

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

"تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء

نوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً"

أيان أنور عويضة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1445 هـ / 2024 م

تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء

ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً

إعداد:

أيان أنور عويضة

بكالوريوس إدارة أعمال - جامعة القدس المفتوحة - الخليل - فلسطين

المشرف: د. إياد لافي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية وإدارة

المؤسسات - من معهد التنمية المستدامة - جامعة القدس - فلسطين

القدس - فلسطين

1445 هـ / 2024 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج التنمية وإدارة المؤسسات

إجازة الرسالة

تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء




ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً

اسم الطالبة: أيان أنور عويضة

الرقم الجامعي: 22112576

المشرف: د. إياد لافي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2024/1/10 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم:

التوقيع: 	مشرفاً ورئيساً	1- د. إياد لافي
التوقيع: 	ممتحناً داخلياً	2- د. شاهر العالول
التوقيع: 	ممتحناً خارجياً	3- د. عبد الوهاب الصباغ

القدس - فلسطين

1445 هـ - 2024 م

الإهداء

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وهبني العزم والإرادة وإلى من يسّر لي دربي ووفّقني إلى ما كنت أحلم به وزيادة، أقدم عملي خالصاً راجياً من ورائه العبادة لا الريادة.. إلى والديّ الأعزاء

إلى من أثار دربي لاستمر في طريق العلم والتحدي، إلى زوجي الغالي

إلى أهلي وإخوتي وأخواتي الأعزاء الغاليين على قلبي.

إلى زملائي وزميلاتي الأعزاء.

إلى كل من تمنى لي الخير ودعا لي بالتوفيق أهدي ثمرة تعبتي وجهدي المتواضع.

إقرار:

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

الاسم: أيان أنور عويضة

التوقيع: أيان أنور عويضة

التاريخ: 2024/1/10

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد الطاهر الأمين وبعد ...

بعد أن أعانني الله على إنجاز هذا العمل المتواضع، لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي الدكتور إياد لافي لتفضله قبول الإشراف على هذه الرسالة، ولما قدمه لي من عون ومساعدة وتوجيه.

كما أتوجه الى عضوي لجنة المناقشة الدكتور شاهر العالول والدكتور عبد الوهاب الصباغ على تفضلهما بقبول مناقشة الرسالة، وإلى جامعة القدس ممثلة بأعضاء هيئة التدريس، وإلى كل من ساهم في تحكيم أداة الدراسة.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل أنحني شكراً واحتراماً وتقديراً

تعريفات

<p>عملية يتم من خلالها إتاحة الفرصة للأفراد وكافة الفئات المهمشة من التحكم في مسار حياتهم، من خلال إكسابهم القوة والإمكانيات والقدرة ليصبحوا عناصر مشاركة بفاعلية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، تؤدي في النهاية إلى تنمية المجتمع (الذناصوري، 2016)</p>	<p>التمكين:</p>
<p>إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهل لهم إمكانياتهم وقدراتهم، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين (شقيير وأبو حمزة، 2019)</p>	<p>التمكين الاجتماعي:</p>
<p>القدرة على المشاركة والمساهمة في عمليات النمو والاستفادة منها بطرق تعترف بقيمة الفرد، ومساهمته واحترامه وكرامته، وإمكانية التفاوض على توزيع أكثر عدالة لتحقيق فوائد النمو الاقتصادي (Agbettor, 2021)</p>	<p>التمكين الاقتصادي:</p>
<p>معرفة مدى تحقيق البرنامج لأهدافه المحددة وإبراز نواحي القوة لتدعيمها، ونواحي الضعف للتغلب عليها، أو العمل على تلافيها في البرامج المقبلة (الشعلان، 2022)</p>	<p>تقييم برامج التمكين:</p>

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التمكين للنساء ذات الإعاقة التي تقدمها المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتقييم برامج التمكين المقدمة للنساء ذات الإعاقة، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه (الكمي والنوعي)، وتمثل الجانب الكمي بتصميم استبانة، وتوزيعها على عينة من الموظفين في المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، والتي تعنى بالنساء، وتمكين النساء ذات الإعاقة، تكونت من (162) موظفاً، أما الجانب النوعي، فتمثل بتصميم مقابلة هيكلية، وإجراء مقابلات مع (15) من النساء المستفيدات من برامج التمكين.

وبعد إجراء الدراسة، وجمع البيانات، تم التوصل إلى النتائج التالية: أن اتجاهات المبحوثين حول واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، وأن اتجاهات المبحوثين حول تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة (المحتوى، الاستدامة، التنفيذ، الفاعلية، النتائج) كان بدرجة مرتفعة.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير (مجال عمل المؤسسة، مصادر التمويل، عدد العاملين، عمر المؤسسة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير (مجال عمل المؤسسة، ومصادر تمويل المؤسسة، عمر المؤسسة)، في حين أظهرت النتائج أن وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وكانت الفروق لصالح المؤسسات التي فيها أقل من (10 موظفين) والمؤسسات التي فيها (10-29) موظف، كما أظهرت النتائج أن المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي كانت

بدرجة مرتفعة، وأن أبرز هذه المعوقات كان عدم رغبة أفراد أسرة النساء ذات الإعاقة في امتلاك مشاريع اقتصادية تحقق لهن التمكين.

كما تبين من نتائج المقابلات أن إجابات النساء متفقة بشكل كامل، حول متابعة المؤسسة لاحتياجاتهن، في حين كانت إجابات النساء غير متوافقة فيما يتعلق بتلبية هذه الاحتياجات، وأن أبرز أشكال برامج التمكين الاجتماعي كانت: عقد ندوات وورشات عمل تُسهم في زيادة الوعي الاجتماعي، وإشراك النساء في البرامج الاجتماعية والأنشطة المجتمعية

وبناء على النتائج السابقة، أوصت الباحثة بعدد من التوصيات، أهمها: العمل على إيجاد وإنشاء مؤسسات أهلية تُعنى بتمكين النساء ذات الإعاقة، ذلك لما أظهرته النتائج من أن إدراج تمكين النساء ضمن أهداف المؤسسات، ونظامها الداخلي كان بدرجة متوسطة، لما له من دور في رفع قدرات المؤسسات في تمكين النساء، وزيادة برامج التمكين، وزيادة الاهتمام ببرامج التمكين الاقتصادي، وأن تتناسب هذه البرامج مع احتياجات النساء، وتطلعاتهن، وذلك من خلال العمل على إشراكهن في حاضنات الأعمال، أو توفير الدعم اللازم لتنفيذ مشاريع تضمن الاستمرارية والاستدامة.

“Evaluation of NGO programs directed at empowering women with disabilities in Hebron economically and socially”

Prepared by: Ayan Anwar Ewida

Supervisor: Dr. Iyad Lafa

Abstract:

The study aimed to identify the reality of empowerment programs for women with disabilities provided by civil society organizations in Hebron Governorate, and to evaluate the empowerment programs provided to women with disabilities. To achieve this, the researcher followed the descriptive approach with both parts (quantitative and qualitative), and the quantitative aspect was represented by designing a questionnaire and distributing it to a sample of employees. In the civil institutions in Hebron Governorate, which are concerned with women and the empowerment of women with disabilities, it consisted of (162) employees. As for the qualitative aspect, it was represented by designing a structural interview and conducting interviews with (15) women who benefited from empowerment programs.

After conducting the study and collecting data, the following results were reached: that the respondents' attitudes regarding the reality of NGOs' implementation of economic and social empowerment programs for women with disabilities in Hebron Governorate were high, and that the respondents' attitudes regarding the evaluation of empowerment programs for women with disabilities (content, sustainability, Implementation, effectiveness, results) were high.

The results also showed that there were no statistically significant differences between the arithmetic averages to evaluate the reality of civil institutions' implementation of economic and social empowerment programs for women with disabilities due to the variable (field of work of the institution, sources of funding, number of employees, age of the institution). The results also showed that there were no statistically significant differences in The responses of the respondents to the evaluation of the programs for empowering women with disabilities

were due to the variable (the institution's field of work, the sources of the institution's funding, the age of the institution), while the results showed that there were statistically significant differences in the responses of the respondents to the evaluation of the programs for empowering women with disabilities due to the variable of the number of employees in the institution, and the differences were In favor of institutions that have less than (10 employees) and institutions that have (10-29) employees. The results also showed that the obstacles facing the implementation of economic and social empowerment projects were to a high degree, and that the most prominent of these obstacles was the unwillingness of family members of women with disabilities to own property. Economic projects that empower them.

The results of the interviews also showed that the women's answers were in complete agreement regarding the institution's follow-up of their needs, while the women's answers were not consistent regarding meeting these needs, and that the most prominent forms of social empowerment programs were: holding seminars and workshops that contribute to increasing social awareness and involving women. In social programs and community activities.

Based on the previous results, the researcher recommended a number of recommendations, the most important of which are: working to find and establish civil institutions concerned with empowering women with disabilities, as the results showed that including women's empowerment within the objectives of the institutions, and their bylaws, was to a moderate degree, because of its role in raising The capabilities of institutions to empower women, increase empowerment programs, and increase interest in economic empowerment programs, and for these programs to be compatible with women's needs and aspirations, by working to involve them in business incubators, or providing the necessary support to implement projects that ensure continuity and sustainability.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

لا يكاد يخفى على أحد أشكال التمييز ضد المرأة التي عرفت البشرية على مر التاريخ، والتي اختلفت من دولة إلى أخرى، ومن ثقافة إلى أخرى، حتى بدأ الاهتمام بقضية المرأة على المستوى العالمي والإقليمي، وطرح ومناقشة جميع المشكلات التي تواجه المرأة في الحصول على حقوقها.

