيم النشاطات و البرامج المختلفة، وبطبيعة الحال فإن توفير مثل هذه المرافق يجب ان لا يقتصر على مناطق دون الأخرى. دعم و اسناد المراكز و النوادي الشبابية القائمة، من خلال توفير الدعم الكافي. وإنشاء مراكز دراسات شبابية.

دراسة ياسر شلبي، بعنوان **تعداد المنظمات الأهلية غير الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية و قطاع غزة، لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، عام 2001**. وكانت أهداف دراسة على النحو التالي:-

1. تحديد تعريف للمنظمات غير الحكومية يجمع بين الأشكال المتعددة لقطاعاتها.
2. تحديد الأنشطة والخدمات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية والجمعيات الخيرية الفلسطينية، ومراجعة أنشطتها وبرامجها لرصد الفجوات في الخدمات التي تقدمها بالمقارنة مع الاحتياجات المجتمعية في المناطق والتجمعات السكانية في الضفة الغربية وقطاع غزة.
3. جمع بيانات دقيقة لتحديد جهة تسجيل المنظمات غير الحكومية.
4. تحديد احتياجات المنظمات غير الحكومية.
5. تحديد القيود المفروضة على المنظمات غير الحكومية ارتباطاً بعلاقتها بالجهات المختلفة: الممولون، السلطة الوطنية الفلسطينية، المجتمع المحلي.
6. مراجعة أولية لأوضاعها المالية من خلال رصد مصادر تمويلها وتحديد إيراداتها ومصاريفها العامة.

وقام الباحث بتعريف المنظمات الأهلية وذكر لمحة تاريخية عنها، وكذلك الأمر قام ببيان أهدافها ومصادر التمويل لهذه المنظمات.

وعمل أكثر من آلية لتوزيع المنظمات الأهلية، ومنها التوزيع الجغرافي، و التوزيع بحسب اختصاصها، وتبعاً لمنطقة نشاطها.

أما نتائج الدراسة فكانت: سجلت الدراسة أن عدد المنظمات غير الحكومية الفاعلة في الضفة الغربية وقطاع غزة هو 926 منظمة، توزعت على القطاعات المختلفة، في حين أن عدد المنظمات التي اكتملت بياناتها بلغ 881 منظمة، واقتصرت التحليل في هذه الدراسة على هذه المنظمات. وكانت النسبة الأعلى من الجمعيات الخيرية ثم الأندية الشبابية والرياضية، واقتصرت نسبة المنظمات الجديدة على 29.2%. وسجلت الدراسة ارتفاعا ملحوظا في تأسيس المنظمات غير الحكومية بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، حيث أن أكثر من ثلث المنظمات التي تم عدها تأسست بعد العام 1993. كما سجلت ارتفاعا واضحا في نسبة التسجيل لدى الجهات الرسمية، ما يعني أن هذا القطاع بمجمله يخضع للأنظمة والقوانين المعمول بها.

وتنوعت المنظمات الفاعلة في الضفة والقطاع من حيث أهدافها وبرامجها، لكن النتيجة الأهم هي في تشتت أهداف وبرامج هذه المنظمات، وعدم تركيز معظمها على أهداف وبرامج محددة، أي أن تخصص معظم المنظمات في مجالات محددة غير موجود، بل يسود التنوع والاتساع معظم أهداف وبرامج هذه المنظمات. واللافت للنظر هو ارتفاع في نسبة المنظمات التي تعتمد أهدافا عامة، وانخفاض نسبة المنظمات التي تضع لنفسها أهداف محددة، ما يعني غياب الرؤية الواضحة لدى معظم هذه المنظمات.

وأهم التوصيات: يعتبر قطاع الجمعيات الخيرية، من الناحية العددية، قطاعا مهماً وأساسيا في العمل الأهلي، ويشكل النهوض به تطورا ودعما مهمين لقطاع المنظمات غير الحكومية بشكل عام. كما أنه يشكل تطورا مهماً لدعم التجمعات الريفية والمحلية التي يتركز معظم الجمعيات الخيرية فيها. وأشارت الدراسة إلى أن هذا القطاع بحاجة ماسة إلى التمويل، والبناء المؤسساتي، والكفاءات المهنية المدربة، إضافة إلى حاجته لشبكة من العلاقات القادرة على إخراجها من موقعه الهامشي على الخريطة التنموية الفلسطينية.

## 2.2.2 الدراسات العربية

دراسة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "اليونيدو" (2017): بعنوان تعزيز عملية تمكين المرأة للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر المشروع الذي قامت به اليونيدو لتمكين المرأة الأفريقية من خلال جمع وتحليل بيانات ل 1210 من سيدات الأعمال في ست دول في منطقة الشرق الأوسط تشمل مصر والأردن وفلسطين ولبنان وتونس والمغرب.

وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وتم توزيعه إلكترونياً ما بين صيف 2015 وربيع 2016، من خلال ستة جمعيات نسائية في الدول المشمولة في الدراسة، وتبين من خلال النتائج أن هناك فجوة بين النساء والرجال في بعض النواحي لاسيما في عملية بناء الفريق واتخاذ القرارات، غير أنها كانت مختلفة من دولة لأخرى.

### دراسة البوفلاح (2016) بعنوان دور المنظمات الدولية غير الحكومية في القانون الدولي لحقوق الإنسان

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مجالات عمل المنظمات الدولية غير الحكومية لحقوق الإنسان وعلاقتها بالمجتمع الدولي. ومدى حماية هذه المنظمات لحقوق الإنسان، من خلال تسليط الضوء على المواثيق والاتفاقيات الدولية التي توظفها المنظمات غير الحكومية المتعلقة بحقوق الإنسان، والوقوف على مهام عمل المنظمات الدولية غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان من خلال التعرف إلى أساليب عملها ونشاطاتها.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من بينها أن نشأة المنظمات الدولية غير الحكومية لحقوق الإنسان وتطورها أحدث تغييراً في الخطاب العالمي الدولي الإنساني، وأن هذه المنظمات اكتسبت قدراً من الشخصية القانونية الدولية الأمر الذي يمكنها من أداء عملها.

### دراسة كاظم (2016) بعنوان معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية

هدف البحث الى معرفة أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها. ومعرفة مدى اختلاف هذه المعوقات التي تعيق تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، باختلاف النوع . ومن اجل تحقيق هذه الاهداف فقد استخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي الذي يتم عن طريقه دراسة الظاهرة كميًا وكيفيًا، وذلك بتحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، واختيرت العينة التي كان عددها (214) بالطريقة العشوائية العنقودية .

توصلت نتائج البحث الى أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تلاها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيرا العوامل الشخصية. واوصى الباحث على تصحيح الصورة السائدة عن المرأة في المجتمع عن طريق تقديم المناهج الدراسية والبرامج التلفزيونية وجميع وسائل الإعلام التي ترفع من قيمة المرأة ودورها والعمل على تدعيم المرأة وترشيحها في الحياة السياسية وللمناصب

القيادية والسياسية واخير تصميم البرامج التدريبية لزيادة ثقة المرأة وقدراتها الإدارية لكي تتمكن من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة .

### دراسة (الخاروف والحديدي، 2011) بعنوان "مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية"

هدفت الدراسة إلى تقييم مشروع ازدهار التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية من خلال تعرف أوضاع المشاركات الوظيفية بعد الالتحاق في المشروع، وتقييمهن لدورات المشروع المختلفة، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي وكانت أداة الدراسة استمارة لـ(170) مشاركة في المشروع، وتوصلت الدراسة إلى: كفاية المشروع من حيث رضا المشاركات عن المشروعات بدرجة مرتفعة بشكل عام، حيث بلغت كفايته في زيادة وتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً بنسبة (50 %) واجتماعياً بنسبة (81 %) مما أدى إلى زيادة ثقة المشاركة بنفسها وزيادة قدرتها على اتخاذ القرارات بها وبأسرتها في المجالات المختلفة.

### دراسة (البدارين، القواسمه، 2013) بعنوان "دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي تقوم به المرأة الأردنية في قيادة التغيير، وأهم الخصائص القيادية والمهارات التي تتمتع بها، وأثر هذه الخصائص والمهارات التي تتمتع بها، وأثر هذه الخصائص والمهارات على قدرتها في قيادة عملية التغيير في منظمات الأعمال الأردنية، وهدف أيضاً للتعرف على أهم الطرق والاستراتيجيات التي تستخدمها المرأة الأردنية في قيادة التغيير، وأثر هذه الاستراتيجيات على قدرتها في قيادة عملية التغيير، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، تم أخذ عينة الدراسة مؤلفة من 254 من العاملين في 18 منظمة مكونة لعينة الدراسة، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج كان من أهمها وجود أثر إيجابي بدلالة إحصائية للخصائص القيادية، والمهارات القيادية، والطرق والاستراتيجيات التي تتمتع بها وتستخدمها المرأة الأردنية في إدارة التغيير على دورها في قيادة التغيير التنظيمي، وأيضاً كانت المرأة الأردنية تمتلك القدرة الكافية للقيام بالدور المطلوب في عملية التغيير التنظيمي في المنظمات التي تتولى إدارتها، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم الحكومي المادي والمعنوي المناسب والمستمر لمنظمات المرأة العاملة في الأردن لضمان ديمومة عمل مثل هذه المنظمات.

## 3.2.2 الدراسات الأجنبية

### دراسة (DUFLO, 2012) بعنوان "تمكين المرأة والتنمية الاقتصادية"

هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي، حيث افترض الباحث وجود علاقة قوية بين هذين المتغيرين حيث تم التركيز على دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي وذلك ان معظم البحوث التي تمت بهذا الاطار ركزت على دور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي بشكل حقق عدم العدالة بين الرجل والمرأة في هذا المجال.

كما قام الباحث بمراجعة الادبيات المرتبطة بالموضوع والجدل حول العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي.

وتوصلت الدراسة الى ان تمكين المرأة سيؤدي إلى تحسين التطور الاقتصادي وتحقيق مستويات مرتفعة من الرفاهية وخاصة في مجالات الصحة والأغذية، فضلاً عن انه من الضروري تحقيق موازنة بين دور المرأة ودور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي.

### دراسة (Rahman & Sultana, 2012) بعنوان "تمكين المرأة من أجل التنمية الاجتماعية - دراسة حالة لمنظمة شري ماهيلا ليجت، في مقاطعة حيدر أباد"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة جمعية (Shri Mahila Griha Udyod Lijjat) (Papad) في "تمكين المرأة" وهي منظمة دولية أنشئت في عام 1959 بموجب مجموعة من النساء اللواتي بدأن الأعمال التجارية الصغيرة، تم قياس تمكين المرأة على ثلاثة عوامل أي النفسية والاجتماعية والاقتصادية، تكونت عينة الدراسة من (69) عضوة من عضوات الجمعية من فرع حيدر أباد، استعانة الدراسة بأداة الاستبانة المنظمة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة انها أسهمت إيجابياً في العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية في تمكين المرأة من خلال توفير فرص عمل لأكثر من 350 من الأميات وشبه الأميات، اذ أصبحن يعملن لحسابهن الخاص، وأظهرت النساء الشابات وغير المتزوجات هن الأقل من رواد المنظمة.

دراسة (Blattman et- al, 2013) بعنوان: "بناء تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً من خلال المؤسسة\_ أوغندا "

" Building Women's Economic and Social Empowerment Through Enterprise \_Uganda"

قام الباحثون بدراسة اثار منح المرأة وخاصة المرأة الفقيرة في أوغندا منح مالية وتدريب حول المهارات الاساسية على تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تصميم وتنفيذ برامج معده لهذا الغرض صممت من قبل منظمة ايطالية غير حكومية.

بلغت العينة 1800 امرأة شابة فقيرة في 120 قرية تم اختيارها عشوائياً، حيث طبقت هذه البرامج عليهن لفترة 18 شهر وتم تقسيم النساء إلى مجموعات تحت إشراف مشرفين مختصين، تم جمع المعلومات لفترة من 2009م لغاية 2012م.

توصلت الدراسة إلى إن المرأة الفقيرة تمكنت من الحصول على منافع محددة من خلال إقامة أعمالهن الخاصة، مما يعني ان البرامج المنفذه حققت قيمة أعلى من كلفتها ويشكل عام فإن الدراسة خلصت إلى إن التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن ان يحقق لها اثار ايجابية خاصة في المجال الصحي.

#### 4.2.2 التعليق على الدراسات السابقة

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات المحلية، العربية، والأجنبية السابقة يمكن ملاحظة ما يلي:

1. أظهرت معظم الدراسات السابقة الدور المهم للمنظمات غير الحكومية في توفير فرص العمل للنساء.
2. اتفاق معظم الدراسات السابقة أهمية البرامج التدريبية للنساء المستفيدات من تمويل مثل هذه المشاريع وضرورة صقل معرفتهم بالمهارة اللازمة لنجاح المشاريع.
3. اتفاق الدراسات السابقة على أهمية توفير بيئة عمل مناسبة لإنجاح المشاريع وضمان استمراريتها.
4. أظهرت الدراسات الأجنبية السابقة التأثير الإيجابي للمؤهل العلمي ونوع الوظيفة على المشاريع.

5. أشارت الدراسات الخاصة بتمكين المرأة إلى أن سوق العمل الحالي يستقبل النساء كما يستقبل الرجال على حد سواء، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك بعض الفروق بين الجنسين.

ومن حيث تمكين المرأة من العمل وتجارب الدول الأخرى في انشاء مجالس ومنظمات ومؤسسات لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً ، لاحظت الباحثة ان معظم الدراسات السابقة ركزت على تمكين المرأة إقتصادياً بالدرجة الأولى بسبب التضخم السكاني وانتشار البطالة والاسر الفقيرة في الكثير من الدول العربية والاجنبية .

ان النتيجة الاساسية التي يمكن استخلاصها من معظم الدراسات السابقة هي ان المرأة عموماً تعاني من الضعف في التمكين وهي بحاجة الى متطلبات عديدة للنهوض بواقعها الاقتصادي وجعلها شريكة حقيقية في عملية التنمية. كما يمكن استخلاص نتيجة اساسية اخرى مفادها ان تجارب الدول الاخرى تشهد وجود تطور ملموس في الاهتمام بالمرأة في الجانب الاقتصادي على وجه الخصوص الا ان هذا التطور بحاجة الى دعم مجتمعي كبير.