ولذلك تم عقد العديد من المؤتمرات والاتفاقيات الدولية والمحلية، من أجل تمكين المرأة، ولا سيما المرأة ذات الإعاقة، والتي تواجهها العديد من التحديات التي تحول دون تمكنها من الحصول على حقوقها، لا سيما نظرة المجتمع وعدم الاعتراف بحقوقها التي كفلها الشرع، والتي نصت عليها الاتفاقيات والقوانين الدولية (الشيخاوي، 2017)

فالإعاقة باختلاف نوعها، تؤثر على الأفراد سواء أكانوا ذكور أم إناث، فهي تحد من قدراتهم على استخدام الطاقة الجسدية كالأفراد العاديين، وهو ما ينعكس سلباً على الحالة النفسية والاجتماعية والاقتصادية، والقدرة على المشاركة في النشاطات الحياتية اليومية (عبد اللطيف، 2018)

وقد أشار تقرير البنك الدولي (2022) إلى أنه يعاني مليار شخص من سكان العالم شكلاً من أشكال الإعاقة، أي ما نسبة (15%) من مجموع سكان العالم، وتمثل النساء نوات الإعاقة ما نسبته ثلث هذا العدد، ولذلك فإن هذه القضية، والاهتمام بها يعتبر أمراً بالغ الأهمية.

وفي الدول النامية خصوصاً، تعاني النساء نوات الإعاقة من مشكلة التمييز والتهميش بشكل أكبر من غيرها في المجتمعات الأخرى، فالمرأة المعاقة هي امرأة ومعاقة بنفس الوقت، وهذا يزيد من حدة المشكلات التي تواجهها، سواء أكانت مشكلات اجتماعية أو نفسية أو اقتصادية، وعند الحديث عن المشكلات

الاقتصادية فإن نسبة البطالة لدى النساء ذات الإعاقة أعلى منها لدى الذكور ذوي الإعاقة، وأن معدل التوظيف ومتوسط الدخل السنوي لدى النساء ذات الإعاقة أقل بكثير من معدل التوظيف والدخل لدى الرجال ذوي الإعاقة، وهو ما يجعل النساء ذات الإعاقة في حالة فقر ملفتة للنظر (القحطاني، 2022) ولذلك، فقد حدد البنك الدولي تمكين المرأة كعنصر أساسي لعملية التنمية ومحاربة الفقر، فتمكين المرأة هو هدف من أهداف التنمية لسببين؛ أولاً: لأن تحقيق العدالة الاجتماعية هدف، وثانياً لأن تمكين المرأة هو أساس تحقيق أهداف أخرى مثل محاربة الفقر (أحمد، 2020)

وهنا يبرز دور الجمعيات والمنظمات الأهلية في تنفيذ برامج تسهم في تحقيق التمكين للنساء ذات الإعاقة؛ وذلك لما يرتبط بالتمكين من دور في أهداف أخرى -غير ما تم ذكره سابقاً-، مثل تحقيق المساواة، والتعليم، ومحاربة الفقر، فتمكين المرأة ذات الإعاقة يعني زيادة قدرة النساء على اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تتعلق بطبيعة حياتهن، وقدرتها على تلبية احتياجاتها، والشعور بالاستقلالية الاقتصادية. ولذلك؛ فإنه لا بد من التحقق من مدى تحقيق هذه الجمعيات والمنظمات لأهدافها التي حددتها مسبقاً، وتقييم النتائج بناء على الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وذلك لأن وضع سلم الأهداف هو سلم الأولويات وتدرجها (عبد الله، 2021)

2.1 مشكلة الدراسة:

أشارت العديد من الدراسات إلى المشكلات التي تواجه المرأة ذات الإعاقة، فقد أشارت دراسة (الريماوي، 2014) إلى أن النساء المعاقات يواجهن مشكلات كثيرة، أبرزها الحرمان من فرص التعليم، والزواج، والاندماج الاجتماعي، وأنهن يعانين من التمييز مرتين، الأولى لكونها أنثى، والثانية لأنها تعاني من إعاقة، كما أشارت (صالح، 2021) إلى أن النساء ذوات الإعاقة يعانين بدرجة كبيرة من المشكلات الاجتماعية ونظرة المجتمع، وكذلك من مشكلات عدم توفر المرافق المناسبة لاحتياجاتهن في المؤسسات والمراكز التعليمية، بالإضافة إلى أنهن يواجهن مشكلات كبيرة جداً في فرص الحصول على الوظائف.

وهنا يمكن التعبير عن هذه المشكلات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة بارتباطها بالتمكين الاقتصادي، فعدم القدرة في الحصول على وظيفة تتناسب مع قدرات واحتياجات المرأة ذات الإعاقة ينعكس سلباً على قدرتها الاقتصادية، واستقلالها الاقتصادي، ويثور التساؤل حول دور المؤسسات والمنظمات التي تعنى بالنساء بشكل عام، والنساء ذات الإعاقة بشكل خاص.

وبما أن رعاية المرأة ذات الإعاقة تعتبر مسؤولية اجتماعية ترتبط مهامها بمؤسسات القطاع العام، والقطاع الخاص، والأهلي، ومنظمات المجتمع المدني كافة، والمنظمات ذات العلاقة بقضايا النساء ذات الإعاقة، وهذه المسؤولية تنطلق من مشروعية حق المرأة في الاندماج بالمجتمع وحصولها على فرص متساوية مع غيرها في كافة جوانب الحياة، وبما يحقق لها الظروف المناسبة لإطلاق قدراتها، خصوصاً أن المرأة ذات الإعاقة تمتلك قدرات كامنة يمكن أن تصبح متاحة من خلال التأهيل والتدريب، والذي يبدأ من الأسرة في البيت، ومروراً بالمؤسسات التربوية والتأهيلية، وصولاً إلى الانتقال إلى المجتمع، وهو ما يحقق المشاركة الفاعلة في المجتمع دون تهميش أو تمييز (الشيخ، 2018)

وتأسيساً على ما سبق، فإنه لا بد من متابعة تنفيذ هذه الجمعيات والمؤسسات لأهدافها، لما لذلك من أهمية في التأكد من أن عمليات التنفيذ تسير وفقاً للخطة المرسومة وأن الانحرافات لا تتجاوز الحدود المقبولة، ولذا فإن تقييم الأهداف يسهم في اكتشاف الأخطاء أثناء التنفيذ أو بعده، والتعرف على العقبات لتذليلها ولتصحيح المسار المؤدي إلى الهدف الأصلي.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً ؟

1.3 مبررات الدراسة:

يمكن تحديد مبررات الدراسة في النقاط الآتية:

1. أن الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية والمحلية تتناول قضية الإعاقة بشكل عام، مع إهمال تأثير جنس الشخص المعاق على عملية التمكين وإدماجه بالمجتمع.
2. ارتباط الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، والنساء بشكل خاص بأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر؛ فعلى الرغم من أن أهداف التنمية لم تتص بشكل صريح على تمكين النساء ذات الإعاقة، إلا أن مؤشرات وآليات تنفيذ وتحقيق الأهداف تضمنت ذلك.
3. أنه من الضروري التأكد من تحقيق الجمعيات والمؤسسات الأهلية لأهدافها والتي تُعنى بقضايا المرأة والإعاقة، إذ تعتبر أداة مهمة وفعالة للتحديد الانحرافات والعمل على معالجتها.

1.4 أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة النظرية من خلال:

1. تناول موضوع النساء ذات الإعاقة، والتي تعتبر من الفئات المهمشة، والتي تعاني من التمييز - بحسب ما أشارت إليه التقارير والدراسات السابقة- ولذلك فإنه لا بد من التركيز على هذا الموضوع بالبحث والدراسة.

2. أن موضوع تمكين النساء ذات الإعاقة اقتصادياً يشكل أساساً لتمكينهن اجتماعياً ونفسياً؛ لما يرتبط بالتمكين الاقتصادي من الشعور بالرضا عن الذات، والاستقلالية، والأمان.

كما تتمثل أهمية الدراسة التطبيقية في:

1. تسليط الضوء على المؤسسات الأهلية، وبشكل خاص التي تعنى بقضايا المرأة، والأشخاص ذوي الإعاقة، في محاولة للبحث في دور هذه المؤسسات في تمكين النساء ذات الإعاقة.

2. يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه المؤسسات الأهلية ومؤسسات القطاع الحكومي والخاص نحو تحقيق أهدافها، بتمكين النساء ذات الإعاقة اقتصادياً.

5.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس متمثل في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً، وينبثق عن ذلك الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة.

2. التعرف على واقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة في

محافظة الخليل.

3. التعرف على المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي.

4. التعرف على الفروق في واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء

ذات الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة.

5. التعرف على الفروق في تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة.

6.1 أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة؟

2. ما واقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة في محافظة

الخليل؟

3. ما المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي؟

4. هل يوجد فروق في واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات

الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة؟

5. هل يوجد فروق في تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة؟

7.1 فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً تعزى لاختلاف مجال عمل المؤسسة.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً تعزى لاختلاف مجال مصادر تمويل المؤسسة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً تعزى لاختلاف مجال عدد العاملين في المؤسسة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً تعزى لاختلاف مجال عمر المؤسسة.

8.1 حدود الدراسة

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام 2023-2024.

الحدود المكانية: المؤسسات الأهلية محافظة الخليل.

الحدود البشرية: الموظفين في المؤسسات الأهلية (مؤسسات المرأة ومؤسسات رعاية ذوي الإعاقة).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل مراجعة أدبية لمفهوم التمكين، وخصائصه، ومجالاته، وأبعاده، والنظرية المفسرة للتمكين، ثم يتطرق هذا الفصل إلى مفهوم تمكين المرأة، وتمكين المرأة ذات الإعاقة، والتمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والتعليق عليها.

2.1. تمهيد:

لقد وثقت الأدبيات المتعلقة بالإعاقة التاريخ الطويل من التمييز والتهميش، الأمر الذي وضع الأشخاص ذوي الإعاقة بين أكثر المجموعات المحرومة وغير المُمكنة في المجتمع، وذلك وفقاً لما أشارت به التقارير العالمية الحالية حول الإعاقة -والتي منها تقارير منظمة الصحة العالمية- إلى أن التمييز والتهميش لا يزالان يمثلان تجربة مشتركة للأشخاص ذوي الإعاقة في أجزاء كثيرة من العالم (Madyaningrum, 2017)

وأن مواجهة هذه المشكلات، يتمثل في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع، من الجانب الاجتماعي والنفسي، ولذلك سيتم توضيح مفهوم التمكين، وتمكين المرأة، والتمكين الاقتصادي والاجتماعي على النحو الآتي:

2.2. التمكين:

2.2.1. التمكين لغةً:

ورد ذكر كلمة التمكين في القرآن الكريم، وذلك في قوله سبحانه وتعالى: ﴿ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ﴾ (سورة النور: 55).

وقد ذكر صالح (2011) أن التمكين في اللغة العربية مصدر الفعل مكن، وورد ذكره في المعجم على أنه: علو المكانة: ومن ذلك: مكن فلان عند الناس...عظم عندهم.

2. 2. 2. التمكين اصطلاحاً:

يتم تعريف التمكين على أنه الحاجة إلى زيادة القوة الشخصية والمهارات للأشخاص المضطهدين والمهمشين حتى يتمكنوا من الاندماج في المجتمع من خلال تحسين أوضاعهم (Turner, 2015) هو عملية تنطوي على تطور إيجابي، وأنها انتقال من حال (التمييز أو عدم المساواة) إلى حال آخر هو (المساواة)؛ حيث أنه يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في علاقات القوة في المجتمع بغرض إلغاء المعوقات التي تحد من خيارات المرأة واستقلالها ويكون لها تأثير سلبي على حياتها، فهو يركز على المرأة كعامل فاعل في عملية التغيير وليس مجرد متلقن؛ حيث أنه لا يوجد تغيير دون عامل للتغيير هو المرأة (جزماوي، 2016).

عرفت الأمم المتحدة التمكين من خلال خمس معايير وهي: الشعور بالكرامة، الحق في الاختيار، الحق في الحصول على الموارد والفرص، الحق في الرقابة الذاتية على الحياة داخل وخارج المنزل، القدرة في التأثير على التغيير الاجتماعي من أجل تحقيق تسلسل اقتصادي أكثر عدالة على الصعيد الوطني والدولي (سلامي، 2016).

في حين عرفه عبد المنعم (2022) بأنه: عمليات بناء قدرات الأفراد الذاتية؛ لتمكينهم من امتلاك مهارات وقدرات حل المشكلات، والعمل على تلبية احتياجاتهم بالاعتماد على أنفسهم، الأمر الذي يؤدي إلى اعتبار التمكين استراتيجية لتنمية مهارات المرأة وقدراتها من خلال بناء الوعي لديها لتمكين من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.

هو اتجاه يعمل على دعم نفوذ المرأة وحصولها على حقوقها، وتنظيم قدراتها على فهم وضعها، وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار لنفسها، وأن يكون لها صوت مسموع للدفاع عن مصالحها، وقدرة على المشاركة في اتخاذ القرار وإحداث التغيير (عبادة، 2011).

وعرفه آل عوض (2014) على أنه: جميع العمليات المقصودة، والمخطط لها، والتي تهدف إلى تنمية المهارات والقدرات الاجتماعية، والتعليمية، والصحية، والاقتصادية للنساء، ليتمكنن من إشباع حاجاتهن، ويصبحن أكثر قدرة على حل المشكلات.

هو مجموعة من القرارات والأفعال التي يتخذها الإخصائي الاجتماعي لمساعدة الناس على فهم الأطر الاجتماعية والاقتصادية لظروفهم التي يعيشون فيها، وتحسين قدراتهم الاجتماعية والاقتصادية، والقدرة على اتخاذ القرارات بشكل جماعي أو فردي لتغيير المواقف غير الإيجابية التي يعيشون فيها (المسيري، 2012).

هو عملية مدروسة وممنهجة يتم من خلالها اكساب المرأة ممارسة حق مواطنتها وتزويدها بالقوة والقدرة مما يعزز من إمكانياتها، وقدراتها، ومهاراتها، ويدفع بها للاستفادة من الفرص، والموارد المتاحة، وبناء مهاراتها، وإخراج قدراتها وإمكانياتها الكامنة، بحيث يؤدي بها ذلك إلى زيادة وعيها، وفهمها بحقوقها كإنسانة وكفرد في المجتمع (بني هاني، 2015).

تري الباحثة، أن التعاريف السابقة تشير إلى أن التمكين يرتبط تطوير ورفع مهارات الفئات المهمشة، والمحرومة، وأن عملية التمكين تكون من خلال اشتراك الأفراد في مراكز لتمكينهم، أو تنفيذ حملات مدعومة من قبل الحكومات لتحقيق التمكين لهذه الفئات، وتنمية مهاراتهم المهنية والشخصية، والمعرفية.

ومن جانب آخر:

نظر الباحثون للتمكين من اتجاهات مختلفة، وعلى الرغم من أن تلك الاتجاهات لم تؤدِ إلى تناقضات كبيرة في تحديد وجهات النظر؛ إلا أنها كانت مؤشراً على تباينات في الرؤى الفلسفية ولعل هذه التباينات ما آلت إليه اتجاهات الباحثين ورواد التمكين في تحديد أبعاد التمكين. إذ تتمثل في بعض الأبعاد التالية (المقدرة المعرفة، فرق العمل المشاركة بالمعلومات، الحرية والاستقلالية السلطة التأثير، المساءلة على النتائج التدريب على الأداء الإبداعي، التأثير) (الشهراني، 2020)

فقد اختلف تناول الباحثين لمفهوم التمكين، وفقاً لمجال تطبيقه، وذلك كما حددها (مصيلحي، 2011؛ العتيبي؛ 2015) على النحو الآتي:

- هو عملية تعليمية تهدف إلى رفع قدرات الأفراد عن طريق توجيههم للتفاعل مع المشكلات التي تواجهه مداخل المجتمع المحلي، وبهدف حصول الأفراد والجماعات المحرومة من الخدمات على الموارد الأساسية عن طريق المشاركة في اتخاذ القرارات المجتمعية (تعريف تربوي)
- مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي لمعاونة أفراد المجتمع كي يحققوا مطالبهم المشروعة بالاعتماد على ذواتهم، وذلك بأن يصلوا إلى المرحلة التي يكونوا فيها قادرين على التأقلم مع الضغوط والمواقف المجتمعية (مفهوم مجتمعي - تأهيلي)
- هو تقوية ذوات الأفراد وإمكانياتهم من مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية المهمشة أو الضعيفة حتي يصبحوا قادرين على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم، ويكونوا قادرين على التواكب مع المواقف والتحول التي يمر بها المجتمع، وذلك من خلال زرع الأمل في نفوسهم وتقليل المقاومة والرفض، وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الذاتية والاجتماعية ومواجهة مشاكله بكفاءة وشجاعة (تمكين نفسي - ذاتي)

- هي تلك العمليات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة أفراد المجتمع على تحقيق مطالبهم

المشروعة في ممارسة مهنة تتناسب قدراتهم وإمكاناتهم (تمكين مهني)

يُعرف التمكين للأشخاص ذوي الإعاقة بأنه التدخلات التي تشكل المعرفة والمهارات المطلوبة، لمساعدتهم على اكتساب مهارات وسلوكيات لاتخاذ القرارات الشخصية، وتحقيق التنظيم الذاتي، والنفسي، والاستقلال السلوكي، وتحقيق الذات (Taddi, 2019)

هذا ويشمل مفهوم التمكين مجموعة من المعاني: الاعتماد على الذات، حق الاختيار، بناء قدرات التنظيم والعمل التعاوني، وبذلك فإن التمكين يعني بناء القدرة البشرية بكل عناصرها ومكوناتها بما يصل إلى تمام الفعل، وفاعلية، وقوة الإنجاز وبالتالي فهو منظور شامل لا يقتصر على مجرد إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإنجاز عمل محدد بأعلى قدر من الفاعلية والكفاءة مثل التدريب، ولا يقتصر على مجرد إكساب الفرد الخلفية المعرفية والمهارية الأساسية التي تجعلها قادرا ومؤهلا لاكتساب معارف ومهارات جديدة مرتبطة بعمل أو وظيفة أو مهنة محددة أو ليكون قادرا على التصرف الإيجابي في الحياة بشكل عام مثل التعليم وهو أيضا ليس مجرد اكتساب الفرد لمهارة إدراك أي تغيير أو تغير يحدث في أي موقف في مجال ما يقوم به من عمل وسرعة فعله بشكل إيجابي وصحيح تجاه هذا التغير الذي حدث في هذا الموقف فقط، وكذلك هو ليس مجرد قدرة الفرد على الاستمرارية الناجحة والفعالة في مجال العمل الذي يقوم به ولكنه مزيج متكامل من كل هذه العناصر السابقة (مصيلحي، 2011)

وقد صنّف بورك ورويس (Burke & Rios, 2019) التمكين إلى ثلاث مستويات، وهي:

1. التمكين كسمة شخصية يهدف التمكين على المستوى الفردي أو الشخصي إلى مساعدة الأفراد على إحداث تغييرات تؤدي إلى توافق ومستويات أفضل من الرضا بالحياة ويرتبط هذا المستوى بمهارات صنع القرار والكفاءة الذاتية ونمو القيم الفردية بالإضافة إلى السلامة الجسمية والنفسية.

2. التمكين كسمة إجتماعية يرتبط هذا المستوى بدعم المهارات الإجتماعية والتوجهات المجتمعية الخارجية.

3. التمكين كقوة سياسية : يتكون من العمل الجماعي في المجال العام كمجموعات صغيرة للتأثير في القرارات السياسية وتخصيص الموارد.