## 5.2.2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تناولت المنظمات غير الحكومية في فلسطين -حيث أنها لها خصوصيتها وشأنها الكبير اجتماعياً - وتميزت بأنها تدرس دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله والتي تعكس الصورة في فلسطين بشكل عام، كما أن هذه الدراسة تطرقت إلى متغيرات هامة في فرص عمل المرأة وهي (متطلبات عمل المرأة الفلسطينية، معوقات عمل المرأة الفلسطينية)، وإختلاف مجتمع دراسته، حيث يعد السوق الفلسطيني ذا خصوصية بفعل العوامل التي تؤثر فيه بسبب التبعية الإقتصادية للإحتلال الإسرائيلي، كما أن هذه الدراسة قد تساهم في زيادة وعي المنظمات الفلسطينية لأهمية التأثير الناجم عن دور المنظمات غير الحكومية في الارتقاء في خلق فرص عمل للمرأة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. كما تميزت بأنها تشير إلى المؤسسات التي تعنى بالمرأة وخاصة في مدينة رام الله.

## 6.2.2 مدى استفادة الباحثة من الدراسات السابقة

لقد ساعدت الدراسات السابقة والنتائج التي توصل إليها الباحثون في تحديد وتوضيح مشكلة الدراسة، وكذلك ساعدت هذه الدراسات في تحديد الإطار النظري بشكل أفضل، حيث تم الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة في رسم وتوضيح هيكل الإطار النظري ومراجعة المواضيع المهمة ذات الصلة بالدراسة الحالية، كما أن نتائج هذه الدراسات قد ساعدت الباحث في تحديد كيفية الحصول على البيانات الأولية للدراسة من خلال المساعدة في تصور الإطار العام والمحاور الرئيسية للدراسة، والمساعدة في صياغة وبناء الاستبانة، كما أن نتائج الدراسات السابقة قد تعد أحياناً مقياساً لمدى قدرة ونجاح الدراسات الحالية في تحقيق أهدافها من خلال مقارنة نتائجها بنتائج غيرها من الدراسات السابقة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للخطوات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

#### 3.1 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. ويعرف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على بيانات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحثة فيها. والتي تحاول الباحثة من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكونات والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل.

#### 3.2 مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع المستفيدين من منظمات دعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله، والبالغ عددهم (22425) حسب الإحصائيات لجهاز الإحصاء الفلسطيني لعام 2016.

#### 3.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة باختيار عينة إحصائية عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم تحديد حجم العينة باستخدام القانون التالي: (Yamane, 1976, p886)

$$n = \frac{N}{N * \alpha^{2+1}}$$

$$n = \frac{22425}{22425 * .05^2 + 1} \cong 497$$

n = حجم العينة

N = حجم المجتمع

$\alpha$  = مستوى الدلالة

وبالتالي اشتملت عينة الدراسة على (497) استبانة من مجتمع الدراسة.

### 3.4 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة

يبين الجدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي أن نسبة 7.4% لمديرة تنفيذية، ونسبة 36.6% إدارية، ونسبة 12.6% لمنسقة برنامج، ونسبة 10.4% لمديرة مشروع، ونسبة 11.5% لمنسقة مشروع، ونسبة 21.5% لأخرى. ويبين متغير المؤهل العلمي أن نسبة 12.7% لما قبل الثانوية، ونسبة 17.3% لثانوية عامة، ونسبة 12.3% للدبلوم، ونسبة 49.1% للبكالوريوس، ونسبة 8.7% للدراسات العليا. ويبين متغير نشاط المنظمة أن نسبة 10.6% زراعية، ونسبة 13.1% حرف يدوية، ونسبة 15.5% أعمال تراثية، ونسبة 17.9% حقوق المرأة، ونسبة 42.9% لأخرى.

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

| المتغير        | المستوى       | العدد | النسبة المئوية |
|----------------|---------------|-------|----------------|
| المسمى الوظيفي | مديرة تنفيذية | 37    | 7.4            |
|                | إدارية        | 182   | 36.6           |
|                | منسقة برنامج  | 63    | 12.6           |
|                | مديرة مشروع   | 51    | 10.4           |
|                | منسقة مشروع   | 57    | 11.5           |
|                | أخرى          | 107   | 21.5           |

|      |     |                 |                               |
|------|-----|-----------------|-------------------------------|
| 12.7 | 63  | ما قبل الثانوية | المؤهل العلمي                 |
| 17.3 | 86  | ثانوية عامة     |                               |
| 12.3 | 61  | دبلوم           |                               |
| 49.1 | 244 | بكالوريوس       |                               |
| 8.7  | 43  | دراسات عليا     |                               |
| 10.6 | 53  | زراعية          | نشاط المنظمة التي تنتمي إليها |
| 13.1 | 65  | حرف يدوية       |                               |
| 15.5 | 77  | أعمال تراثية    |                               |
| 17.9 | 89  | حقوق المرأة     |                               |
| 42.9 | 213 | أخرى            |                               |

### 5.3 صدق الأداة

قامت الباحثة بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة ملحق (3.5). حيث طلب منهم إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات. والجدول التالي تبين ذلك:

### جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات

#### مجال المنظمات غير الحكومية

| الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية |
|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|
| 1     | 0.527* | 0.000            | 3     | 0.339* | 0.000            | 5     | 0.687* | 0.000            |
| 2     | 0.518* | 0.000            | 4     | 0.658* | 0.000            | 6     | 0.537* | 0.000            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات

مجال البرامج والمشاريع

| الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية |
|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|
| 1     | 0.437* | 0.000            | 5     | 0.574* | 0.000            | 9     | 0.308* | 0.000            |
| 2     | 0.475* | 0.000            | 6     | 0.394* | 0.000            | 10    | 0.469* | 0.000            |
| 3     | 0.279* | 0.000            | 7     | 0.492* | 0.000            | 11    | 0.438* | 0.000            |
| 4     | 0.404* | 0.000            | 8     | 0.373* | 0.000            | 12    | 0.588* | 0.000            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات

مجال الخبرات والمهارات

| الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية |
|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|
| 1     | 0.562* | 0.000            | 3     | 0.496* | 0.000            | 5     | 0.536* | 0.000            |
| 2     | 0.593* | 0.000            | 4     | 0.583* | 0.000            | 6     | 0.356* | 0.000            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (5.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات

مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل

| الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية |
|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|
| 1     | 0.574* | 0.000            | 3     | 0.495* | 0.000            | 5     | 0.505* | 0.000            |
| 2     | 0.619* | 0.000            | 4     | 0.648* | 0.000            |       |        |                  |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (6.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات

مستوى فرص العمل

| الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية | الرقم | قيمة R | الدالة الإحصائية |
|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|
| 1     | 0.180* | 0.000            | 4     | 0.598* | 0.000            | 7     | 0.643* | 0.000            |
| 2     | 0.391* | 0.000            | 5     | 0.606* | 0.000            |       |        |                  |
| 3     | 0.498* | 0.000            | 6     | 0.635* | 0.000            |       |        |                  |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. 6 ثبات أداة الدراسة

قامت الباحثة من التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لفقرات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفا، وكانت الدرجة الكلية لدور المنظمات غير الحكومية (0.874)، و(0.857) لمستوى فرص العمل. وهذه النتيجة تشير الى تمتع هذه الاداة بثبات يفي بأغراض الدراسة. ويبين الجدول التالي نتائج اختبار كرونباخ الفا للمجالات والدرجة الكلية:

جدول (7.3): معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.

| معامل الثبات | المجال                                   |
|--------------|--|
| 0.816        | المنظمات غير الحكومية                    |
| 0.802        | البرامج والمشاريع                        |
| 0.812        | الخبرات والمهارات                        |
| 0.835        | إدارة المشاريع وبيئة العمل               |
| 0.874        | الدرجة الكلية لدور المنظمات الغير حكومية |
| 0.857        | الدرجة الكلية لمستوى فرص العمل           |

### 3.7 إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بتطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبانات من أفراد العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين للباحثة أن عدد الاستبانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (497) استبانة.

### 3.8 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة بيانات الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ومعامل ميل خط الانحدار (Regression)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، والتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، (T- Test)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) الإصدار التاسع عشر.

(Statistical Package For Social Sciences).

## الفصل الرابع

### التحليل الإحصائي للدراسة

#### مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة وهو "دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله" وبيان أثر كل من المتغيرات من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية كمفتاح التعديل لاستجابات أفراد عينة الدراسة:

| الدرجة | مدى متوسطها الحسابي |
|--------|---------------------|
| منخفضة | 2.33 فأقل           |
| متوسطة | 2.34-3.67           |
| عالية  | 3.68 فأعلى          |

#### 4. 1 نتائج أسئلة الدراسة:

##### 4.1.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله؟ قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستبانة التي تعبر عن واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله.

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله

| الرقم | الأبعاد                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|----------------------------|-----------------|-------------------|----------------|--------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | المنظمات غير الحكومية      | 4.111           | 0.3267            | 7.9            | 41.739 | 0.000           | عالية  | 82.2           |
| 2     | البرامج والمشاريع          | 4.089           | 0.2667            | 6.5            | 49.280 | 0.000           | عالية  | 81.8           |
| 3     | الخبرات والمهارات          | 4.081           | 0.3094            | 7.6            | 41.912 | 0.000           | عالية  | 81.6           |
| 4     | إدارة المشاريع وبيئة العمل | 4.120           | 0.3298            | 8.0            | 41.956 | 0.000           | عالية  | 82.4           |
|       | الدرجة الكلية              | 4.097           | 0.2254            | 5.5            | 59.116 | 0.000           | عالية  | 82.0           |

يلاحظ من الجدول (1.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.09) وانحراف معياري (0.225) وهذا يدل على أن واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله جاء بدرجة عالية. وقد حصل مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل على أعلى متوسط حسابي (4.12)، يليه مجال المنظمات غير الحكومية، ومن ثم البرامج والمشاريع، ومن ثم الخبرات والمهارات. وترى الباحثة السبب في ذلك كون المشاريع من هذا النوع بحاجة لإدارة جيدة لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها ولا يكون ذلك إلا من خلال إدارة وبيئة جيدتين لها. وقامت الباحثة فيما يلي بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال المنظمات غير الحكومية.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال

المنظمات غير الحكومية

| الرقم | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t     | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|--|-----------------|-------------------|----------------|------------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | تسعى المنظمات غير الحكومية إلى تحقيق أهدافها بغض النظر عن غايات الممول   | 4.22            | 0.440             | 10.4           | 36.6<br>15 | .0000           | عالية  | 84.4           |
| 2     | تسعى المنظمات غير الحكومية لإستيعاب أكبر عدد ممكن من النساء في المشاريع والبرامج                               | 4.21            | 0.445             | 10.6           | 35.5<br>29 | .0000           | عالية  | 84.2           |
| 3     | هنالك سهولة في وصول المنظمات غير الحكومية الى ربات البيوت التي تسعى الى الحصول على فرصة عمل وإنشاء مشاريع خاصة | 4.36            | 0.591             | 13.6           | 32.6<br>14 | .0000           | عالية  | 87.2           |
| 4     | هنالك سهولة في وصول ربات البيوت الى مقرات المنظمات غير الحكومية والتواصل معها                                  | 4.14            | 0.656             | 15.8           | 21.9<br>09 | .0000           | عالية  | 82.8           |
| 5     | هنالك سهولة في توفير التمويل الخارجي اللازم للمنظمات غير الحكومية  | 3.96            | 0.671             | 16.9           | 15.4<br>08 | .0000           | عالية  | 79.2           |
| 6     | تشارك المنظمات غير الحكومية النساء المستهدفات في اعداد خطط هذة المنظمات  | 3.76            | 0.753             | 20.0           | 7.83<br>0  | .0000           | عالية  | 75.2           |
|       | الدرجة الكلية  | 4.1117          | 0.3267<br>1       | 7.9            | 41.7<br>39 | .0000           | عالية  | 82.2           |

يلاحظ من الجدول (2.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال المنظمات غير الحكومية أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.11) وانحراف معياري (0.326) وهذا يدل على أن مجال المنظمات غير الحكومية جاء بدرجة عالية.

مما يعني أن المنظمات غير الربحية لها دور فعال في مجال توفير فرص العمل للنساء، وترى الباحثة السبب في ذلك لحرص المنظمات غير الحكومية على تحقيق أهدافها وتقديم الخدمات للفئة المستهدفة لكي تنجح في الوصول للغايات والأهداف التي تأسست من أجلها وبالتالي تحافظ على وجودها كمنظمة فاعلة ولها دور مؤثر بين نظيراتها.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (2.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " هنالك سهولة في وصول المنظمات غير الحكومية الى ربات البيوت التي تسعى الى الحصول على فرصة عمل وإنشاء مشاريع خاصة " على أعلى متوسط حسابي (4.36)، يليها فقرة " تسعى المنظمات غير الحكومية إلى تحقيق أهدافها بغض النظر عن غايات الممول " بمتوسط حسابي (4.22).

وترد الباحثة السبب في ذلك إلى الحاجة لدى ربات البيوت لهذه المشاريع وسعيهم للإعتماد على أنفسهم وبناء ذاتهم من جهة وتوفر المنظمات التي تهتم بالنساء الممولة والمدعومة نوعاً ما كافي من جهة أخرى.

وحصلت الفقرة "تشارك المنظمات غير الحكومية النساء المستهدفات في اعداد خطط هدة المنظمات" على أقل متوسط حسابي (3.76)، يليها الفقرة "هنالك سهولة في توفير التمويل الخارجي اللازم للمنظمات غير الحكومية " بمتوسط حسابي (3.96).

وتعزو الباحثة السبب في ذلك أن النساء اللواتي يتجهن لتمويل مشاريعهن في الغالب يردن التمويل لمشاريع لها سابق تجربة نجاح في مناطق مختلفة ويعملن على نسخ التجربة، وبخصوص السهولة في توفير التمويل الخارجي فإن الباحثة ترى أن حصول هذه الفقرة على أقل متوسط حسابي يعود لعوامل ترجع لسياسة الممولين الخارجيين.

وقامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال البرامج والمشاريع.

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال البرامج والمشاريع

| الرقم | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t     | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|--|-----------------|-------------------|----------------|------------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | المنظمات غير الحكومية توفر دورات تتناسب مع طبيعة المرأة                                      | 4.10            | 0.419             | 10.2           | 31.97<br>6 | 0.000           | عالية  | 82.0           |
| 2     | تتناسب برامج تطوير المنظمات غير الحكومية مع تطلعاتها المستقبلية                              | 4.14            | 0.443             | 10.7           | 32.13<br>5 | 0.000           | عالية  | 82.8           |
| 3     | توفر المنظمات غير الحكومية دورات تتناسب مع ما يلائم احتياجات المرأة في سوق العمل             | 4.34            | 0.647             | 14.9           | 28.99<br>9 | 0.000           | عالية  | 86.8           |
| 4     | تتلائم برامج ومشاريع المنظمات غير الحكومية مع واقع وظروف المرأة                              | 4.26            | 0.673             | 15.8           | 25.03<br>3 | 0.000           | عالية  | 85.2           |
| 5     | تقوم المنظمات غير الحكومية بدعم المشاريع بغض النظر عن أهدافها التنموية                       | 4.03            | 0.670             | 16.6           | 17.50<br>7 | 0.000           | عالية  | 80.6           |
| 6     | تستخدم المنظمات غير الحكومية برامج تدريب متخصصة  | 3.90            | 0.712             | 18.3           | 12.63<br>4 | 0.000           | عالية  | 78.0           |
| 7     | تعمل المنظمات غير الحكومية على التنوع في المشاريع التي تدعم عملية خلق فرص العمل للمرأة       | 3.84            | 0.679             | 17.7           | 11.00<br>4 | 0.000           | عالية  | 76.8           |
| 8     | هنالك معايير محددة تتبعها المنظمات غير الحكومية في اختيار المشاريع التي سيتم تقديم الدعم لها | 4.08            | 0.619             | 15.2           | 20.84<br>0 | 0.000           | عالية  | 81.6           |
| 9     | تقوم المنظمات غير الحكومية بدور فعال في إنشاء المشاريع النسوية                               | 4.25            | 0.475             | 11.2           | 35.34<br>2 | 0.000           | عالية  | 85.0           |

|             |   |               |                |            |               |              |              |      |
|-------------|---|---------------|----------------|------------|---------------|--------------|--------------|------|
| 10          | تقوم المنظمات غير الحكومية بتطوير استراتيجيات مناسبة لتنفيذ البرامج النسوية | 4.19          | 0.445          | 10.6       | 34.52<br>4    | 0.000        | عالية        | 83.8 |
| 11          | تدعم المنظمات غير الحكومية مشاريع ذات جدوى اقتصادية                         | 4.08          | 0.732          | 17.9       | 17.74<br>5    | 0.000        | عالية        | 81.6 |
| 12          | تقوم المنظمات غير الحكومية بمتابعة عمل المشاريع                             | 3.87          | 0.765          | 19.8       | 10.75<br>5    | 0.000        | عالية        | 77.4 |
| <b>81.8</b> | <b>الدرجة الكلية</b>  | <b>4.0895</b> | <b>0.26670</b> | <b>6.5</b> | <b>49.280</b> | <b>0.000</b> | <b>عالية</b> |      |

يلاحظ من الجدول (3.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال البرامج والمشاريع أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.08) وانحراف معياري (0.266) وهذا يدل على أن مجال البرامج والمشاريع جاء بدرجة عالية.

وترى الباحثة السبب في ذلك أن نجاح المشاريع وتحقيقها للأهداف المنشودة منها فيه نجاحاً للمنظمة وتلبية غاياتها وأهدافها، مما يساعد المنظمة في الإستمرار في الحصول على التمويل لمثل هذه المشاريع والوجود الناجح لها بين المنظمات الأخرى.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (3.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة "توفر المنظمات غير الحكومية دورات تتناسب مع ما يلائم احتياجات المرأة في سوق العمل" على أعلى متوسط حسابي (4.34).

وتعزو الباحثة السبب في ذلك لكون نجاح المشاريع هو نجاح المنظمة وماتبه من آثار ايجابية عليها ومن هذا المنطلق كان لابد لمنظمات العمل على نجاح المشاريع بكافة السبل المتاحة ومنها توفير الدورات التي توفر احتياجات النسوة في مشاريعهن.

ويليها فقرة " تتلائم برامج ومشاريع المنظمات غير الحكومية مع واقع وظروف المرأة " بمتوسط حسابي (4.26). وحصلت الفقرة " تعمل المنظمات غير الحكومية على التنويع في المشاريع التي

تدعم عملية خلق فرص العمل للمرأة " على أقل متوسط حسابي (3.84)، يليها الفقرة " تقوم المنظمات غير الحكومية بمتابعة عمل المشاريع " بمتوسط حسابي (3.87).

وترد الباحثة السبب في ذلك للحالة الخاصة التي يعيشها السوق الفلسطيني كونه تحت احتلال واقتصاد محدود بالإضافة الى ذلك كون السوق الفلسطيني سوق مغلق وغير مفتوح على دول العالم بسبب المعوقات المتعلقة بالحدود والتي تسيطر عليها حكومة الإحتلال الاسرائيلي، وبالتالي فإن المشاريع التي يمكن أن ترى الحياة محدودة ومحصورة في مجالات معينة.

وقامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال الخبرات والمهارات.

#### جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الخبرات والمهارات

| الرقم | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|--------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | توفر المنظمات غير الحكومية جميع مصادر المعلومات اللازمة والضرورية التي تحتاجها المشاريع النسوية | 4.09            | 0.449             | 11.0           | 29.205 | 0.000           | عالية  | 81.8           |
| 2     | توفر المنظمات غير الحكومية ورشات عمل مشتركة مع منظمات نظيرة لتطوير مهارات وخبرات النساء         | 4.12            | 0.471             | 11.4           | 29.540 | 0.000           | عالية  | 82.4           |
| 3     | توفر المنظمات غير الحكومية المختصين اللازمين والضروريين الذين تحتاجهم المشاريع النسوية          | 4.25            | 0.629             | 14.8           | 26.434 | 0.000           | عالية  | 85.0           |
| 4     | توفر المنظمات غير الحكومية برامج باستمرار لتطوير مهارات وخبرات النساء                           | 4.19            | 0.672             | 16.0           | 22.850 | 0.000           | عالية  | 83.8           |

|      |       |       |        |      |         |        |  |   |
|------|-------|-------|--------|------|---------|--------|--|---|
| 81.0 | عالية | 0.000 | 18.461 | 16.5 | 0.667   | 4.05   | تقوم المنظمات غير الحكومية بتبادل الخبرات مع الاطراف ذات العلاقة           | 5 |
| 75.8 | عالية | 0.000 | 8.749  | 19.6 | 0.741   | 3.79   | تستفيد المنظمات غير الحكومية من الدروس والعبر نتيجة تنفيذ المشاريع النسوية | 6 |
| 81.6 | عالية | 0.000 | 41.912 | 7.6  | 0.30948 | 4.0818 | الدرجة الكلية  |   |

يلاحظ من الجدول (4.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الخبرات والمهارات أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.08) وانحراف معياري (0.309) وهذا يدل على أن مجال الخبرات والمهارات جاء بدرجة عالية.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك لكون المشاريع النسوية بحاجة للمهارة والخبرة بالدرجة الأولى لكي تنجح، حيث في الغالب هؤلاء النساء غير حاصلات على شهادة علمية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (4.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " توفر المنظمات غير الحكومية المختصين اللازمين والضروريين الذين تحتاجهم المشاريع النسوية" على أعلى متوسط حسابي (4.25)، يليها فقرة " توفر المنظمات غير الحكومية برامج باستمرار لتطوير مهارات وخبرات النساء " بمتوسط حسابي (4.19). وحصلت الفقرة " تستفيد المنظمات غير الحكومية من الدروس والعبر نتيجة تنفيذ المشاريع النسوية " على أقل متوسط حسابي (3.79)، يليها الفقرة " تقوم المنظمات غير الحكومية بتبادل الخبرات مع الاطراف ذات العلاقة " بمتوسط حسابي (4.05).

وترى الباحثة السبب في ذلك كون غالبية النساء المستفيدات من تمويل المنظمات غير حاصلات على الشهادة العلمية، فلا بد من توفير المختصين لكي يساعدوهن على انجاح المشاريع.

وقامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل.

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال

إدارة المشاريع وبيئة العمل

| الرقم | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|---|-----------------|-------------------|----------------|--------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إعداد خطط العمل                     | 4.09            | 0.427             | 10.4           | 31.022 | .0000           | عالية  | 81.8           |
| 2     | تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إدارة العمليات للمشاريع             | 4.15            | 0.466             | 11.2           | 31.143 | .0000           | عالية  | 83.0           |
| 3     | توفر المنظمات غير الحكومية نماذج لإدارة المشاريع متطوره عالمياً           | 4.30            | 0.645             | 15.0           | 27.645 | .0000           | عالية  | 86.0           |
| 4     | تساعد المنظمات غير الحكومية في تهيئة بيئة عمل مناسبة للمشاريع النسوية     | 4.15            | 0.680             | 16.4           | 21.324 | .0000           | عالية  | 83.0           |
| 5     | تهيء المنظمات غير الحكومية الظروف البيئية المساعدة لنجاح المشاريع النسوية | 3.91            | 0.704             | 18.0           | 12.905 | .0000           | عالية  | 78.2           |
| 82.4  | الدرجة الكلية   | 4.120<br>7      | 0.32982           | 8.0            | 41.956 | .0000           | عالية  |                |

يلاحظ من الجدول (5.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.12) وانحراف معياري (0.329) وهذا يدل على أن مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل جاء بدرجة عالية. إلا أن المنظمات غير الربحية لها دور فعال في مساعدة النساء المستفيدات في إدارتهن للمشاريع وتوفير بيئة عمل تخدم ذلك الهدف.

وترى الباحثة أن إدارة المشاريع وبيئة العمل من أهم المعطيات في نجاح المشاريع وضمن استمراريتها.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (5.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " توفر المنظمات غير الحكومية نماذج لإدارة المشاريع متطوره عالمياً" على أعلى متوسط حسابي

(4.30). وتعزو الباحثة السبب في ذلك حرص المنظمات على نجاحها في تحقيق أهدافها من المشاريع التي تمولها ذاتياً.

ويليها فقرة " تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إدارة العمليات للمشاريع " والفقرة " تساعد المنظمات غير الحكومية في تهيئة بيئة عمل مناسبة للمشاريع النسوية " بمتوسط حسابي (4.15). وحصلت الفقرة " تهيء المنظمات غير الحكومية الظروف البيئية المساعدة لنجاح المشاريع النسوية " على أقل متوسط حسابي (3.91)، يليها الفقرة " تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إعداد خطط العمل " بمتوسط حسابي (4.09).

وتعزو الباحثة السبب في ذلك أن بيئة العمل في السوق الفلسطيني تحكمها العديد من العوامل التي لا تستطيع المنظمات غير الحكومية التحكم بها، كون السوق الفلسطيني يعاني من التبعية للإقتصاد الاسرائيلي ويمر بتوترات سياسية من حين لآخر.

#### 2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله؟

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستبانة التي تعبر عن فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى

فرص العمل التي توفرها المنظمات الغير حكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله

| الرقم | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | قيمة t | P-value الدلالة | الدرجة | النسبة المئوية |
|-------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------|-----------------|--------|----------------|
| 1     | فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية مناسبة لقدرات المرأة الجسدية في مختلف المجالات المتاحة           | 4.27            | 0.462             | 10.8           | 37.137 | 0.000           | عالية  | 85.4           |
| 2     | فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية مناسبة لظروف المرأة النفسية في مختلف المجالات المتاحة            | 4.32            | 0.495             | 11.5           | 36.800 | 0.000           | عالية  | 86.4           |
| 3     | فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية تعمل على تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء | 4.28            | 0.662             | 15.5           | 26.170 | 0.000           | عالية  | 85.6           |
| 4     | تقوم المنظمات غير الحكومية بدور فاعل في خلق فرص عمل للمرأة   | 4.20            | 0.679             | 16.2           | 23.099 | 0.000           | عالية  | 84.0           |
| 5     | فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية للمرأة كافية   | 3.99            | 0.664             | 16.6           | 16.440 | 0.000           | عالية  | 79.8           |
| 6     | توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لمتطلبات المرأة  | 3.65            | 0.688             | 18.8           | 4.991  | 0.000           | متوسطة | 73.0           |
| 7     | توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لطبيعة المرأة  | 3.49            | 0.666             | 19.1           | -0.370 | 0.711           | متوسطة | 69.8           |
|       | الدرجة الكلية  | 4.0287          | 0.32568           | 8.1            | 36.194 | 0.000           | عالية  | 80.6           |

يلاحظ من الجدول (6.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.02) وانحراف معياري (0.325) وهذا يدل على أن مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله جاء بدرجة عالية.

وترى الباحثة السبب في ذلك تنوع المشاريع التي توفرها تلك المنظمات، ولما توفره من مختصين وبرامج ونماذج متطورة عالمياً، وعملها بشكل جدي على انجاح المشاريع التي تمولها.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (6.4) أن (5) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرتين جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة "فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية مناسبة لظروف المرأة النفسية في مختلف المجالات المتاحة " على أعلى متوسط حسابي (4.32)، يليها فقرة " فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية تعمل على تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء " بمتوسط حسابي (4.28). وحصلت الفقرة " توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لطبيعة المرأة" على أقل متوسط حسابي (3.49)، يليها الفقرة "توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لمتطلبات المرأة" بمتوسط حسابي (3.65). وتعزو الباحثة السبب في ذلك تركيز المنظمات على دعم المشاريع التي يمكن لها أن تستمر وتتجح أكثر منها ملائمة لطبيعة المرأة، بحيث تبذل المنظمات جهداً لضمان نجاح المشاريع بكافة السبل المتاحة، وبذلك تزداد الفرص توفير العمل للنساء.

#### 3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل يوجد دور للمنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في توفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضية التالية:

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله.

تم فحص الفرضية بحساب معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله.