2. 2. 3. مجالات التمكين:

تحدد مجالات التمكين في سبعة جوانب وهي: (نور، 2020؛ باشتوه، 2021؛ إبراهيم، 2022)

1. التمكين النفسي: هو إعطاء الأفراد الحرية التامة للعمل وتحمل مسؤولية الأنشطة التي يقومون بها؛ مما يحزر مواهبهم والقدرات الكامنة لديهم، ويشجعهم على الإبتكار والإبداع، وينمي لديهم الثقة بالنفس والقناعة، ويساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

2. التمكين الإقتصادي: تحسين قدرات الأفراد؛ ليتمكنوا من الحصول على الدخل الكافي الذي يكفيهم للعيش في حياة كريمة، ويلبي احتياجاتهم الأساسية.

3. التمكين التربوي: هو تزويد الطلاب بفرص لزيادة المعرفة والقدرات وكفاءة التعلم مدى الحياة، والمشاركة في عمليات صنع القرار التي تتعلق بأدائهم الحالي والمستقبلي والتحكم في حياتهم الشخصية.

4. التمكين الإجتماعي: هو مساعدة الفرد على معرفة حقوقه وحقوق أسرته وحقوق المجتمع، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية الإجتماعية نحو الأسرة، والمجتمع والقدرة على إتخاذ القرار؛ ليتمكن من الاستقلالية والإعتماد على الذات وممارسة صلاحياته لبناء الثقافة الاجتماعية، والمساهمة في التنمية المستدامة

5. التمكين الوظيفي: هو إشراك الموظفين في أسلوب القيادة واتخاذ القرارات وتحديد سياسات المؤسسة، ووضع الخطط الاستراتيجية للمؤسسة التي يعملون بها.

6. التمكين الشرعي: هو تزويد الأفراد بالتشريعات والأحكام والمثل والقيم، وحثهم على الزهد في الدنيا، وتوفير النية لنشر دين الإسلام في الأرض والفلاح في الآخرة.

7. التمكين الصحي هو زيادة وعي الأفراد بالسلوكيات الصحية، وتغيير اتجاهاتهم النفسية نحو المشكلات الصحية المنتشرة في المجتمع، وكيفية الرعاية الصحية، وذلك الوصول إلى مستوى صحي أفضل.

تري الباحثة أن مجالات التمكين تعكس الغرض والحاجة إلى تنفيذ برامج التمكين، ويتبين ذلك من تنوع أغراضه ومجالاته التي تشمل كافة الأبعاد الشخصية، والمهنية والمجتمعية، والتي يمكن من خلالها التوصل إلى أن التمكين في مجمله يعني رفع قدرات ومهارات الأفراد حول قضية، وموضوع معين.

2. 2. 4. النشأة التاريخية للتمكين:

تعود جذور، وبدايات مفهوم التمكين للقرن الماضي، وتحديدًا عقد الستينيات منه، حيث بدأ ظهور هذا المفهوم مع ظهور الحركات الاجتماعية المهتمة بالحقوق المدنية للمواطنين، وقد تطور هذا المفهوم منذ لك الوقت، وأصبح يأخذ عدة معاني واستخدامات مثل: الاقتصاد، العمل الاجتماعي، السياسي، والتنمية، وتطور هذا المصطلح في العقدين الأخيرين، ليعبر عن عملية فردية يقوم فيها الفرد بأخذ المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعها، حيث أصبح يعتبر التمكين عملية سياسية تهدف لمنح المجموعات المهمشة حقوقهم وتوفير العدالة الاجتماعية لهم (جبر، 2010).

وفي الثمانينات ظهر مفهوم تمكين المرأة وأصبح من المفاهيم المحورية في دراسات النوع الاجتماعي فهو وسيلة لمحاربة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية خاصة وأن ثلثي فقراء العالم هن من النساء، فالمشاركة الاقتصادية للمرأة مهمة، وزيادة مشاركة النساء في القطاع الرسمي والقوى العاملة تسهم في دفع علمية التنمية الاقتصادية والإنسانية؛ حيث إن إسهام المرأة في زيادة دخل الأسرة يؤدي إلى مستوى حياة أفضل

للأطفال؛ لأن الأم العاملة عادة ما تتفق كل دخلها على احتياجات أطفالها الغذائية والتعليمية (الكتبي والمعايطة، 2010).

وظهر مصطلح تمكين المرأة في تسعينيات القرن الماضي من خلال الوثائق الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة وأهمها وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان (1994م)، ووثيقة المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (1995م)، ثم أصبح هذا المصطلح محورياً في الوثائق التالية مثل: القاهرة للسكان، ومؤتمر "بيكين" وغيرها. وقد قدمت تلك المؤتمرات مفهوماً متطرفاً لتمكين المرأة يقوم على المساواة التامة بين الرجل والمرأة، وذلك لأن الشخصيات النسائية التي شاركت في صياغة اتفاقيات المرأة ينتمي إلى الحركة النسوية الراديكالية (الصوفي وآخرون، 2021).

2. 2. 5. نظرية التمكين:

وضعها عالم الاجتماع الأمريكي جوليان رابابورت، عام (1981) وتقوم هذه النظرية على التركيز على مساعدة الأشخاص في التغلب على الصعوبات التي قد يواجهونها، من خلال ضمان الصحة الإجمالية الجيدة لهم، من أجل بناء مجتمع متعاون (AWUOR, 2023)

المبدأ الأساسي للفكرة هو أنها تحث الأفراد على الموازنة بين مستوى كفاءتهم، ومستوى أوجه القصور لديهم، ومستوى قوتهم، وتستمر النظرية لنقول إن جهود التمكين أو الفرص المقدمة تهدف إلى تعزيز الرفاهية، وتقليل الصعوبات أو حلها، ومنح المشاركين فرصاً للتعلم واكتساب المعلومات وتطوير المهارات حتى يتمكنوا من المشاركة الكاملة في المجتمع وكسب حياة أفضل، ومن نقاط قوة هذه النظرية أنها تدرك وتخلق وعياً بأنه على الرغم من الفرص المتاحة، إلا أنه من الممكن أن تكون هناك مشكلات وظروف، إذا لم يتم التعامل معها بشكل صحيح، فقد تؤدي إلى فشل نفس المشاريع. تشرح نظريات التمكين مختلف

الأفعال أو الأنشطة أو هياكل التمكين وتوضح كيف تهدف نتائج هذه الإجراءات إلى زيادة مستوى التمكين لدى الشخص (Stoeffler et. al, 2020)

وتشير النظرية إلى أن عملية التمكين ونتائجها تختلف من حالة لأخرى، فهي لا تؤدي إلى الرفاهية دائماً، وذلك اعتماداً على كيفية تصميم التمكين، وتص النظرية على أن عمليات تمكين الأفراد قد تتضمن السماح لهم بالمشاركة في الأحداث المجتمعية وتقديم مساهمات في المنظمات المختلفة (Stoeffler et. al, 2020).

ويشير التمكين على مستوى المجتمع المحلي، إلى الظرف الذي يتمكن فيه المجتمع من الوصول إلى الموارد العامة والخاصة ويسمح له باستخدامها، فضلاً عن كونه المستفيد الرئيسي من التدخلات المتخذة لتحسين سبل العيش. ويمكن تسهيل ذلك بشكل جيد سواء من خلال السلطات المحلية أو الوطنية والمنظمات غير الحكومية فيها ونوع المشاريع التي تبدأها وتدعمها، إن استخدام نظرية التمكين في التغلب على القيود الاجتماعية، يمكن أن يساعد الأشخاص والفئات المهمشة، والتي تعيقها هذه القيود من تحقيق إمكاناتهم الكاملة، وذلك من خلال اكساب الأفراد القدرة على الاعتقاد بأنهم قادرين على تغيير ظروفهم من خلال التركيز على الكفاءة الذاتية (AWUOR, 2023)

2.2.6. خصائص التمكين:

لقد ذكر الزهراني (2017) مجموعة من خصائص التمكين وهي كما يلي:

1. القوة والسلطة والتأثير الذي يرتبط بالقدرة والإمكانات.

2. الحرية والإبداع.

3. يقوم على الإطار الثقافي والقيمي في المجتمع.

4. يرتبط التمكين بالمبادرة.

5. الجودة والمسؤولية الكاملة في الأداء.

6. يعد التمكين من الوسائل الهامة التي تتحقق عن طريقها:

- رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية.
- إقناع الذات والآخر بالقدرة.
- الأهداف المجتمعية ومؤشراً لعائد التنمية والرعاية الإنسانية.
- العدالة ومحاربة الفساد وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي.

2.3. تمكين المرأة:

يرتبط مفهوم التمكين -بشكل عام- بالفئات المهمشة، أو المحرومة، والتي منها المرأة، أما مفهوم تمكين المرأة تحديداً، فيرتبط باعتبار المرأة فئة من الأفراد في هذا المجتمع، وتتقاطع مع جميع الفئات الأخرى فيه، كما يرى الرفاعي (2019) أن العلاقات الزوجية، والعائلية للمرأة هي السبب الرئيس لعدم تمكين المرأة، وأن عملية تمكين المرأة تتطلب إيجاد تغييرات نمطية في المؤسسات الشريكة، والتي تدعم الهيكل الأبوي. كما تلعب عدة عوامل في فعالية برامج التمكين للمرأة، ومنها: الطبيعة الاجتماعية والديموغرافية، وكذلك مستويات التعليم في هذه المجتمعات لجميع فئاتها، وطبيعة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، إضافة على النظام الاقتصادي والسياسي في المجتمع الذي تعيش فيه، كما تلعب العوامل البيئية دوراً في إنجاح تمكين النساء.