جدول (7.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية للعلاقة بين المنظمات الغير حكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله

| مستوى الدلالة | معامل بيرسون | المتغيرات              |                            |
|---------------|--------------|------------------------|----------------------------|
| 0.000         | *0.467       | توفير فرص العمل للمرأة | المنظمات غير الحكومية      |
| 0.000         | *0.443       |                        | البرامج والمشاريع          |
| 0.000         | *0.267       |                        | الخبرات والمهارات          |
| 0.000         | *0.371       |                        | إدارة المشاريع وبيئة العمل |
| 0.000         | *0.526       |                        | الدرجة الكلية              |

يتبين من خلال الجدول (7.4) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (0.526)، ومستوى الدلالة (0.000)، أي أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله، وكذلك للمجالات. أي أنه كلما زاد دور المنظمات غير الحكومية زاد ذلك من مستوى توفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله.

وترى الباحثة أن هذه نتيجة واقعية، حيث أن دور المنظمات دعم المشاريع النسوية وبالتالي توفير فرص عمل لهن، فكلما زاد عدد المنظمات غير الحكومية تزداد فرص العمل المتوفرة للمرأة.

#### 4.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما هو تأثير المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله؟

قامت الباحثة بحساب تحليل ميل خط الانحدار (Linear Regression) لفحص تأثير المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله، وذلك كمايلي:

| ملخص الاختبار   |                            |                             |                   |                            |        |                    |
|---|----------------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------|--------|--------------------|
| Model   | R                          | R Square                    | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |        |                    |
| 1   | 0.546 <sup>a</sup>         | 0.298                       | 0.293             | 0.27390                    |        |                    |
| a. Predictors: (Constant), إدارة المشاريع وبيئة العمل, المنظمات غير, الخبرات والمهارات, البرامج والمشاريع, الحكومية |                            |                             |                   |                            |        |                    |
| اختبار One Way ANOVA  |                            |                             |                   |                            |        |                    |
| Model   |                            | مجموع المربعات              | df                | مربع المتوسطات             | قيمة F | الدلالة الاحصائية  |
| 1   | Regression                 | 15.699                      | 4                 | 3.925                      | 52.313 | 0.000 <sup>a</sup> |
|   | Residual                   | 36.911                      | 492               | 0.075                      |        |                    |
|   | Total                      | 52.610                      | 496               |                            |        |                    |
| a. Predictors: (Constant), إدارة المشاريع وبيئة العمل, المنظمات غير, الخبرات والمهارات, البرامج والمشاريع, الحكومية |                            |                             |                   |                            |        |                    |
| b. Dependent Variable: خلق فرص العمل  |                            |                             |                   |                            |        |                    |
| ملخص الاختبار   |                            |                             |                   |                            |        |                    |
| Model   |                            | Unstandardized Coefficients |                   | Standardized Coefficients  | t      | Sig.               |
|   |                            | B                           | Std. Error        | Beta                       |        |                    |
| 1   | (Constant)                 | 0.982                       | 0.225             |                            | 4.361  | 0.000              |
|   | المنظمات غير الحكومية      | 0.277                       | 0.046             | 0.277                      | 6.062  | 0.000              |
|   | البرامج والمشاريع          | 0.293                       | 0.057             | 0.240                      | 5.139  | 0.000              |
|   | الخبرات والمهارات          | 0.020                       | 0.045             | 0.019                      | 0.451  | 0.652              |
|   | إدارة المشاريع وبيئة العمل | 0.153                       | 0.043             | 0.155                      | 3.595  | 0.000              |
| a. Dependent Variable: خلق فرص العمل  |                            |                             |                   |                            |        |                    |

تبين من خلال الجداول السابقة أن قيمة  $R^2$  (29.8%) أي أنه يوجد بعض المتغيرات التي لها تأثير وغير مشمولة بالمتغيرات المستقلة.

وتبين من خلال قيمة ف (52.3) ومستوى الدلالة (0.000)، أن المتغيرات المستقلة مجتمعه لها تأثير على المتغير التابع (خلق فرص عمل للمرأة). وبعد فحص قيم ت تبين أنه يوجد دور إيجابي

لمتغيرات (المنظمات غير الحكومية، والبرامج والمشاريع، وإدارة المشاريع وبيئة العمل) على المتغير التابع (مستوى خلق فرص العمل للمرأة). وتم الخروج بالمعادلات التالية:

$$Y = 0.293 (X2) + 0.277 (X1) + 0.982 = \text{(خلق فرص العمل)}$$
$$\text{إدارة المشاريع وبيئة العمل (X3) + 0.153}$$

#### 5.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يختلف دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

#### نتائج الفرضية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي" ولفحص الفرضية الأولى تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المسمى الوظيفي | المجال                     |
|-------------------|-----------------|-------|----------------|----------------------------|
| .361320           | 4.6333          | 37    | مدير تنفيذي    | المنظمات غير الحكومية      |
| .325700           | 4.0694          | 182   | إدارية         |                            |
| .491500           | 4.3125          | 63    | منسق برنامج    |                            |
| .478490           | 4.4444          | 51    | مديرة مشروع    |                            |
| .466020           | 4.4545          | 57    | منسق مشروع     |                            |
| .298980           | 4.0866          | 107   | أخرى           |                            |
| .325960           | 4.3667          | 37    | مدير تنفيذي    | البرامج والمشاريع          |
| .325520           | 4.0243          | 182   | إدارية         |                            |
| .341960           | 4.2813          | 63    | منسق برنامج    |                            |
| .247040           | 4.3611          | 51    | مديرة مشروع    |                            |
| .319210           | 4.3712          | 57    | منسق مشروع     |                            |
| .249930           | 4.0719          | 107   | أخرى           |                            |
| .450310           | 4.2667          | 37    | مدير تنفيذي    | الخبرات والمهارات          |
| .399020           | 4.0972          | 182   | إدارية         |                            |
| .377960           | 4.2500          | 63    | منسق برنامج    |                            |
| .528640           | 4.2778          | 51    | مديرة مشروع    |                            |
| .473010           | 4.4394          | 57    | منسق مشروع     |                            |
| .280350           | 4.0614          | 107   | أخرى           |                            |
| .384710           | 4.3600          | 37    | مدير تنفيذي    | إدارة المشاريع وبيئة العمل |
| .386360           | 4.1167          | 182   | إدارية         |                            |
| .506390           | 4.4250          | 63    | منسق برنامج    |                            |
| .553500           | 4.4500          | 51    | مديرة مشروع    |                            |
| .366800           | 4.2364          | 57    | منسق مشروع     |                            |
| .305790           | 4.1007          | 107   | أخرى           |                            |
| .239650           | 4.4000          | 37    | مدير تنفيذي    | الدرجة الكلية              |
| .309310           | 4.0647          | 182   | إدارية         |                            |
| .366990           | 4.3060          | 63    | منسق برنامج    |                            |
| .277210           | 4.3764          | 51    | مديرة مشروع    |                            |
| .295020           | 4.3793          | 57    | منسق مشروع     |                            |
| .199300           | 4.0777          | 107   | أخرى           |                            |

يلاحظ من الجدول رقم (8.4) وجود فروق ظاهرية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (9.4):

**جدول (9.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي**

| المجال                     | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| المنظمات غير الحكومية      | بين المجموعات  | 4.623          | 5            | .9250          | 9.396             | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 48.318         | 491          | .0980          |                   |               |
|                            | المجموع        | 52.941         | 496          |                |                   |               |
| البرامج والمشاريع          | بين المجموعات  | 2.674          | 5            | .5350          | 8.053             | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 32.605         | 491          | .0660          |                   |               |
|                            | المجموع        | 35.279         | 496          |                |                   |               |
| الخبرات والمهارات          | بين المجموعات  | 2.452          | 5            | .4900          | 5.345             | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 45.054         | 491          | .0920          |                   |               |
|                            | المجموع        | 47.506         | 496          |                |                   |               |
| إدارة المشاريع وبيئة العمل | بين المجموعات  | 2.651          | 5            | .5300          | 5.074             | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 51.306         | 491          | .1040          |                   |               |
|                            | المجموع        | 53.957         | 496          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية              | بين المجموعات  | 2.809          | 5            | .5620          | 12.312            | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 22.407         | 491          | .0460          |                   |               |
|                            | المجموع        | 25.217         | 496          |                |                   |               |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (12.312) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وكذلك للمجالات، وبذلك تم رفض الفرضية الأولى، وكانت الفروق في الدرجة الكلية لصالح المدير التنفيذي.

وترى الباحثة السبب في ذلك هو طبيعة هذه المشاريع، حيث تركز بشكل رئيس على دور المدير العام، وتكون المشاريع مركزة في مجال أو تخصص معين، ولكن ترى الباحثة ان تأثير المسمى الوظيفي ليس بالتأثير الجوهري كون المنظمات تساعد النساء المستفيدات في توفير بيئة عمل مناسبة وتدريبهم على إدارة تلك المشاريع.

### نتائج الفرضية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي"

ولفحص الفرضية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المؤهل العلمي   | المجال                |
|-------------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------------|
| .336010           | 4.0556          | 63    | أقل من الثانوية | المنظمات غير الحكومية |
| .310750           | 4.0853          | 86    | ثانوية عامة     |                       |
| .251970           | 4.0581          | 61    | دبلوم           |                       |
| .369510           | 4.2623          | 244   | بكالوريوس       |                       |
| .477660           | 4.3372          | 43    | دراسات عليا     |                       |
| .156170           | 4.1243          | 63    | أقل من الثانوية | البرامج والمشاريع     |
| .228810           | 4.0097          | 86    | ثانوية عامة     |                       |
| .239770           | 4.0222          | 61    | دبلوم           |                       |
| .272960           | 4.2555          | 244   | بكالوريوس       |                       |
| .333130           | 4.3450          | 43    | دراسات عليا     |                       |
| .182820           | 4.1058          | 63    | أقل من الثانوية | الخبرات والمهارات     |

|         |        |     |                 |                            |
|---------|--------|-----|-----------------|----------------------------|
| .290000 | 3.9612 | 86  | ثانوية عامة     |                            |
| .260190 | 4.0396 | 61  | دبلوم           |                            |
| .385450 | 4.2623 | 244 | بكالوريوس       |                            |
| .427280 | 4.2713 | 43  | دراسات عليا     |                            |
| .299750 | 4.0603 | 63  | أقل من الثانوية | إدارة المشاريع وبيئة العمل |
| .301610 | 4.0558 | 86  | ثانوية عامة     |                            |
| .288630 | 4.0877 | 61  | دبلوم           |                            |
| .355260 | 4.2492 | 244 | بكالوريوس       |                            |
| .458410 | 4.3442 | 43  | دراسات عليا     | الدرجة الكلية              |
| .158470 | 4.0952 | 63  | أقل من الثانوية |                            |
| .198860 | 4.0233 | 86  | ثانوية عامة     |                            |
| .177690 | 4.0445 | 61  | دبلوم           |                            |
| .261600 | 4.2572 | 244 | بكالوريوس       |                            |
| .289520 | 4.3280 | 43  | دراسات عليا     |                            |

يلاحظ من الجدول رقم (10.4) وجود فروق ظاهرية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (11.4):

جدول(11.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي

| المجال                     | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| المنظمات غير الحكومية      | بين المجموعات  | 4.531          | 4            | 1.133          | 11.512            | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 48.410         | 492          | .0980          |                   |               |
|                            | المجموع        | 52.941         | 496          |                |                   |               |
| البرامج والمشاريع          | بين المجموعات  | 6.216          | 4            | 1.554          | 26.306            | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 29.064         | 492          | .0590          |                   |               |
|                            | المجموع        | 35.279         | 496          |                |                   |               |
| الخبرات والمهارات          | بين المجموعات  | 5.252          | 4            | 1.313          | 15.289            | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 42.254         | 492          | .0860          |                   |               |
|                            | المجموع        | 47.506         | 496          |                |                   |               |
| إدارة المشاريع وبيئة العمل | بين المجموعات  | 4.012          | 4            | 1.003          | 9.881             | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 49.945         | 492          | .1020          |                   |               |
|                            | المجموع        | 53.957         | 496          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية              | بين المجموعات  | 4.999          | 4            | 1.250          | 30.417            | .0000         |
|                            | داخل المجموعات | 20.217         | 492          | .0410          |                   |               |
|                            | المجموع        | 25.217         | 496          |                |                   |               |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (30.417) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) أي أنه توجد دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي. وكذلك للمجالات، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية. وكانت الفروق في الدرجة الكلية لصالح الدراسات العليا. وتعزو الباحثة السبب في ذلك الى أن نجاح المشاريع تتعزز بوجود معرفة علمية وبالتالي يعزز دور المنظمات غير الحكومية ويدعم دورها في خلق فرص العمل للمرأة، وبالتالي فإن المؤهل العلمي يساعد في نجاح المشاريع بشكل علمي مدروس مبني على العلم والمعرفة للمستفيدات.

## نتائج الفرضية الثالثة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة "

ولفحص الفرضية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة.