إن أهمية تمكين المرأة ينطلق من حقيقة أن المساواة ليست شرطاً للإنصاف، وأنه في كثير من الأحيان تتطلب عملية تمكين متمثلة ببرامج خاصة للنساء وسياسات خاصة بها للتخلص من عدم المساواة عمل إيجابي أو تمييز إيجابي، وتتركز مجالات تمكين المرأة في التعليم، والمعلومات والمعرفة، والوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والصحي، وفي عملية اتخاذ القرار. وتأتي أهمية قضية تمكين

المرأة كونها الدعامة الأساسية في بنية التنمية المستدامة للمجتمع أياً كان نمطه ريفياً أم مدنياً، على المستوى العام أم على مستوى الأسرة. (الحبسي، 2020)

ويُعرف تمكين المرأة بأنه: زيادة ورفع وتعزيز قدرات النساء على اتخاذ القرارات، أو المفاضلة بين خيارات استراتيجية تتعلق بحياتهن ضمن إطار معين؛ خصوصاً بعد أن كانت قدراتهن على الاختيار منكراً وغائبة لفترات طويلة فيما سبق من أم ومجتمعات (أحمد، 2020)

وقد ارتبط مفهوم التمكين في دراسات التنمية بالمرأة، حيث تكون عملية التمكين من خلال ثلاثة معطيات هي: (المعايطة وآخرون، 2010)

– **الموارد:** كالعلم والتعليم، وهذه تعد عناصر التمكين، أي أن وجودها ضروري، لأننا لا يمكن أن نتحدث عن عملية تمكين بدونها.

– **العامل البشري:** وهو المرأة في حد ذاتها، وهي محور عملية التمكين، ومن خلالها تتم عملية الاختيار واتخاذ القرارات.

– **النتائج والإنجازات:** التي تتمثل في المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تجنيها المرأة، وهي بمثابة المؤشرات التي يمكن على أساسها قياس مدى نجاح عملية التمكين.

أما حسب مجموعة عمل التعليم ومساواة النوع لمرور الألفية للأمم المتحدة فإن التمكين يستند على مدخلين أساسيين هما الموارد والوكالة: (أيوب، 2010)

الموارد: وتشمل الإمكانيات (التعليم والتغذية والصحة)؛ الوصول للموارد والفرص الدخل العمل (الملكية) والأمان (التعرض للعنف) وحسب المجموعة فإن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال للوصول للموارد ضروري لكن غير كاف لضمان التمكين، فذلك من شأنه أن يخلق بيئة ممكنة لكن لا تضمن التمكين.

الوكالة: وهي خاصية معرفة للتمكين، حيث تُعزى إلى قدرة اتخاذ الخيارات الاستراتيجية وليس فقط إمكانية الوصول إلى الموارد ولكنها تضمن التحكم في الذات واتخاذ القرارات التي تؤثر على النواتج الحياتية الهامة، كما تتطلب الوكالة عملية تحفيز المشاركة والتعرف على أن النساء هن وكيلات التغيير في حياتهن.

2. 3. 1. التمكين للمرأة ذات الإعاقة:

إن المرأة عندما تكون ذات إعاقة، فإنها غالباً ما تواجه توظيفاً غير متكافئ، وتكون فرصها غير متساوية في الحصول على التدريب وإعادة التدريب، وعدم المساواة في الحصول على الائتمان والموارد الانتاجية الأخرى، وعدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والتمييز الوظيفي، ونادراً ما تشارك في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وعادة ما تكون أكثر عزلة واستبعاداً، وينظر إليها أنها ربة بيت فقط ومعنية بتربية الأطفال، ويُعد الرجل هو صانع القرار الرئيسي، وينظر إلى أن تعليمها وتدريبها لا قيمة له (عبدات، 2014).

وتُشكل المرأة ذات الإعاقة أكثر من نصف حالات الإعاقة في المجتمع، وتفيد الدراسات أنها لا تتلقى ما تحتاجه من خدمات صحية وتعليمية وتأهيلية مقارنة بالذكور، وذلك بسبب مجموعة من العوامل الاجتماعية، فالأمية تزداد في صفوف النساء ذوات الإعاقة، ولا يحصلن على الخدمات التأهيلية التعليمية المؤسسية والثانوية والجامعية كما يواجهن صعوبة في الحصول على فرص العمل المناسبة، وهو ما يتسبب بتناقص كبير في فرص دمجهن في المجتمع، كما وتضعف فرصهن في الزواج، وتحقيق حياة كريمة أسوةً ببقية أفراد المجتمع من غير ذوي الإعاقة (اليوسفي، 2018).

وقد أكدت العديد من الدراسات هذه الحقائق القاسية عن واقع ذوات الإعاقة، لذلك سعت التشريعات الوطنية إلى تعزيز حقوقهن، وتأمين حاجاتهن المختلفة الأساسية، وخطت العديد من المؤسسات الحكومية والأهلية خطوات من أجل تحسين هذه الصورة، لكن العوامل الاجتماعية والثقافية وضعف الوعي المجتمعي

بذلك، وضعف الخطوات المتخذة على أرض الواقع كانت تحول دون ذلك، وظلت المرأة ذوات الإعاقة تدفع ثمناً باهظاً (الريماوي، 2014).

فالتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي يبدأ منذ ولادة الطفلة المعاقة في مجتمعاتنا العربية، التي تتميز بعادات وتقاليد وقيم اجتماعية، تحدد طرق تعامل الأهل مع الطفل على أساس الجنس. بحيث تعيش المرأة المعاقة تحديات أكثر من الرجل المعاق، لأن المجتمع ينظر إلى المرأة نظرة تختلف عن تلك التي ينظرها للذكر؛ فالكثير منهم مهمشات ويعشن في ظروف لا ترقى إلى الحدود الدنيا للكرامة الإنسانية فالمطلوب منها ليس فقط خدمة نفسها والقيام بحاجاتها كما يطلب من الرجل، بل عليها أن تقوم بالعناية بمن حولها، وأحياناً تقوم بكل أعباء البيت وخدمة جميع أفراد الأسرة (جزماوي، 2016).

ويُعرف على أنه توفير الفرصة المناسبة للمرأة ذي الإعاقة لإشراكها في المجتمع، وتنمية قدراتها، عن طريق: توفير العمليات التدريبية والتمكينية لتزويدهن بالأفكار والمعلومات اللازمة، وتعزيز اكتسابهن للمهارات والقدرات التي تمكنهن من المشاركة الإيجابية مع المجتمع واتخاذ القرارات المؤثرة في المواقف المختلفة مما يساعده على الاندماج الاجتماعي (محمد، 2021).

وعلى وجه التحديد فإن هناك ثلاثة عوامل يعتقد أنها السبب في التمييز ضد المرأة ذات الإعاقة، والحصول على العمل وانخفاض الأجور التي تحصل عليها وهذه العوامل هي: تأثير الإعاقة على الانتاجية، والعلاقة بين الجنس والإعاقة، وأخيراً المواقف والاتجاهات السلبية المجتمعية تجاه المرأة ذات الإعاقة والتي تعتبر عاملاً أساسياً ومهماً في دخول المرأة ذات الإعاقة إلى سوق العمل (القحطاني، 2022).

ومن الأمثلة على ذلك التعليم، إذ يقدر معدل القراءة والكتابة للإناث من ذوات الإعاقة في أنحاء العالم بما لا يتجاوز 1% فقط، ومن الواضح أنّ هناك مستوى من المواقف السلبية يمكن وراء هذا التمييز، ويضاف إلى ذلك المواقف السلبية اتجاه الإعاقة نفسها والتي تتقاطع بين الثقافات على مستويات مختلفة،

عدا عن الصورة النمطية للنساء ذوات الإعاقة التي ترى النساء ذوات الإعاقة "مريضات وعاجزات وغير قادرات" (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2013).

2.3.2 أهداف تمكين المرأة:

تتمثل أهداف تمكين المرأة بما ذكرته الأحمدي (2019):

1. العمل على تحسين وضع المرأة وتمكينها في الجوانب: الاقتصادية، والسياسية، والقانونية، والعمل

على توفير الخدمات الاستشارية بهدف بناء القدرات البشرية والمؤسسة بما يتوافق مع الآليات

الوطنية المختصة بالمرأة، والمنظمات والمؤسسات غير الحكومية.

2. الدعوة إلى اتباع منهج يقوم على أن التمكين للنساء حق، وأن النهوض بها أساس القضاء على

جميع أشكال التمييز ضدها، وتقليص الاختلافات بين الجنسين، ودمج وإدخال منظور النوع

الاجتماعي ضمن السياسات والبرامج والمشاريع التنموية كأداة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

3. إيصال المرأة إلى المشاركة الحقيقية في عمليات صنع القرار بدءاً من قراراتها الشخصية، وأسرتها،

مروراً بالمجتمع المحلي، ووصولاً حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة ومؤسسات المجتمع

المحلي والقومي وتعزيز دور القطاع الأهلي.

4. إزالة كافة أشكال العنف على المرأة ومحاربة بطالة النساء وفقهن وإجراء من الإصلاحات في

نصوص القانون في المواد التي تعتبر ظالمة للمرأة.

وذكرت ابن شلهوب (2017) أن تمكين المرأة أصبح بصورة عامة عملية علمية هادفة، على وجه التحديد

فقد تمثلت أهدافه فيما يلي في:

- استقلالية المرأة مع قدرتها على صنع قراراتها بنفسها.
- العمل على توفير المصادر والمعلومات المساندة للمرأة لصنع القرار المناسب.
- قدرة المرأة على تغيير أفكار من حولها بالطرق الديمقراطية.

- امتلاك المرأة للمبادرات الذاتية مما يجعلها قادرة على المساهمة في عمليات التطوير المستمر.
- التغلب على الصورة التقليدية النمطية عن المرأة والتي تضعها في قالب ثابت محدد.

2. 3. 3. طرق تمكين المرأة:

يتطلب تمكين المرأة إجراءات للحد من افتقار المرأة للطاقت والفرص والأمان، من أجل ذلك حددت مجموعة العمل حول التعليم والمساواة بين الجنسين التابعة لمشروع الأمم المتحدة سبع استراتيجيات ذات أولوية عالية في تحقيق مساواة النوع وتمكين النساء، وشملت الاستراتيجيات (أيوب، 2010):

- تعزيز فرص التعليم ما بعد الأساسي للفتيات.
- ضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
- الاستثمار في البنية التحتية للحد من عبء الوقت على الفتيات والنساء.
- ضمان امتلاك الفتيات والنساء للملكية والإرث.
- إزالة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف.
- زيادة حصة النساء من المقاعد في البرلمانات والإدارات المحلية.
- مكافحة العنف ضد المرأة.

2. 3. 4. تمكين المرأة من منظور إسلامي:

بغض النظر عن المفهوم الغربي لتمكين المرأة، فإن تمكين المرأة في واقعنا الإسلامي والعربي والفلسطيني يحتاج إلى تحديد يتلاءم مع ثقافتنا العربية الإسلامية، لا سيما أن حقوق المرأة المسلمة يتجاذبها اتجاهان لا يتوافقان مع النظرة الإسلامية الصحيحة، الاتجاه الأول: يمثله مجموعة من المثقفين المتأثرين بالمنظور الغربي لتمكين المرأة، والاتجاه الثاني: يمثله الواقع العرفي القائم الذي يحرم المرأة من حقوقها المشروعة انطلاقاً من تقاليد ثقافية مخالفة لنصوص القرآن والسنة (الصوفي وآخرون، 2021).

وذكرت دراسة خير (2017) في دراستها مفهوم تمكين المرأة في الفقه والقانون الدولي. وكانت النتيجة الأساسية لهذه الدراسة تتمثل في الاختلاف الواضح بين النظامين الإسلامي والغربي في مفهوم تمكين المرأة، حيث ينظر النظام الغربي إلى تمكين المرأة من منطلق فردي مادي اقتصادي، بينما ينطلق النظام الإسلامي من منظور شامل متوازن يُعطي كلاً من الرجل والمرأة أدوارهما المتكاملة في إطار الأسرة. وقامت الرفاعي (2019) بدراسة مدى التمكين المجتمعي للمرأة في الشريعة الإسلامية، وخلصت إلى أن الشريعة الإسلامية منحت المرأة الأهلية الكاملة للتصرف فيما تملك، وساوت بين الرجل والمرأة في أصل الإنسانية، والتكاليف الشرعية، والجزاء، والحقوق الفردية والاجتماعية.

2. 3. 5. مبادئ تمكين المرأة:

هناك مجموعة من مبادئ تمكين المرأة ذكرها (عبد الله، 2021):

1- المشاركة: حيث يعتبر مبدأ المشاركة أحد أهم مبادئ التمكين؛ إذ يقوم على أساس أن عملية المشاركة هي في الأصل من جهة المرأة، وأن الإحساس بالمشكلات التي تواجهها، والمشاركة في حلها يكون بناءً على قدراتها والاستثمار في مواردها.

2- الاعتماد على الذات: وهو أساس عملية التمكين، حيث يسعى إلى العمل على رفع مهارات وقدرات

المرأة (الشخصية، والمهنية) بما يمكنها من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الموارد المتاحة لها.

3- العدالة المجتمعية: ويتمثل في إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين جميع أفراد المجتمع، والعمل

على الدفاع عن الفئات المهمشة والمحرومة ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن الحيز الشخصي.

4- البدء مع المجتمع من حيث هو: حيث يقوم التمكين من محاولة مساعدة المرأة من حيث هي،

والعمل على تنمية قدراتها، والتعامل معها يكون بحسب إمكانياتها المتاحة فقط في البداية، ثم العمل

على محاولة تمهيتها لإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

2.3.6. معوقات تمكين المرأة:

إن عملية تمكين المرأة لن تتم ببسر وسهولة فهذه العملية ستقوم بتغيير واقع المجتمع بأسره وتحتاج لتأهيل شامل وكامل لأفراد المجتمع هنا ستواجه العديد من العقبات والتي تعرقل تحقيقها لأهدافها ووصولها لغاياتها هذه العقبات هي معوقات تمكين المرأة والتي سيتم عرضها فيما يلي كما ذكرتها (سعد الله، 2020):

- الافتقار إلى دعم الأحزاب السياسية.
 - الهيمنة الذكورية على المناصب.
 - عدم تقديم الدعم الإعلامي المناسب.
 - عدم وجود تدريب موجه نحو القيادة على نطاق واسع للنساء.
 - النظام الانتخابي لا يلزم مشاركة المرأة.
 - عدم وجود الدعم المادي الكافي لتمكين المرأة في الأصعدة المختلفة.
- وأضافت دراسة (زايد، 2015) إيجازاً لمعوقات تمكين المرأة على جميع الأصعدة في النقاط التالية:
- ارتباط العمل الحضاري بالرجل دون المرأة وبالتالي طغيان الثقافة الذكورية وتمكن الرجل من العلم والعمل بنسبة أكبر على حساب الإناث.
 - استتقاص شأن مشاركة المرأة المجتمعية والنتاج من ضعف الوعي بقدرة المرأة على المساهمة الفاعلة في التنمية.
 - تخمين قضية تمكين المرأة المفهوم الخاطئ عند عرضها مما قد يحول بها عن مفهومها السليم.
 - عدم ثقة المرأة في ذاتها وقدرتها على التغيير الاجتماعي ودفع عجلة التنمية في المجتمع.
 - التنشئة الاجتماعية المفتقرة إلى آليات المشاركة المجتمعية للجنسين.
 - القيم والأفكار والعادات المشكلة لأذهان أفراد مجتمع ما بالاتجاه السلبي نحو المرأة.
 - عدم وجود آليات تنفيذية فاعلية لتمكين المرأة في عدد من المجالات.

2. 4. أشكال التمكين:

2. 4. 1. التمكين الاجتماعي:

ترجع جذور وبدايات مفهوم التمكين، إلى بداية ظهور الحركات الاجتماعية - كما تم ذكره سابقاً، ولذلك فإن التمكين الاجتماعي يُركز على عملية إشراك المجموعات والجهات المهمشة في المجتمع، وتحقيق العدالة الاجتماعية لهم.

وتتحدد أهداف تمكين النساء ذوات الإعاقة في تطوير قدرتهن على صنع قراراتهن ذاتياً وإدماجهن، في عمليات التطوير والتغيير المستمرة، وأن امتلاك زمام المبادرة ذاتياً، وتطوير الاعتماد على نفسها وتعزيز تصورها الذاتي لنفسها والتغلب على الصورة التقليدية السلبية عن المرأة ذات الإعاقة (عمر، 2015).

خصائص التمكين الاجتماعي:

هناك مجموعة من الخصائص للتمكين الاجتماعي تتلخص فيما يلي:

1- يعتبر التمكين الاجتماعي عملية ثلاثية الأبعاد وهذا يعني ما يلي: تقوية الأفراد ومساعدتهم على تحسين البيئة المحيطة بهم، والعمل بروح الجماعي لمواجهة قضايا الفقر والمساواة الاجتماعية، ولتحقيق العدالة الاجتماعية لأجل بناء المجتمع يجب التشارك في العمل المجتمعي وتعبئة الموارد المجتمعية ومنها المؤسسات الأهلية والحكومية (البغدادى، 2013).

2- التمكين الاجتماعي وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية يعمل على مواجهة حالات اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويواجه التحديات التي تحول دون تحقيق ذلك ومن أهمها: فقدان القوة لتأثيرها على عمليات صنع القرار، سواء على المستوى المحلي، والمؤسسي، أو على مستوى النوع ذكراً أو أنثى، حيث توجد بعض المجتمعات التي تحول دون مشاركة المرأة، وعدم الاهتمام بالفئات الضعيفة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وغالباً ما توجد هذه الفئات مع كل تحول اقتصادي (عبد اللطيف، 2013).

3- يعتبر التمكين قوة وسلطة وتآثر يرتبط بالقدرات والإمكانات، ويتوقف التمكين الاجتماعي على الإطار الثقافي والقيمي في المجتمع، فهو حرية وإبداع، ويرتبط بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الأداء (السروجي، 2011).

4- يعزز التمكين الاجتماعي الديمقراطية كنهج حياة حيث يزيد من مستوى مشاركة الأفراد في القرارات المتعلقة بحياتهم (القاسم، 2015).

5- يزيد التمكين الاجتماعي إحساس المرأة ذات الإعاقة بقيمتها الذاتية. وحققها في الاختيار والتمكك للموارد والسيطرة على حياتها داخل وخارج المنزل ويطور قدرتها على التأثير باتجاه التغيير الاجتماعي لإيجاد نظام اقتصادي واجتماعي أكثر عدالة على الصعيدين الدولي والوطني (الربابعة، 2021).

مفهوم التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة:

بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، يمكن أن تبدو إعاقاتهم وكأنها إحدى أشكال عدم التمكين، فغالباً ما يتم تصنيف النساء بأنهن فئات مهمشة، أو في وضع محروم، ويمكن أن يؤدي هذا، بالإضافة إلى وجود إعاقة إلى زيادة معاناتهن، كما يمكن أن يزيد هذا الوضع -الإعاقة للنساء- من شعورهن بالاستياء من هويتهم المعاققة ويلقون باللوم على إعاقتهن في الاعتداء (Lin & Yang, 2019)

ولكي تُفعل برامج تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة، لا بد أن نأخذ بعين الاعتبار أن التمكين يسير وفق منظومة من المستويات تبدأ بمستوى الرفاهية المادية لأفراد المجتمع في مجالات الحياة، حيث يعتبرهم شريحة اجتماعية لها احتياجات مادية والتي لا بد أن تُشبع، بينما يركز مستوى الوعي على رفع قدرة الأفراد في التحليل الواعي لنظم التمييز والثقافة التقليدية السائدة ضد الأفراد في المجتمع، أما مستوى المشاركة يسعى إلى رفع مشاركة الأفراد الإيجابية في عملية صنع واتخاذ القرار (العتيبي، 2015).

مجالات التمكين الاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة:

يتضمن التمكين الاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة لمجالات متعددة من أهمها ما ذكره كلاً من الربابعة

(2021)؛ القاسم (2015):

1- **التمكين الاقتصادي:** وذلك بإتاحة الفرصة للنساء بالحصول على الوظائف الإدارية والمهنية بتوزيعاً

عادل مع مراعاة عدم تعرضهن للتمييز.