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | نشاط المنظمة | المجال                     |
|-------------------|-----------------|-------|--------------|----------------------------|
| .333330           | 4.6667          | 53    | زراعية       | المنظمات غير الحكومية      |
| .645500           | 4.1667          | 65    | حرف يدوية    |                            |
| .428790           | 4.0714          | 77    | أعمال تراثية |                            |
| .396950           | 4.0526          | 89    | حقوق المرأة  |                            |
| .315870           | 4.1105          | 213   | أخرى         |                            |
| .048110           | 4.4722          | 53    | زراعية       | البرامج والمشاريع          |
| .518410           | 4.1500          | 65    | حرف يدوية    |                            |
| .384040           | 4.0595          | 77    | أعمال تراثية |                            |
| .248290           | 4.0921          | 89    | حقوق المرأة  |                            |
| .262100           | 4.0868          | 213   | أخرى         |                            |
| .096230           | 4.4444          | 53    | زراعية       | الخبرات والمهارات          |
| .616890           | 4.3667          | 65    | حرف يدوية    |                            |
| .485230           | 4.1905          | 77    | أعمال تراثية |                            |
| .405650           | 4.0965          | 89    | حقوق المرأة  |                            |
| .296720           | 4.0742          | 213   | أخرى         |                            |
| .416330           | 4.3333          | 53    | زراعية       | إدارة المشاريع وبيئة العمل |
| .554980           | 4.1600          | 65    | حرف يدوية    |                            |
| .343650           | 4.0857          | 77    | أعمال تراثية |                            |
| .437430           | 4.0632          | 89    | حقوق المرأة  |                            |
| .322360           | 4.1218          | 213   | أخرى         |                            |
| .103450           | 4.4828          | 53    | زراعية       | الدرجة الكلية              |
| .484850           | 4.2000          | 65    | حرف يدوية    |                            |
| .314600           | 4.0936          | 77    | أعمال تراثية |                            |
| .283200           | 4.0799          | 89    | حقوق المرأة  |                            |
| .216780           | 4.0951          | 213   | أخرى         |                            |

يلاحظ من الجدول رقم (12.4) وجود فروق ظاهرية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (12.4):

جدول (13.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

| المجال                     | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| المنظمات غير الحكومية      | بين المجموعات  | 1.017          | 4            | .2540          | 2.410             | .0480         |
|                            | داخل المجموعات | 51.924         | 492          | .1060          |                   |               |
|                            | المجموع        | 52.941         | 496          |                |                   |               |
| البرامج والمشاريع          | بين المجموعات  | .4680          | 4            | .1170          | 1.652             | .1600         |
|                            | داخل المجموعات | 34.812         | 492          | .0710          |                   |               |
|                            | المجموع        | 35.279         | 496          |                |                   |               |
| الخبرات والمهارات          | بين المجموعات  | .9140          | 4            | .2290          | 2.413             | .0480         |
|                            | داخل المجموعات | 46.592         | 492          | .0950          |                   |               |
|                            | المجموع        | 47.506         | 496          |                |                   |               |
| إدارة المشاريع وبيئة العمل | بين المجموعات  | .2150          | 4            | .0540          | .4930             | .7410         |
|                            | داخل المجموعات | 53.741         | 492          | .1090          |                   |               |
|                            | المجموع        | 53.957         | 496          |                |                   |               |
| الدرجة الكلية              | بين المجموعات  | .5060          | 4            | .1270          | 2.521             | .0400         |
|                            | داخل المجموعات | 24.710         | 492          | .0500          |                   |               |
|                            | المجموع        | 25.217         | 496          |                |                   |               |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.521) ومستوى الدلالة (0.040) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة. وكذلك للمجالات ما عدا مجالي البرامج والمشاريع وإدارة المشاريع وبيئة العمل، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة، وكانت الفروق في الدرجة الكلية لصالح الأنشطة الزراعية.

وترى الباحثة أن نشاط المنظمة هو دليل عملي على دورها في تحقيق أهدافها في خلق فرص عمل للمرأة، وبالتالي فإن نشاط المنظمة له الدور الكبير في تعزيز وتفعيل دور المنظمة نفسها.

#### 6.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل يختلف مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

ولفحص الفرضية الأولى تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

| المسمى الوظيفي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------------|-------|-----------------|-------------------|
| مدير تنفيذي    | 37    | 4.3143          | .488650           |
| إدارية         | 182   | 4.2024          | .331480           |
| منسق برنامج    | 63    | 4.1786          | .554600           |
| مديرة مشروع    | 51    | 4.2024          | .485250           |
| منسق مشروع     | 57    | 4.4675          | .239820           |
| أخرى           | 107   | 3.9974          | .301330           |

يلاحظ من الجدول رقم (14.4) وجود فروق ظاهرية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات الغير حكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (15.4):

جدول(15.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

| مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بين المجموعات  | 4.220          | 5            | .8440          | 8.565             | 0.000         |
| داخل المجموعات | 48.389         | 491          | .0990          |                   |               |
| المجموع        | 52.610         | 496          |                |                   |               |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (8.565) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تم رفض الفرضية الأولى.

وتعزو الباحثة السبب في ذلك كون من الشروط الواجب توفرها في تمويل المشاريع إمتلاك المتقدم للحصول على التمويل الخبرة والمعرفة في نفس المجال، وحيث أن الوظائف في المشاريع الممولة محصورة، وبالتالي فإن هناك تأثير لمتغير المسمى الوظيفي في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية.

وكانت الفروق في الدرجة الكلية لصالح منسق المشروع، حيث أنه كان هناك تأثيراً لمتغير الوظيفة بشكل كبير مع المسمى الوظيفي "منسق مشروع" أكثر من المسميات الوظيفية الأخرى.

#### نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي

ولفحص الفرضية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (16.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى

#### لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي   | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|
| أقل من الثانوية | 63    | 3.9524          | .302500           |
| ثانوية عامة     | 86    | 3.9801          | .295760           |
| دبلوم           | 61    | 3.9977          | .277650           |
| بكالوريوس       | 244   | 4.1616          | .368370           |
| دراسات عليا     | 43    | 4.2259          | .464730           |

يلاحظ من الجدول رقم (16.4) وجود فروق ظاهرية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (17.4):

جدول (17.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير

#### المؤهل العلمي

| مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| بين المجموعات  | 3.555          | 4            | .8890          | 8.914             | .0000         |
| داخل المجموعات | 49.055         | 492          | .1000          |                   |               |
| المجموع        | 52.610         | 496          |                |                   |               |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (8.914) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية، وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي.

وترى الباحثة أن المؤهل العلمي مرتبط بنوع العمل الذي سيحتله الشخص، وبالتالي المؤهل المطلوب سيكون له الحق في فرصة العمل عن دونه وبالتالي فإن هناك تأثير لمتغير المؤهل العلمي في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية.

### نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

ولفحص الفرضية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة.

جدول (18.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

| نشاط المنظمة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------|-------|-----------------|-------------------|
| زراعية       | 53    | 4.5238          | .218220           |
| حرف يدوية    | 65    | 4.3429          | .398980           |
| أعمال تراثية | 77    | 4.2653          | .462380           |
| حقوق المرأة  | 89    | 4.0301          | .361340           |
| أخرى         | 213   | 4.0185          | .317510           |

يلاحظ من الجدول رقم (18.4) وجود فروق ظاهرية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (19.4):

جدول(19.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

| مستوى الدلالة | قيمة "ف" المحسوبة | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   |
|---------------|-------------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| .0030         | 4.030             | .4170          | 4            | 1.669          | بين المجموعات  |
|               |                   | .1040          | 492          | 50.941         | داخل المجموعات |
|               |                   |                | 496          | 52.610         | المجموع        |

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(4.030) ومستوى الدلالة (0.003) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة، وكانت الفروق لصالح الأنشطة الزراعية، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة. وترى الباحثة السبب في ذلك كون نوعية فرص العمل التي توفرها المنظمة مرتبطة بنوع النشاط، حيث أن المنظمات تهتم بتوفير فرص العمل التي يمكن ان تدعمها من خلال انشطتها لتتمكن من النجاح والاستمرار، وبالتالي فإن هناك تأثير لمتغير نشاط المنظمة في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية.

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

#### 1.5 نتائج الدراسة:

##### 1.1.5 النتائج العامة للدراسة:

أولاً: أظهرت النتائج وجود تأثير بدرجة عالية للمنظمات غير الحكومية في تدعيم المشاريع النسوية، كما أظهرت في الجدول رقم (1.5) حصول إدارة المشاريع وبيئة العمل على أعلى مستوى يليها المنظمات غير الحكومية ومن ثم البرامج والمشاريع وفي النهاية الخبرات والمهارات وكانت على النحو التالي:

جدول (1.5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله

| الرقم | الأبعاد                    | المتوسط الحسابي | الدرجة |
|-------|----------------------------|-----------------|--------|
| 1     | المنظمات غير الحكومية      | 4.1117          | عالية  |
| 2     | البرامج والمشاريع          | 4.0895          | عالية  |
| 3     | الخبرات والمهارات          | 4.0818          | عالية  |
| 4     | إدارة المشاريع وبيئة العمل | 4.1207          | عالية  |
|       | الدرجة الكلية              | 4.0979          | عالية  |

1. وجود إدارة وبيئة عمل جيدتين في واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله.
2. حرص المنظمات غير الحكومية على تحقيق إهدافها وتقديم الخدمات للفئة المستهدفة لكي تتحج في الوصول للغايات والأهداف التي تأسست من أجلها وبالتالي تحافظ على وجودها كمنظمة فاعلة ولها دور فاعل بين نظيراتها.

3. وجود الحاجة لدى ربات البيوت للمشاريع لسعيهم للإعتماد على أنفسهم وبناء ذاتهم، وتوفر المنظمات التي تهتم بالنساء الممولة والمدعومة يعد كافي نوعاً ما.
4. ضعف في توفير التمويل يعود لعوامل ترجع لسياسة الممولين الخارجيين.
5. توفر البرامج والمشاريع التي تهتم بتشغيل المرأة بشكل كاف.
6. سعي المنظمات العمل على نجاح المشاريع بكافة السبل المتاحة ومنها توفير الدورات التي توفر احتياجات النسوة في مشاريعهن.
7. تلائم برامج ومشاريع المنظمات غير الحكومية مع واقع وظروف المرأة.
8. توفر المنظمات غير الحكومية الخبرات والمهارات بشكل جيد، وتهتم بذلك وتوليه أهمية كبيرة.

### 2.1.5 نتائج أسئلة الدراسة:

#### 1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله ؟  
يلاحظ من الجدول (1.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.09) وانحراف معياري (0.225) وهذا يدل على أن واقع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله جاء بدرجة عالية.

وقد حصل مجال إدارة المشاريع وبيئة العمل على أعلى متوسط حسابي (4.12)، يليه مجال المنظمات غير الحكومية، ومن ثم بعد البرامج والمشاريع، ومن ثم الخبرات والمهارات. وترى الباحثة السبب في ذلك كون المشاريع من هذا النوع بحاجة لإدارة جيدة لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها ولا يكون ذلك إلا من خلال إدارة وبيئة جيدتين لها.

#### 2.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله ؟

يلاحظ من الجدول (6.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.02) وانحراف معياري (0.325) وهذا يدل على أن مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله جاء بدرجة عالية.

وترى الباحثة السبب في ذلك لتنوع المشاريع التي توفرها تلك المنظمات، ولمن توفره من مختصين وبرامج ونماذج متطورة عالمياً، وعملها بشكل جدي على انجاح المشاريع التي تمولها.

### 3.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل يوجد دور للمنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في توفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضية التالية:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله.

أظهرت النتائج وجود علاقة بين المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية وتوفير فرص العمل للمرأة في مدينة رام الله، وبذلك تم قبول الفرضية.

### 4.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما هو تأثير المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله ؟

أظهرت النتائج وجود تأثير المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في خلق فرص عمل للمرأة في مدينة رام الله، وبذلك تم قبول الفرضية.

#### 5.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يختلف دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي"

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وكذلك للمجالات، وبذلك تم رفض الفرضية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي"

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية.

نتائج الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة"

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في دور المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة.

#### 6.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل يختلف مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله حسب متغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، نشاط المنظمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تم رفض الفرضية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات الغير حكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية.

نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة

أظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية لدعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله يعزى لمتغير نشاط المنظمة، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة.

## 2.5 توصيات الدراسة

من أجل مساعدة متخذي القرار في المنظمات غير الحكومية في دعم المشاريع النسوية من خلال توفر المعلومات التي تساعد الإدارة على المفاضلة بين البدائل المتاحة وتحديد البديل الأفضل لإتخاذ القرارات الرشيدة، بالإضافة لتسهيل طرق ووسائل رعاية ودعم المشاريع بشكل عام. وفي ضوء تحليل نتائج الدراسة، فإن الباحثة تقترح مجموعة من التوصيات لصانعي القرار في المنظمات غير الحكومية ذات العلاقة، أهمها:

1. ضرورة التغلب على المعوقات (الإدارية، المالية، المهارات والخبرات) أمام التمويل للمشاريع النسوية، السياسية منها وغيرها.
2. العمل على رفع مستوى تقديم الخدمات المتعلقة بتقديم المهارات والخبرة للنساء المستفيدات.
3. التركيز على المسمى الوظيفي للمستفيدات لما له من تأثير على نجاح واستمرار المشاريع.
4. الإهتمام بالمؤهل العلمي للمستفيدات لما له تأثير في نجاح المشاريع.
5. العمل على تفعيل لأنشطة المنظمات (التدريب، الدعم المالي، الدعم الإداري) التي لها دور في خلق فرص عمل للمرأة.
6. العمل على تطوير برنامج تدريبي شامل في مهارات إدارة الأعمال والتسويق للمنتجات والذي بإستطاعة رفع مستوى المتدربات وتطويرهن ليتمكن من إدارة مشاريعهن.
7. تقديم الدعم للمشاريع من خلال تخفيض تكاليف التراخيص من البلدية، وإعفاءات ضريبية وتسهيلات في الإجراءات والمعاملات.
8. العمل على خلق منظومة مالية مدعومة بشكل محلي ودولي قادرة على توفير الدعم المالي لمختلف المشاريع المالية بشكل مستمر.
9. تأسيس اتحاد مؤسساتي مهتم بدعم المشاريع النسوية بشكل خاص، تتحالف فيه جميع المنظمات غير الحكومية التي تدعم المشاريع النسوية لبناء صورة مشتركة موحدة بينهم تعمل على رفع مستوى الدعم المالي والإداري والمهني لمثل هذه المشاريع.

10. العمل على سن قوانين وتشريعات تخدم المشاريع النسوية وتمنحها التسهيلات والدعم الحكومي.
11. بناء سياسات قصيرة المدى وطويلة المدى من قبل الجهات ذات الصلة لربط نشاط المنظمات غير الحكومية بالخطط التنموية وسوق العمل.
12. تبني المنظمات التعليمية الفلسطينية عملية إثراء المنهاج الفلسطيني بالوسائل التعليمية المنهجية منها وغير المنهجية التي تساعد في رفع مستوى العلمي والمعرفي في مجال المنظمات غير الحكومية من جهة ومن جهة أخرى في تأسيس وإدارة المشاريع الفردية.
13. ضرورة إجراء دراسات أخرى حول نفس الموضوع وباستخدام متغيرات أخرى لقياس أداء المنظمات وفترات اختبار أطول.