2- **التمكين القانوني:** إن للنساء جميع صلاحيتها وقدراتها بغية بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون

عليه بالسيطرة الذكورية، وفي هذا السياق يتم المطالبة بتعديل قوانين الأحوال الشخصية، ومراجعة

العلاقة بين الرجل والمرأة ذوات الإعاقة. كما ولجأت الحكرات النسوية إلى بناء مؤسسات وأندية

ومراكز وتجمعات خاصة بالنساء ذوات الإعاقة لإقامة مختلف الفعاليات والمحاضرات والندوات

والمؤتمرات والأبحاث الترويجي لمفهوم التمكين الاجتماعي لتحقيق العدالة الاجتماعية وبناء مجتمع

متقدم ومستدام.

3- **التمكين الشخصي:** يعد التمكين الاجتماعي النفسي هو مزيج من تقدير الذات وكفاية الذات

وحرية الإرادة والثقة بالنفس والوعي بالذوات والتفكير الإيجابي وهو بالنهاية يقود إلى السعادة وجودة

الحياة بالنسبة للنساء يمكن أن يحسن صورة الذات عندها. والتمكين الاجتماعي النفسي للنساء

يعني جعل النساء ذوات الإعاقة قادرات على الوصول إلى المهارات والمعارف والتعامل مع

الضغوط والصدمات سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل.

2.4.2. التمكين الوظيفي:

هو العناية بذوي الإعاقة ليصبحوا قادرين على تحسين ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة

بهم ليصبحوا بتلك الوسيلة قادرين على العمل في اتجاه مساعدة أنفسهم والآخرين ليكونوا أكثر حكمة في

تحديد نوعية حياتهم (محمد، 2021).

بحيث يُعد التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الهدف الأسمى والنتائج النهائي لأي برنامج مهني أو تربوي من أجل مساهمة ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع خصائصه وقدراته، واستعمال مهاراته أفضل استعمال؛ لأن التمكين يمثل لذوي الإعاقة قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته، ونموه النفسي والاجتماعي السليم، بجانب كسب دخل يضمن له مستوى معيشة كريمة، والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية لوطنه، فضلاً عن اندماجه في مختلف مناحي الحياة (دوبكات، 2018).

ولقد ذكر محمد (2021) في دراسته عدداً من الفوائد للتمكين الوظيفي بما يخص ذوي الإعاقة فمنها:

1- **نفسية:** إن التمكين الوظيفي له آثار إيجابية على نفسية ذوي الإعاقة منها الارتقاء بمفهومه عن ذاته، زيادة السلوكيات الإيجابية، المزيد من التوافق النفسي.

2- **اجتماعية:** التمكين الوظيفي له أثر اجتماعي على ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تتسع مجموعات أقرانه الجدد في العمل، ومن ثم يتعلم ويتدرب كل ما هو جديد، فضلاً عن إكسابه القدر على التكيف الاجتماعي، وتكوين علاقات وصدقات مع محيطه الجديد.

وهناك مجموعة من القواعد الموحدة لقواعد أساسية تضمن حقوقاً وحرية يجب على الدول اتخاذها لتحقيق أفضل الفرص لذوي الإعاقة في المجتمع فمنها ما ذكره (الشيخاوي، 2017):

1- الحق في الرعاية الطبية: على الدول أن تضمن حصول المعاق على أي علاج منتظم أو أدوية قد يحتاج إليها في الحفاظ على مستوى أدائه أو تحسينه.

2- يجب على الدول أن تكفل استحداث وتوفير خدمات للمعاقين، وتكفل ضمنها توفير الإمداد بالمعينات؛ لكي يتسنى لهم رفع مستوى استقلالهم في حياتهم اليومية وممارسة حقوقهم.

3- يجب على الدول والحكومات أن تتخذ التدابير اللازمة لإزالة الحواجز والعوائق التي تعترض سبيل المشاركة في مرافق البيئة المادية، وينبغي أن تتمثل هذه التدابير في وضع معايير ومبادئ توجيهية

والنظر في سن تشريعات تكفل ضمان إمكانية الوصول على مختلف الأماكن في المجتمع والوظائف، كالمساكن والمباني، وخدمات النقل العام، وغيرها من وسائل النقل والشوارع وغير ذلك من عناصر البيئة الخارجية.

2. 4. 3. التمكين النفسي:

عرفه القطاونة (2018) بأنه حالة من الحالات المعرفية التي تتميز بالإحساس بالتحكم والكفاءة والقدرة

على تحقيق الأهداف حيث يدرك باعتباره وظيفة ايجابية للأبعاد:

1- التحكم: وتشمل المعتقدات نحو السلطة ونحو صنع القرار والاستقلالية في أداء المهام.

2- الكفاءة: تلعب دوراً في قدرة الفرد على إنجاز المهام.

3- تحقيق الهدف: القدرة على تحقيق الهدف باستخدام أساليب حديثة وغير روتينية.

آليات التمكين النفسي للمرأة:

يُعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية وذلك بشحن قدراتها على الاعتماد على ذاتها وتوسيع نطاق

خياراتها وممارسة حقها في الاختيار والوعي، حيث يمكن ذلك من خلال ما ذكره القطاونة (2018):

1- وعيها لوجودها الاجتماعي وما يرتبط به من أدوار ومهام.

2- تعزيز قدراتها التي تؤهلها لتغيير وضعها لنحو إيجابي.

3- تطوير معرفتها بذاتها لتغيير صورتها النمطية وتبديل واقعها.

4- تعديل اتجاهاتها نحو نفسها ونحو مجتمعا ن خلال تعلم ما ينقصها من معرفة ومهارة.

2. 4. 4. التمكين الاقتصادي:

هو عبارة عن البرامج والممارسات التي تهدف إلى إزالة كافة العقبات والتحديات التي تؤثر على

تمكين المرأة وتحول دون تمكينها اقتصادياً، لتتمكن من ممارسة الدور الاقتصادي في المجتمع، والتفاعل

مع سياسات الدولة الاقتصادية، ومن ذلك: تمكينها للمساواة في الاستفادة من الموارد الاقتصادية والحصول عليها، وتدريبها، وتعزيز المعرفة التي تُسهم في تمكينها اقتصادياً (أحمد، 2020).

وعرفه عمر (2020) على أنه هو العملية التي تُمكن المرأة للانتقال من موضع اقتصادي أدنى في المجتمع إلى موضع أعلى، وذلك عن طريق تمكينها للسيطرة على الموارد الاقتصادية، وتحكمها في الموارد والمالية الأساسية، وهي الرواتب، والأجور، ورأس المال وغيرها، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة، ويربط هذا التعريف تمكين المرأة بمدى إمكانياتها في الحصول على الثروات الاقتصادية المادية والعينية، ومدى قدرتها على التحكم في تلك الثروات لأطول فترة زمنية ممكنة.

وتناول العكدي والجبوري (2018) من جانب آخر، من خلال تسليط الضوء على النساء الريديات صاحبات الأفكار، وتزويدهن بالدعم المالي والفني لمساعدتهن في إيجاد مشاريع مستدامة تمكنها من العيش بكرامة ودون الحاجة إلى الآخرين، أو دعم مشاريعهن الصغيرة القائمة بالفعل في مختلف الجوانب: التسويقية، أو الفنية، وبما يُمكنهن من ضمان استدامة المشروع وتطوير ذاتهن اقتصادياً.

أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة:

من خلال ما سبق نستخلص أن عملية التمكين الاقتصادي تسعى لتحقيق العديد من الأهداف ذكر منها أحمد (2020) ما يلي:

1- تعريف قدرة وصول النساء إلى الموارد والفرص الاقتصادية للحد من اختلاف آثار الفقر وفقاً لاختلاف نوع الجنس.

2- تعزيز تأثير النساء على عملية وضع السياسات واتخاذ القرارات الاقتصادية وتعزيز قدرات القيادة لدى النساء في مجال التنمية المحلية الاقتصادية.

3- ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية للنساء في الميدان الاقتصادي.

4- مراعاة البعد الاجتماعي في الموازنات العامة.

5- تعزيز خيارات سبل الرزق وجعلها أكثر أماناً للنساء في الاقتصاديات الرسمية وغير الرسمية (مع التركيز على المشتغلات بالأعمال الحرة، وخاصة من يتعذر وصولهن إلى الخدمات المالية وغيرها من العوائق التي تمنع انضمامهن إلى الاقتصاد الرسمي).

وأضاف عكور (2015) أن الغاية من تمكين المرأة اقتصادياً هو المشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها. ثم إن المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وإمكانياتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها، وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي.

في حين ذكرت بن شلهوب (2017) أهداف أخرى للتمكين المرأة اقتصادياً تتمثل فيما يلي:

1. تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبارها حقاً من حقوق الإنسان بناء ثقافة مجتمعية جديدة تقوم على مبدأ أهمية كل عنصر " ذكر أو أنثى " في المجتمع إلى جانب بيان أهمية أدوارهم وضرورة تكاملها في مسيرة بناء الإنسان والعائلة والمجتمع مما يسهم في إقامة مجتمعات أكثر عدلاً واستقراراً.
2. توفير الفرص الاقتصادية من توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية من ادماجها في برامج التطوير والتنمية المستدامة للمجتمع.
3. الحصول على الرعاية الصحية الكافية التي تضمن تمتعها بصحة جيدة تمكنها من أداء ما عليها من مهمات على أكمل وجه.
4. تعزيز تصورها الذاتي لنفسها والتغلب على الصورة التقليدية المتصورة عنها، وأن تكون قادرة على تغيير أفكار الآخرين بالوسائل الديمقراطية.

2. 4. 5. التمكين السياسي:

نشأة التمكين السياسي للمرأة ذات الإعاقة:

يعود تاريخ السعي للتمكين السياسي للمرأة بتاريخ حركات التحرر الوطني، وحركة الحقوق المدنية الأمريكية، إذ أن تحقيق مثل هكذا تغيير لا يتم بمجهود الأفراد والجماعات فقط، بل لا بد من جهود وطنية ودولية ترعى مثل هكذا تغيير عبر التشريعات والاتفاقيات. تعرضت المرأة بشكل عام والمرأة ذات الاعاقة بشكل خاص إلى التهميش السياسي والاقتصادي والاجتماعي، واستبعدت من الحياة المدنية والسياسية على مر السنين، فمثلما حرمت من حقها في الحصول على التعليم والمعرفة، حرمت من حقها في الحصول على وظيفة ملائمة تحقق لها استقلالها الاقتصادي (بن سليمان ودغيش، 2016).