### توصيات خاصة بالمنظمات غير الحكومية

- 1- ضرورة تطوير استراتيجيات العمل المؤسسي في المنظمات الأهلية الفلسطينية وتوسيع قواعدها الجماهيرية وضبط أجندها الوطنية بما يتلاءم واحتياجات الشعب الفلسطيني وأولوياته. إن السياج الأهم للمنظمات في وجه العدوان المتكرر على منجزاتها وأعضائها هو الشعب المنظم والإنعراس الفعلي في هموم القطاعات الاجتماعية المختلفة وتلبية احتياجاتها.
- 2- تطوير التنسيق وتوحيد جهود المنظمات الأهلية. ومع أن هذه الدعوة تبدو بعيدة المنال نظراً لحالة التقسيم والعزل وفرض الحصار المتكرر على المدن والقرى، إلا أن هذا الهدف يبقى قائماً عندما تسنح الفرصة بذلك. كذلك فإن تنسيق العلاقة مع المنظمات العربية والدولية يجب أن يقع ضمن استراتيجية شاملة موحدة تأخذ بالاعتبار الاستفادة من الخبرات العالمية والعربية وتطويرها وفي ذات الوقت وضع الأولويات الوطنية على أجندة المنظمات الأهلية.
- 3- إشاعة وتعزيز الديمقراطية الداخلية في المنظمات، وذلك بعقد هيئاتها العمومية لاجتماعاتها كلما سُنحت الفرصة وتقييم تجربتها وتجديد كوادرها وتعديل وتحديث برامجها. هذه القاعدة الذهبية التي تشكل للمنظمات الأهلية حصناً منيعاً يلتف حوله المشاركون ويحمونه من كل اعتداء.
- 4- أصبح عمل المنظمات الأهلية في عصرنا الراهن مرتكزاً رئيسياً للحفاظ على الهوية الوطنية من التبدد ومخاطر الإلغاء. فهي تشكل الآن على المستوى العالمي قوة لا يستهان بها للضغط على

القرار الرسمي في المستويات الاقتصادية والسياسية. ولعل في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية معاني أكثر وضوحاً للتمسك بالهوية الوطنية المستقلة وبحق الشعب الفلسطيني في صيانة ثقافته وحضارته العريقة.

5- تفعيل دور المرأة في المجتمع وذلك من خلال اشراكها في الأعمال التطوعية وغيرها ودمجها بشرائح المجتمع المختلفة.

6- العمل على توعية و تثقيف المرأة الفلسطينية لمقاومة أسباب الانحراف التي أصبحت تعصف بالشباب في الآونة الأخيرة.

7- دعم وتطوير المنظمات التي تعنى بالمرأة، لأن المرأة هي عماد الأسرة حتى يتنسى لتلك المنظمات تطوير قدرات المرأة و تهيئتها لتواكب مع الرجل مراحل بناء الوطن.

## 3.5 المصادر والمراجع

### 1.3.5 قائمة المراجع العربية

1. أبوعدون، ابراهيم، (2013): دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية(الضفة الغربية كحالة دراسة)، رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة النجاح)، نابلس.
2. الأمم المتحدة (إدارة الإعلام)، (1990): إعلان الحق في التنمية، تشرين الأول (نوفمبر).
3. البدارين، القواسمه، (2013): بعنوان "دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة(الجامعة الأردنية)، الأردن.
4. برنامج دراسات التنمية، (2002): تقرير التنمية البشرية، جامعة بيرزيت، فلسطين.
5. جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، (2015): المراقبة الإحصائية للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، رام الله، فلسطين.
6. جوني، (2014): المنظمات غير الحكومية وانعكاسها على الواقع الاقتصادي والاجتماعي في لبنان، رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة بيروت)، لبنان.
7. حسن، بسمة، (2017): مجلة الارسال 11 أكتوبر، 2017.  
<https://www.almrsl.com/post/540754>
8. الخاروف، أ، الحديدي، س. (2011): مشروع إزدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
9. السبعواوي، (2008): دور الجمعيات النسائية في التنمية الاجتماعية(جمعية الأسرة المسلمة نموذجاً)، رسالة دكتوراة غير منشورة، (جامعة الموصل)، العراق.
10. الشايب، (2010): تحديات في إدارة المؤسسات غير الربحية المدارة من قبل المتطوعين، ص7، الطبعة الأولى، لبنان.
11. صدق، مر، دروس في التنظيم الدولي المعاصر، معهد الحقوق والعلوم الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، ص12، 1996، الجزائر.
12. عبد الجواد، (2015): عبد الجواد لحلقة 2015/1/28 من برنامج "الواقع العربي"، فهو يخدم بالأساس مصلحة إسرائيل. "قناة الجزيرة مقابلة تلفزيونية، قطر.

13. عبد المجيد، العبدلي، (2000): قانون العلاقات الدولية، ط2، مطابع شركة اوربيس، ص343، 2000، تونس.
14. عواد، باسم، (2007): التخطيط الاستراتيجي للمنظمات غير الربحية، دراسته ميدانية في القطاع العام في الأردن، (الأردن).
15. غازي، ضباريني، (2014): الوجيز في مبادئ القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، المجلد4 العدد الأول ص131، 1992، عمان.
16. كاظم، ثائر، (2016): معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24.
17. مركز دراسات وتنمية المجتمع المدني الفلسطيني(مدار)، (2000): المنظمات غير الحكومية الفلسطينية -حقائق وأرقام، ص 73، 2000، غزة.
18. المشهراوي، الرملاوي، 2015: أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تمويل المشروعات الصغيرة الممولة من المنظمات الأجنبية العاملة في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، (الجامعة الإسلامية)، غزة.
19. حبش، يوسف، دور المنظمات الأهلية في خدمة القطاع الشبابي، بالتعاون مع مركز تنمية المجتمع، رام الله فلسطين، 2001.
20. شديد، محمد، العلاقات بين الحكومة الفلسطينية والمنظمات الأهلية "شراكة وتعاون"، شباط 2000، رام الله.
21. الزين، خليل و آخرون، السياسة الفلسطينية، مركز الدراسات و البحوث الفلسطينية، عدد 24، 2001.
22. شلبي، ياسر و آخرون، تعداد المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، ايار 2001، الطبعة الأولى.
23. شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية، الوثيقة البرنامجية 2001 - 2004.
24. عبدالهادي، عزت، النحاس، زكريا، رام الله - فلسطين "دور المنظمات الاهلية في بناء المجتمع المدني"، مركز بيسان للبحوث والإثماء، آب 2000.
25. مجموعة مؤلفين، ملف الشباب في فلسطين، ط1، فلسطين، 2002.

26. مركز بيسان للبحوث و الانماء، دور المنظمات الأهلية في بناء المجتمع المدني، رام الله، فلسطين 2001.
27. الحيارى، إيمان (2016): مفهوم العمل، مجلة موضوع.
28. جرستر، كارين (2015): المنظمات غير الحكومية الفلسطينية وأثرها الاجتماعي - الاقتصادي، والسياسي في المجتمع الفلسطيني، مؤسسة روزا لوكسمبورغ، رام الله.
29. منظمة الأمم المتحدة الصناعية (اليونيدو) (2017): تعزيز عملية تمكين المرأة للتنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، اليونيدو.
30. مركز شؤون المرأة - غزة (2016): واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة، غزة.
31. أبو الوفا، أحمد (1984): الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1984.
32. مر، صدق (1996): دروس في التنظيم الدولي المعاصر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
33. الضباريني، غازي، (1992): الوجيز في مبادئ القانون الدولي العام، ط1، مكتبة دار الثقافة، عمان 1992،

### 5.3.2 References

1. Blattman et- a(2013) : **Building Women's Economic and Social Empowerment Through Enterprise** ,Uganda.
2. **Annual Plan Workshop UN Women Programming Mission Sudan**, Khartoum 25-26 August 2011.
3. beigbder , Y,(1992): **le rôle international des organisations non gouvernementales**, L.G.D.J ,paris,1992,p08.
4. Daft, R., "**Organization Theory and Design**", 7th ed., South Western College Publishing, U.S.A., New York, 2001.
5. Daneil, C, (1997): **les relations international, de 7945 a nos jours** ,7 e,editions ;massan,p 107, paris,1997.
6. Jogulu, W,( 2007): **Role of Leadership Theory in Raising Women's Status in Management**, India.
7. Jogulu, W,( 2007): **Role of Leadership Theory in Raising Women's Status in Management**, India.
8. Mcshane, S. Glinow, M., (2000): "**Organizational, Behavior: Emerging realities for the work place revolution**", Irwin McGraw-Hill, 2000.
9. Rahman & Sultana, (2012): **Empowerment of Women for Social Development - Case Study of Shri Mahila Legget, Hyderabad Province**, Hyderabad Province.
10. World Bank Report , (2003): "**Unlocking The Employment Potential in the Middle East and North Africa**", (2003).
11. Yamane,T.(1976): **Statistics :An Introductory Analysis**, 2<sup>nd</sup> edition ,New York , Harper and Row.

## 4.5 الملاحق

ملحق رقم (1.5): استبانة الدراسة

جامعة القدس - أبوديس

كلية الدراسات العليا

معهد الإدارة والاقتصاد



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " دور المنظمات غير الحكومية في خلق فرص عمل للمرأة

\_ منظمات دعم المشاريع النسوية في مدينة رام الله" للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال من جامعة القدس.

يرجى من حضرتكم مراعاة الموضوعية والمصادقية في تعبئة الإستبانة علما بأنه سيتم مراعاة السرية في البيانات التي ستدلي/ستدلين بها وأن هذه البيانات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير

الباحثة:

الطالبة جنان أبوغيث

المشرف على الرسالة:

الدكتور سمير حزبون

القسم الأول: يتكون من مجموعة من الاسئلة تتناول خصائص المستجيب:

أ- المسمى الوظيفي:

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> مدير تنفيذي | <input type="checkbox"/> إدارية      |
| <input type="checkbox"/> منسق برنامج | <input type="checkbox"/> مديرة مشروع |
| <input type="checkbox"/> منسق مشروع  | <input type="checkbox"/> أخرى        |

ب- المؤهل العلمي:

- |  |                                      |                                |
|--|--------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ما قبل الثانوية | <input type="checkbox"/> ثانوية عامة | <input type="checkbox"/> دبلوم |
| <input type="checkbox"/> بكالوريوس       | <input type="checkbox"/> دراسات عليا |                                |

ج- نشاط المنظمة التي تنتمي إليها:

- |                                 |                                    |                                       |                                      |                               |
|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> زراعية | <input type="checkbox"/> حرف يدوية | <input type="checkbox"/> أعمال تراثية | <input type="checkbox"/> حقوق المرأة | <input type="checkbox"/> أخرى |
|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|

القسم الثاني : يتكون من مجموعة من الفقرات التي تقيس دور المنظمات غير الحكومية :

المنظمات غير الحكومية : مؤسسات غير حكومية وغير هادفة للربح، أنشئت من قبل مجموعة من الناس في اطار المجتمع المدني، يعملون من أجل هدف محدد لخدمة ورفاهية المجتمع، وان لبعض برامجها عائد مادي لكنه يوجه للمساعدة على تمويل نشاط المنظمة أو المؤسسة بشكل أساسي.

| الرقم | الفقرات  | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | ارفض | ارفض<br>بشدة |
|-------|--|---------------|-------|-------|------|--------------|
| أ-    | المنظمات غير الحكومية  |               |       |       |      |              |
| 1.    | تسعى المنظمات غير الحكومية إلى تحقيق أهدافها بغض النظر عن غايات الممول   |               |       |       |      |              |
| 2.    | تسعى المنظمات غير الحكومية لإستيعاب أكبر عدد ممكن من النساء في المشاريع والبرامج                               |               |       |       |      |              |
| 3.    | هنالك سهولة في وصول المنظمات غير الحكومية الى ربات البيوت التي تسعى الى الحصول على فرصة عمل وإنشاء مشاريع خاصة |               |       |       |      |              |
| 4.    | هنالك سهولة في وصول ربات البيوت الى مقرات المنظمات غير الحكومية والتواصل معها                                  |               |       |       |      |              |
| 5.    | هناك سهولة في توفير التمويل الخارجي اللازم للمنظمات غير الحكومية   |               |       |       |      |              |
| 6.    | تشارك المنظمات غير الحكومية النساء المستهدفات في اعداد خطط هدة المنظمات  |               |       |       |      |              |
| ب-    | البرامج والمشاريع  |               |       |       |      |              |
| 1.    | المنظمات غير الحكومية توفر دورات تتناسب مع طبيعة المرأة  |               |       |       |      |              |
| 2.    | تتناسب برامج تطوير المنظمات غير الحكومية مع تطلعاتها المستقبلية  |               |       |       |      |              |
| 3.    | توفر المنظمات غير الحكومية دورات تتناسب مع ما يلائم احتياجات المرأة في سوق العمل                               |               |       |       |      |              |
| 4.    | تتلائم برامج ومشاريع المنظمات غير الحكومية مع واقع وظروف المرأة  |               |       |       |      |              |
| 5.    | تقوم المنظمات غير الحكومية بدعم المشاريع بغض النظر عن أهدافها التنموية   |               |       |       |      |              |
| 6.    | تستخدم المنظمات غير الحكومية برامج تدريب   |               |       |       |      |              |

|                                      |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                                      |  |  |  |  | متخصصة   |
|                                      |  |  |  |  | 7. تعمل المنظمات غير الحكومية على الترويج في المشاريع التي تدعم عملية خلق فرص العمل للمرأة         |
|                                      |  |  |  |  | 8. هنالك معايير محددة تتبعها المنظمات غير الحكومية في اختيار المشاريع التي سيتم تقديم الدعم لها    |
|                                      |  |  |  |  | 9. تقوم المنظمات غير الحكومية بدور فعال في إنشاء المشاريع النسوية                                  |
|                                      |  |  |  |  | 10. تقوم المنظمات غير الحكومية بتطوير استراتيجيات مناسبة لتنفيذ البرامج النسوية                    |
|                                      |  |  |  |  | 11. تدعم المنظمات غير الحكومية مشاريع ذات جدوى اقتصادية  |
|                                      |  |  |  |  | 12. تقوم المنظمات غير الحكومية بمتابعة عمل المشاريع  |
| <b>ج- الخبرات والمهارات</b>          |  |  |  |  |  |
|                                      |  |  |  |  | 1. توفر المنظمات غير الحكومية جميع مصادر المعلومات اللازمة والضرورية التي تحتاجها المشاريع النسوية |
|                                      |  |  |  |  | 2. توفر المنظمات غير الحكومية ورشات عمل مشتركة مع منظمات نظيرة لتطوير مهارات وخبرات النساء         |
|                                      |  |  |  |  | 3. توفر المنظمات غير الحكومية المختصين اللازمين والضروريين الذين تحتاجهم المشاريع النسوية          |
|                                      |  |  |  |  | 4. توفر المنظمات غير الحكومية برامج باستمرار لتطوير مهارات وخبرات النساء                           |
|                                      |  |  |  |  | 5. تقوم المنظمات غير الحكومية بتبادل الخبرات مع الاطراف ذات العلاقة                                |
|                                      |  |  |  |  | 6. تستفيد المنظمات غير الحكومية من الدروس والعبر نتيجة تنفيذ المشاريع النسوية                      |
| <b>د- إدارة المشاريع وبيئة العمل</b> |  |  |  |  |  |
|                                      |  |  |  |  | 1. تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إعداد خطط العمل   |
|                                      |  |  |  |  | 2. تساعد المنظمات غير الحكومية النساء في إدارة العمليات للمشاريع                                   |
|                                      |  |  |  |  | 3. توفر المنظمات غير الحكومية نماذج لإدارة المشاريع متطوره عالمياً                                 |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | 4. تساعد المنظمات غير الحكومية في نهضة بيئة عمل مناسبة للمشاريع النسوية      |
|  |  |  |  |  | 5. تهية المنظمات غير الحكومية الظروف البيئية المساعدة لنجاح المشاريع النسوية |

القسم الثاني : يتكون من مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية :

**فرص العمل :** عمل المرأة هو انخراط المرأة في الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتها الجسدية والنفسية في مختلف المجالات المتاحة، مثل عملها كمعلمة، ممرضة، خبيرة تجميل أو سكرتارية وموظفة في بعض الأعمال الإدارية، وهدف العمل هو تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء والصعوبات التي تمر بها.

| فرص العمل |  |  |  |  |   |
|-----------|--|--|--|--|---|
|           |  |  |  |  | 1. فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية مناسبة لقدرات المرأة الجسدية في مختلف المجالات المتاحة           |
|           |  |  |  |  | 2. فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية مناسبة لظروف المرأة النفسية في مختلف المجالات المتاحة            |
|           |  |  |  |  | 3. فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية تعمل على تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء |
|           |  |  |  |  | 4. تقوم المنظمات غير الحكومية بدور فاعل في خلق فرص عمل للمرأة   |
|           |  |  |  |  | 5. فرص العمل التي توفرها المنظمات غير الحكومية للمرأة كافية   |
|           |  |  |  |  | 6. توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لمتطلبات المرأة  |
|           |  |  |  |  | 7. توفر المنظمات غير الحكومية فرص عمل ملائمة لطبيعة المرأة  |

ملاحظات أخرى تود اضافتها:

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير

## مرفق رقم (2.5) جداول (LSD)

الجدول (1.5): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

| المجال                | المتغيرات   | الفروق في المتوسطات  | مستوى الدلالة |
|-----------------------|-------------|----------------------|---------------|
| المنظمات غير الحكومية | مدير تنفيذي | .56389 <sup>*</sup>  | .000          |
|                       | منسق برنامج | .32083               | .073          |
|                       | مديرة مشروع | .18889               | .259          |
|                       | منسق مشروع  | .17879               | .291          |
|                       | أخرى        | .54676 <sup>*</sup>  | .000          |
| إدارية                | مدير تنفيذي | -.56389 <sup>*</sup> | .000          |
|                       | منسق برنامج | -.24306              | .058          |
|                       | مديرة مشروع | -.37500 <sup>*</sup> | .001          |
|                       | منسق مشروع  | -.38510 <sup>*</sup> | .001          |
|                       | أخرى        | -.01713              | .795          |
| منسق برنامج           | مدير تنفيذي | -.32083              | .073          |
|                       | إدارية      | .24306               | .058          |
|                       | مديرة مشروع | -.13194              | .357          |
|                       | منسق مشروع  | -.14205              | .330          |
|                       | أخرى        | .22592 <sup>*</sup>  | .044          |
| مديرة مشروع           | مدير تنفيذي | -.18889              | .259          |
|                       | إدارية      | .37500 <sup>*</sup>  | .001          |

|      |         |             |            |                      |             |
|------|---------|-------------|------------|----------------------|-------------|
| .357 | .13194  | منسق برنامج | منسق مشروع | البرامج<br>والمشاريع |             |
| .939 | -.01010 | منسق مشروع  |            |                      |             |
| .000 | .35787  | أخرى        |            |                      |             |
| .291 | -.17879 | مدير تنفيذي |            |                      |             |
| .001 | .38510  | إدارية      |            |                      |             |
| .330 | .14205  | منسق برنامج |            |                      |             |
| .939 | .01010  | مديرة مشروع |            |                      |             |
| .000 | .36797  | أخرى        |            |                      |             |
| .000 | -.54676 | مدير تنفيذي | أخرى       |                      |             |
| .795 | .01713  | إدارية      |            |                      |             |
| .044 | -.22592 | منسق برنامج |            |                      |             |
| .000 | -.35787 | مديرة مشروع |            |                      |             |
| .000 | -.36797 | منسق مشروع  |            |                      |             |
| .007 | .34236  | إدارية      |            |                      | مدير تنفيذي |
| .561 | .08542  | منسق برنامج |            |                      |             |
| .968 | .00556  | مديرة مشروع |            |                      |             |
| .974 | -.00455 | منسق مشروع  |            |                      |             |
| .011 | .29477  | أخرى        |            |                      |             |
| .007 | -.34236 | مدير تنفيذي | إدارية     |                      |             |
| .015 | -.25694 | منسق برنامج |            |                      |             |
| .000 | -.33681 | مديرة مشروع |            |                      |             |
| .000 | -.34691 | منسق مشروع  |            |                      |             |

|      |          |             |             |             |
|------|----------|-------------|-------------|-------------|
| .379 | -0.04759 | أخرى        |             |             |
| .561 | -0.08542 | مدير تنفيذي | منسق برنامج |             |
| .015 | .25694   | إدارية      |             |             |
| .497 | -0.07986 | مديرة مشروع |             |             |
| .453 | -0.08996 | منسق مشروع  |             |             |
| .023 | .20936   | أخرى        |             |             |
| .968 | -0.00556 | مدير تنفيذي |             | مديرة مشروع |
| .000 | .33681   | إدارية      |             |             |
| .497 | .07986   | منسق برنامج |             |             |
| .925 | -0.01010 | منسق مشروع  |             |             |
| .000 | .28922   | أخرى        |             |             |
| .974 | .00455   | مدير تنفيذي | منسق مشروع  |             |
| .000 | .34691   | إدارية      |             |             |
| .453 | .08996   | منسق برنامج |             |             |
| .925 | .01010   | مديرة مشروع |             |             |
| .000 | .29932   | أخرى        |             |             |
| .011 | -.29477  | مدير تنفيذي | أخرى        |             |
| .379 | .04759   | إدارية      |             |             |
| .023 | -.20936  | منسق برنامج |             |             |
| .000 | -.28922  | مديرة مشروع |             |             |
| .000 | -.29932  | منسق مشروع  |             |             |
| .256 | .16944   | إدارية      |             | مدير تنفيذي |

|      |         |             |             |          |
|------|---------|-------------|-------------|----------|
| .923 | .01667  | منسق برنامج |             | المهارات |
| .945 | -.01111 | مديرة مشروع |             |          |
| .291 | -.17273 | منسق مشروع  |             |          |
| .133 | .20526  | أخرى        |             |          |
| .256 | -.16944 | مدير تنفيذي | إدارية      |          |
| .217 | -.15278 | منسق برنامج |             |          |
| .092 | -.18056 | مديرة مشروع |             |          |
| .002 | -.34217 | منسق مشروع  |             |          |
| .573 | .03582  | أخرى        | منسق برنامج |          |
| .923 | -.01667 | مدير تنفيذي |             |          |
| .217 | .15278  | إدارية      |             |          |
| .841 | -.02778 | مديرة مشروع |             |          |
| .179 | -.18939 | منسق مشروع  | مديرة مشروع |          |
| .082 | .18860  | أخرى        |             |          |
| .945 | .01111  | مدير تنفيذي |             |          |
| .092 | .18056  | إدارية      |             |          |
| .841 | .02778  | منسق برنامج | منسق مشروع  |          |
| .202 | -.16162 | منسق مشروع  |             |          |
| .015 | .21637  | أخرى        |             |          |
| .291 | .17273  | مدير تنفيذي |             |          |
| .002 | .34217  | إدارية      |             |          |
| .179 | .18939  | منسق برنامج |             |          |

|      |        |             |        |             |                                     |
|------|--------|-------------|--------|-------------|-------------------------------------|
| .202 | .16162 | مديرة مشروع |        |             |                                     |
| .000 | .37799 | أخرى        |        |             |                                     |
| .133 | -20526 | مدير تنفيذي | أخرى   |             |                                     |
| .573 | -03582 | إدارية      |        |             |                                     |
| .082 | -18860 | منسق برنامج |        |             |                                     |
| .015 | -21637 | مديرة مشروع |        |             |                                     |
| .000 | -37799 | منسق مشروع  |        |             |                                     |
| .126 | .24333 | إدارية      |        | مدير تنفيذي | إدارة<br>المشاريع<br>وبيئة<br>العمل |
| .724 | -06500 | منسق برنامج |        |             |                                     |
| .601 | -09000 | مديرة مشروع |        |             |                                     |
| .479 | .12364 | منسق مشروع  |        |             |                                     |
| .075 | .25931 | أخرى        |        |             |                                     |
| .126 | -24333 | مدير تنفيذي | إدارية |             |                                     |
| .020 | -30833 | منسق برنامج |        |             |                                     |
| .004 | -33333 | مديرة مشروع |        |             |                                     |
| .310 | -11970 | منسق مشروع  |        |             |                                     |
| .814 | .01598 | أخرى        |        |             |                                     |
| .724 | .06500 | مدير تنفيذي |        | منسق برنامج |                                     |
| .020 | .30833 | إدارية      |        |             |                                     |
| .866 | -02500 | مديرة مشروع |        |             |                                     |
| .210 | .18864 | منسق مشروع  |        |             |                                     |
| .005 | .32431 | أخرى        |        |             |                                     |

|      |         |             |             |                  |
|------|---------|-------------|-------------|------------------|
| .601 | .09000  | مدير تنفيذي | مديرة مشروع |                  |
| .004 | .33333  | إدارية      |             |                  |
| .866 | .02500  | منسق برنامج |             |                  |
| .114 | .21364  | منسق مشروع  |             |                  |
| .000 | .34931  | أخرى        |             |                  |
| .479 | -.12364 | مدير تنفيذي | منسق مشروع  |                  |
| .310 | .11970  | إدارية      |             |                  |
| .210 | -.18864 | منسق برنامج |             |                  |
| .114 | -.21364 | مديرة مشروع |             |                  |
| .170 | .13568  | أخرى        |             |                  |
| .075 | -.25931 | مدير تنفيذي | أخرى        |                  |
| .814 | -.01598 | إدارية      |             |                  |
| .005 | -.32431 | منسق برنامج |             |                  |
| .000 | -.34931 | مديرة مشروع |             |                  |
| .170 | -.13568 | منسق مشروع  |             |                  |
| .001 | .33534  | إدارية      | مدير تنفيذي | الدرجة<br>الكلية |
| .441 | .09397  | منسق برنامج |             |                  |
| .836 | .02356  | مديرة مشروع |             |                  |
| .858 | .02069  | منسق مشروع  |             |                  |
| .001 | .32228  | أخرى        |             |                  |
| .001 | -.33534 | مدير تنفيذي | إدارية      |                  |
| .006 | -.24138 | منسق برنامج |             |                  |

|      |        |             |             |  |
|------|--------|-------------|-------------|--|
| .000 | -31178 | مديرة مشروع |             |  |
| .000 | -31466 | منسق مشروع  |             |  |
| .771 | -01307 | أخرى        |             |  |
| .441 | -09397 | مدير تنفيذي | منسق برنامج |  |
| .006 | .24138 | إدارية      |             |  |
| .471 | -07040 | مديرة مشروع |             |  |
| .461 | -07328 | منسق مشروع  |             |  |
| .003 | .22831 | أخرى        |             |  |
| .836 | -02356 | مدير تنفيذي | مديرة مشروع |  |
| .000 | .31178 | إدارية      |             |  |
| .471 | .07040 | منسق برنامج |             |  |
| .974 | -00287 | منسق مشروع  |             |  |
| .000 | .29871 | أخرى        |             |  |
| .858 | -02069 | مدير تنفيذي | منسق مشروع  |  |
| .000 | .31466 | إدارية      |             |  |
| .461 | .07328 | منسق برنامج |             |  |
| .974 | .00287 | مديرة مشروع |             |  |
| .000 | .30159 | أخرى        |             |  |
| .001 | -32228 | مدير تنفيذي | أخرى        |  |
| .771 | .01307 | إدارية      |             |  |
| .003 | -22831 | منسق برنامج |             |  |
| .000 | -29871 | مديرة مشروع |             |  |
| .000 | -30159 | منسق مشروع  |             |  |

الجدول (2.5): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة

حسب متغير المؤهل العلمي

| المجال                | المتغيرات       | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|-----------------------|-----------------|---------------------|---------------|
| المنظمات غير الحكومية | أقل من الثانوية | ثانوية عامة         | .568          |
|                       |                 | دبلوم               | .955          |
|                       |                 | بكالوريوس           | .000          |
|                       |                 | دراسات عليا         | .000          |
| ثانوية عامة           | أقل من الثانوية | أقل من الثانوية     | .568          |
|                       |                 | دبلوم               | .489          |
|                       |                 | بكالوريوس           | .001          |
|                       |                 | دراسات عليا         | .000          |
| دبلوم                 | أقل من الثانوية | أقل من الثانوية     | .955          |
|                       |                 | ثانوية عامة         | .489          |
|                       |                 | بكالوريوس           | .000          |
|                       |                 | دراسات عليا         | .000          |
| بكالوريوس             | أقل من الثانوية | أقل من الثانوية     | .000          |
|                       |                 | ثانوية عامة         | .001          |
|                       |                 | دبلوم               | .000          |
|                       |                 | دراسات عليا         | .231          |
| دراسات عليا           | دراسات عليا     | أقل من الثانوية     | .000          |

|      |         |                 |                    |                      |
|------|---------|-----------------|--------------------|----------------------|
| .000 | .25194  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | .27915  | دبلوم           |                    |                      |
| .231 | .07491  | بكالوريوس       |                    |                      |
| .005 | .11465  | ثانوية عامة     | أقل من<br>الثانوية | البرامج<br>والمشاريع |
| .003 | .10214  | دبلوم           |                    |                      |
| .003 | -.13113 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .000 | -.22062 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .005 | -.11465 | أقل من الثانوية | ثانوية عامة        |                      |
| .682 | -.01251 | دبلوم           |                    |                      |
| .000 | -.24577 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .000 | -.33527 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .003 | -.10214 | أقل من الثانوية | دبلوم              |                      |
| .682 | .01251  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | -.23327 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .000 | -.32276 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .003 | .13113  | أقل من الثانوية | بكالوريوس          |                      |
| .000 | .24577  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | .23327  | دبلوم           |                    |                      |
| .065 | -.08950 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .000 | .22062  | أقل من الثانوية | دراسات عليا        |                      |
| .000 | .33527  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | .32276  | دبلوم           |                    |                      |

|      |         |                 |                    |                      |
|------|---------|-----------------|--------------------|----------------------|
| .065 | .08950  | بكالوريوس       |                    |                      |
| .003 | .14458  | ثانوية عامة     | أقل من<br>الثانوية | الخبرات<br>والمهارات |
| .111 | .06620  | دبلوم           |                    |                      |
| .003 | -.15647 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .004 | -.16550 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .003 | -.14458 | أقل من الثانوية | ثانوية عامة        |                      |
| .033 | -.07838 | دبلوم           |                    |                      |
| .000 | -.30105 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .000 | -.31008 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .111 | -.06620 | أقل من الثانوية | دبلوم              |                      |
| .033 | .07838  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | -.22268 | بكالوريوس       |                    |                      |
| .000 | -.23170 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .003 | .15647  | أقل من الثانوية | بكالوريوس          |                      |
| .000 | .30105  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | .22268  | دبلوم           |                    |                      |
| .877 | -.00902 | دراسات عليا     |                    |                      |
| .004 | .16550  | أقل من الثانوية | دراسات عليا        |                      |
| .000 | .31008  | ثانوية عامة     |                    |                      |
| .000 | .23170  | دبلوم           |                    |                      |
| .877 | .00902  | بكالوريوس       |                    |                      |
| .932 | .00450  | ثانوية عامة     | أقل من             | إدارة                |

|      |         |                 |                    |                            |
|------|---------|-----------------|--------------------|----------------------------|
| .543 | -.02739 | دبلوم           | الثانوية           | المشاريع<br>وبيئة<br>العمل |
| .001 | -.18886 | بكالوريوس       |                    |                            |
| .000 | -.28387 | دراسات عليا     |                    |                            |
| .932 | -.00450 | أقل من الثانوية | ثانوية عامة        |                            |
| .425 | -.03189 | دبلوم           |                    |                            |
| .000 | -.19337 | بكالوريوس       |                    |                            |
| .000 | -.28837 | دراسات عليا     |                    |                            |
| .543 | .02739  | أقل من الثانوية | دبلوم              |                            |
| .425 | .03189  | ثانوية عامة     |                    |                            |
| .000 | -.16148 | بكالوريوس       |                    |                            |
| .000 | -.25648 | دراسات عليا     |                    |                            |
| .001 | .18886  | أقل من الثانوية | بكالوريوس          |                            |
| .000 | .19337  | ثانوية عامة     |                    |                            |
| .000 | .16148  | دبلوم           |                    |                            |
| .135 | -.09501 | دراسات عليا     |                    |                            |
| .000 | .28387  | أقل من الثانوية | دراسات عليا        |                            |
| .000 | .28837  | ثانوية عامة     |                    |                            |
| .000 | .25648  | دبلوم           |                    |                            |
| .135 | .09501  | بكالوريوس       |                    |                            |
| .033 | .07198  | ثانوية عامة     | أقل من<br>الثانوية | الدرجة<br>الكلية           |
| .077 | .05072  | دبلوم           |                    |                            |
| .000 | -.16197 | بكالوريوس       |                    |                            |

|      |         |                 |             |
|------|---------|-----------------|-------------|
| .000 | -.23275 | دراسات عليا     |             |
| .033 | -.07198 | أقل من الثانوية | ثانوية عامة |
| .403 | -.02126 | دبلوم           |             |
| .000 | -.23395 | بكالوريوس       |             |
| .000 | -.30473 | دراسات عليا     |             |
| .077 | -.05072 | أقل من الثانوية | دبلوم       |
| .403 | .02126  | ثانوية عامة     |             |
| .000 | -.21269 | بكالوريوس       |             |
| .000 | -.28347 | دراسات عليا     |             |
| .000 | .16197  | أقل من الثانوية | بكالوريوس   |
| .000 | .23395  | ثانوية عامة     |             |
| .000 | .21269  | دبلوم           |             |
| .080 | -.07078 | دراسات عليا     |             |
| .000 | .23275  | أقل من الثانوية | دراسات عليا |
| .000 | .30473  | ثانوية عامة     |             |
| .000 | .28347  | دبلوم           |             |
| .080 | .07078  | بكالوريوس       |             |

الجدول (3.5): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نشاط المنظمة

| المجال                | المتغيرات    | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |      |
|-----------------------|--------------|---------------------|---------------|------|
| المنظمات غير الحكومية | زراعية       | حرف يدوية           | .036          |      |
|                       |              | أعمال تراثية        | .008          |      |
|                       |              | حقوق المرأة         | .002          |      |
|                       |              | أخرى                | .003          |      |
|                       | حرف يدوية    | زراعية              | -.50000       | .036 |
|                       |              | أعمال تراثية        | .09524        | .617 |
|                       |              | حقوق المرأة         | .11404        | .485 |
|                       |              | أخرى                | .05616        | .701 |
|                       | أعمال تراثية | زراعية              | -.59524       | .008 |
|                       |              | حرف يدوية           | -.09524       | .617 |
|                       |              | حقوق المرأة         | .01880        | .896 |
|                       |              | أخرى                | -.03908       | .752 |
|                       | حقوق المرأة  | زراعية              | -.61404       | .002 |
|                       |              | حرف يدوية           | -.11404       | .485 |
|                       |              | أعمال تراثية        | -.01880       | .896 |
|                       |              | أخرى                | -.05788       | .447 |
| أخرى                  | زراعية       | -.55616             | .003          |      |
|                       | حرف يدوية    | -.05616             | .701          |      |

|      |         |              |              |                      |
|------|---------|--------------|--------------|----------------------|
| .752 | .03908  | أعمال تراثية |              | الخبرات<br>والمهارات |
| .447 | .05788  | حقوق المرأة  |              |                      |
| .729 | .07778  | حرف يدوية    | زراعية       |                      |
| .232 | .25397  | أعمال تراثية |              |                      |
| .069 | .34795  | حقوق المرأة  |              |                      |
| .038 | .37029  | أخرى         |              |                      |
| .729 | -.07778 | زراعية       | حرف يدوية    |                      |
| .329 | .17619  | أعمال تراثية |              |                      |
| .081 | .27018  | حقوق المرأة  |              |                      |
| .035 | .29251  | أخرى         |              |                      |
| .232 | -.25397 | زراعية       | أعمال تراثية |                      |
| .329 | -.17619 | حرف يدوية    |              |                      |
| .490 | .09398  | حقوق المرأة  |              |                      |
| .321 | .11632  | أخرى         |              |                      |
| .069 | -.34795 | زراعية       | حقوق المرأة  |                      |
| .081 | -.27018 | حرف يدوية    |              |                      |
| .490 | -.09398 | أعمال تراثية |              |                      |
| .757 | .02234  | أخرى         |              |                      |
| .038 | -.37029 | زراعية       | أخرى         |                      |
| .035 | -.29251 | حرف يدوية    |              |                      |
| .321 | -.11632 | أعمال تراثية |              |                      |
| .757 | -.02234 | حقوق المرأة  |              |                      |

|      |         |              |              |                  |
|------|---------|--------------|--------------|------------------|
| .085 | .28276  | حرف يدوية    | زراعية       | الدرجة<br>الكلية |
| .012 | .38916  | أعمال تراثية |              |                  |
| .004 | .40290  | حقوق المرأة  |              |                  |
| .003 | .38765  | أخرى         |              |                  |
| .085 | -.28276 | زراعية       | حرف يدوية    |                  |
| .418 | .10640  | أعمال تراثية |              |                  |
| .287 | .12015  | حقوق المرأة  |              |                  |
| .298 | .10489  | أخرى         |              |                  |
| .012 | -.38916 | زراعية       | أعمال تراثية |                  |
| .418 | -.10640 | حرف يدوية    |              |                  |
| .890 | .01374  | حقوق المرأة  |              |                  |
| .986 | -.00151 | أخرى         |              |                  |
| .004 | -.40290 | زراعية       | حقوق المرأة  |                  |
| .287 | -.12015 | حرف يدوية    |              |                  |
| .890 | -.01374 | أعمال تراثية |              |                  |
| .771 | -.01525 | أخرى         |              |                  |
| .003 | -.38765 | زراعية       | أخرى         |                  |
| .298 | -.10489 | حرف يدوية    |              |                  |
| .986 | .00151  | أعمال تراثية |              |                  |
| .771 | .01525  | حقوق المرأة  |              |                  |

الجدول (4.5): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

| المتغيرات       | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|-----------------|---------------------|---------------|
| أقل من الثانوية | ثانوية عامة         | .597          |
|                 | دبلوم               | .311          |
|                 | بكالوريوس           | .000          |
|                 | دراسات عليا         | .000          |
| ثانوية عامة     | أقل من الثانوية     | .597          |
|                 | دبلوم               | .657          |
|                 | بكالوريوس           | .001          |
|                 | دراسات عليا         | .000          |
| دبلوم           | أقل من الثانوية     | .311          |
|                 | ثانوية عامة         | .657          |
|                 | بكالوريوس           | .000          |
|                 | دراسات عليا         | .000          |
| بكالوريوس       | أقل من الثانوية     | .000          |
|                 | ثانوية عامة         | .001          |
|                 | دبلوم               | .000          |
|                 | دراسات عليا         | .307          |
| دراسات عليا     | أقل من الثانوية     | .000          |
|                 | ثانوية عامة         | .000          |
|                 | دبلوم               | .000          |
|                 | بكالوريوس           | .307          |

الجدول (5.5): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نشاط المنظمة

| المتغيرات    | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|--------------|---------------------|---------------|
| زراعية       | حرف يدوية           | .442          |
|              | أعمال تراثية        | .245          |
|              | حقوق المرأة         | .014          |
|              | أخرى                | .007          |
| حرف يدوية    | زراعية              | .442          |
|              | أعمال تراثية        | .681          |
|              | حقوق المرأة         | .054          |
|              | أخرى                | .025          |
| أعمال تراثية | زراعية              | .245          |
|              | حرف يدوية           | .681          |
|              | حقوق المرأة         | .099          |
|              | أخرى                | .045          |
| حقوق المرأة  | زراعية              | .014          |
|              | حرف يدوية           | .054          |
|              | أعمال تراثية        | .099          |
|              | أخرى                | .878          |
| أخرى         | زراعية              | .007          |
|              | حرف يدوية           | .025          |
|              | أعمال تراثية        | .045          |
|              | حقوق المرأة         | .878          |

الجدول (6.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

| المتغيرات   | الفروق في المتوسطات | مستوى الدلالة |
|-------------|---------------------|---------------|
| مدير تنفيذي | إدارية              | .11190        |
|             | منسق برنامج         | .13571        |
|             | مديرة مشروع         | .11190        |
|             | منسق مشروع          | -.15325       |
|             | أخرى                | .31690        |
| إدارية      | مدير تنفيذي         | -.11190       |
|             | منسق برنامج         | .02381        |
|             | مديرة مشروع         | .00000        |
|             | منسق مشروع          | -.26515       |
|             | أخرى                | .20500        |
| منسق برنامج | مدير تنفيذي         | -.13571       |
|             | إدارية              | -.02381       |
|             | مديرة مشروع         | -.02381       |
|             | منسق مشروع          | -.28896       |
|             | أخرى                | .18119        |
| مديرة مشروع | مدير تنفيذي         | -.11190       |
|             | إدارية              | .00000        |

|      |         |             |            |
|------|---------|-------------|------------|
| .868 | .02381  | منسق برنامج |            |
| .044 | -.26515 | منسق مشروع  |            |
| .026 | .20500  | أخرى        |            |
| .366 | .15325  | مدير تنفيذي | منسق مشروع |
| .021 | .26515  | إدارية      |            |
| .048 | .28896  | منسق برنامج |            |
| .044 | .26515  | مديرة مشروع |            |
| .000 | .47015  | أخرى        |            |
| .025 | -.31690 | مدير تنفيذي | أخرى       |
| .002 | -.20500 | إدارية      |            |
| .106 | -.18119 | منسق برنامج |            |
| .026 | -.20500 | مديرة مشروع |            |
| .000 | -.47015 | منسق مشروع  |            |

مرفق (3.5) : أسماء محكمين الاستبانة

| الرقم | الاسم            | الوظيفة     | المؤسسة              |
|-------|------------------|-------------|----------------------|
| 1.    | د. نيا ب جرار    | استاذ دكتور | جامعة القدس المفتوحة |
| 2.    | د. إياد خليفة    | أستاذ مساعد | جامعة القدس          |
| 3.    | د. منصور غرابة   | أستاذ مساعد | جامعة القدس          |
| 4.    | د. نضال درويش    | أستاذ مساعد | جامعة القدس          |
| 5.    | أ. د. عفيف زيدان | بروفيسور    | جامعة القدس          |
| 6.    | أ. عزمي الاطرش   | استاذ مساعد | جامعة القدس          |
| 7.    | أ.موسى حمودة     | محلل إحصائي |                      |