فمن خلال القراءة في تاريخ حقوق المرأة في المساواة والمشاركة السياسية والتنمية، فإننا لا نشهد أي دور عالمي ودولي لطرح قضية النساء ذوات الإعاقة حتى عام (1975)، حين أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي بشأن حقوق المعاقين، ثم تبعها تخصيص سنة دولية للمعاقين من بينهم النساء، وهو برنامج عالمي للأشخاص ذوي الإعاقة إذ منحت بموجبه المرأة المعاقة حقوق دولية دون تمييز مع الرجل. وفي 20 ديسمبر 1993 ولضمان حقوق المعاق أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قواعد بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين على أن تطبق تلك القواعد في الدول الأعضاء والتي تأتي في مقدمة أهدافها هو كفالة حق الأشخاص المعوقين، نساءً ورجالاً، بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم، وإمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات (الشيخاوي، 2017).

المفهوم:

هو عملية مترابطة (اجتماعياً وثقافياً) تتطلب تبني تشريعات وسياسات، وإجراءات تهدف إلى محاربة أشكال التمييز وعدم المساواة، وبما يضمن توفير الفرص المتكافئة لكافة الفئات والأفراد في الاستفادة من موارد المجتمع واستخدامها، والمشاركة السياسية فيه (أبو الفتوح، 2016).

وأضاف أيضاً أبو الفتوح (2016) بأن التمكين السياسي للمرأة هو توفير الوسائل الثقافية والمادية والتعليمية للمرأة، حتى تتمكن من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد من خلال الاعتماد على النفس عن طريق الثقافة والتعليم والعمل.

وعرفه الأحمـد (2016) بأنه: التوجه نحو إشراك المرأة بفعالية ومشاركتها في صنع القرارات، من خلال توسيع الفرص، والخيارات المتاحة لها، وهو ما يتطلب تطوير قدراتها، وإمكانياتها ومهارات، لإكسابها عناصر القوة التي تؤهلها إلى إحداث تغييرات في المجتمع والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي.

قياس التمكين السياسي للمرأة ذات الإعاقة:

ويقاس بتحديد النسبة المئوية لعدد المقاعد التي تحتلها النساء في الإدارة المحلية والبرلمان، وفي مواقع اتخاذ القرار؛ تحديد النسبة المئوية للنساء في السلطة التنفيذية؛ تحديد النسبة المئوية للنساء في الوظائف العامة؛ تحديد النسبة المئوية للنساء والرجال، الذين أدلوا بأصواتهم في الانتخابات؛ تحديد النسبة المئوية للذين يحق لهم التصويت من الجنسين؛ نسبة العضوات إلى الأعضاء في المنظمات الشعبية والنقابات المهنية والجمعيات الأهلية (الخاصة) (أحمد، 2020).

وتكمن مشاركتها في الحياة السياسية بدخولها في المؤسسات التشريعية والتنفيذية والقضائية دون تمييز، مشاركتها مع الرجل في كل مراحل عملية اتخاذ القرار ورسم السياسات ووضع الخطط والبرامج وتنفيذها على المستويين المحلي والوطني على حد سواء، باعتبارها أحد أهم عناصر العملية الديمقراطية التي تعكس طبيعة النظام السياسي والاجتماعي في الدولة (وارتان، 2021).

فالتـمكين السياسي يمنح المرأة بشكل عام والمرأة المعاقة بشكل خاص القوة والقدرات، والإمكانية لتصبح عنصراً فاعلاً في عملية التغيير، وهو ما يشير إلى أن مفهوم التمكين السياسي يُناط به مباشرة تحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، من طريق تعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من طريق

المشاركة بشكل جدي وفعال في النشاطات كافة الخاصة بالمنظمات السياسية والشعبية كلها، والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية، ومن ثم إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في البرلمان والمجتمع بشكل عام (البياتي، 2022).

وبذلك؛ فإن التمكين مفهوم يرتبط ارتباطاً قوياً ورئيساً بعملية المشاركة والتنمية، حتى أنه يمكن اعتبار التمكين والمشاركة وجهاً لعملة واحدة؛ ذلك أن عملية تمكين المرأة سياسياً تهدف إلى حثها على المشاركة بشكل فاعل في دوائر صنع القرار، وذلك من خلال توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها (البياتي، 2022).

معوقات التمكين السياسي للنساء ذوات الإعاقة:

هناك معوقات تقف حائلاً أمام التمكين السياسي للنساء ذوات الإعاقة ذكرها كلاً من (العزاوي، 2018)؛ (البياتي، 2022) :

1- تواجه المرأة ذات الإعاقة تمييزاً مركباً على أساس الإعاقة وعلى أساس الجنس وربما على أساس الحالة الاجتماعية، ومكان الإقامة إذا ما كانت ممن يقطنون المناطق النائية.

2- أن السياسات والخطط الوطنية لا تتبنى قضايا المرأة ذات الإعاقة بوصفها أولوية ينبغي تسليط الضوء عليها والتعاطي معها مثل الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة.

3- أن المرأة ذات الإعاقة تتعرض إلى انتهاكات عديدة وتعاني أكثر من الرجل منها التقاليد العشائرية، فغالباً تشكي العديد من النساء والفتيات من ذوات الإعاقة أن حياتهن في خطر دائم ومصيرهن مجهول بسبب الإهمال والعنف أو الضرر والاساء بأشكالها كافة سواء داخل البيت أم خارجه.

4- ضعف المنظمات غير الحكومية المدافعة عن النساء ذوات الإعاقة والتي من شأنها احتواء النساء ذوات الإعاقة وتقديم دورات تدريبية لهن لمساعدتهن على الاندماج في المجتمع ومواجهة المعوقات

التي تقف امامهن وتمكينهم اقتصادياً واجتماعياً من أجل تهيئتهن للتمكين السياسي، والعمل على إيصال أصواتهم ومطالبهم إلى مجلس النواب ومؤسسات صنع القرار.

5- ضعف دور الإعلام في الدفاع عن الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء بشكل خاص من أجل تغيير نظرة المجتمع والأسرة بخصوص تطوير أساليب التعامل معهم وتقبل اندماجهم في المجتمع أسوة بالآخرين.

2.4.6. التمكين القانوني:

ويشتمل على مجموعة من العناصر القانونية، ويمكن تلخيصها فيما يلي (العبد الكريم، 2014)؛ (أحمد، 2020):

- لا يقتصر استخدام القانون على التشريع، والقرارات التي تصدرها المحاكم، ولكن الكثير من الأنظمة والقرارات، والإجراءات والاتفاقيات، والنظم القانونية التقليدية التي تشكل في مجموعها القانون الذي يستهدف المهمشين والمحرومين.
- يتضمن التمكين القانوني كذلك الأنشطة التي تنطوي على الإصلاحات القانونية التي تستهدف مصلحة المهمشين والمحرومين، بما في ذلك التأكد من تطبيق هذه القوانين.
- حينما يشار إلى فكرة تعزيز قدرات الأفراد فإن ذلك يعني أن التمكين القانوني ليس هدفاً وحسب، ولكنه عملية أيضاً، بمعنى أن التمكين القانوني يهدف إلى توفير خدمات تستهدف إتاحة الفرصة للأفراد للتفاوض والمساومة للحصول على أوضاع أفضل، يشمل مصطلح المهمشين كلاً من: الفقراء والنساء والأقليات وضحايا تجاوزات حقوق الانسان، والتمييز بسبب العقيدة وغيرها.

وأوضحت دراسة شبير والمفتي (2017) أن التمكين القانوني يركز بدوره على مجموعة من الأمور وهي: العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة- مدى توعية المرأة بحقوقها القانونية- تطبيق

جميع الاتفاقات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء سواء في ظل الاحتلال أو غيره. وركزت على تعليم المرأة كيفية الوصول إلى حقوقها القانونية وتدريبها على عرض مطالبها على الجهات القانونية المختلفة وتوعيتها بحقوقها في الملكية الخاصة والضمان الاجتماعي، والميراث، وبحقوقها الزوجية، والأسرية.

2. 5. المنظمات الأهلية:

2. 5. 1. المفهوم:

هي منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية محددة وليس الغرض الأساسي هو الربح، ومن ثم فهي اداة للتغيير تتيح الفرصة للأفراد للمشاركة في تنمية المجتمع من خلال التعاون المثمر البناء واستثمار الجهود، مما يزيد من المشاركة وزيادة الإحساس بمشكلات المجتمع (أحمد، 2017).

وعرفها عنبر (2016) بأنها: المجموعة الكبيرة من المنظمات التي تعمل بشكل مستقل بعيداً عن الحكومة، والتي تكون أهدافها إنسانية، وتعاونية بشكل رئيس، أكثر من السعي نحو الربح، أو تحقيق أهداف تجارية، وهي تسعى بشكل عام إلى الحد من المعاناة، وتخفيف حدة الفقر، وأصحاب الدخل المتدنية، وتوفير الخدمات الاقتصادية والاجتماعية للعمل على تنمية وتطوير المجتمعات المحلية.

كما تعرف بأنها المؤسسات، أو المنظمات التطوعية، والتي تتبنى أهدافاً معينة، وتعمل على تحقيقه، كأن تكون مؤسسة لرعاية المعاقين، أو عدة مجالات، كأن تكون مؤسسة للرعاية، والطفولة (العريقي، 2021).

في حين عرفت الهرميل (2020) بأنها وحدات قام أبناء المجتمع المحلي بإنشائها، وهي لا تهدف إلى الربح، وإنما تسعى إلى تنمية كافة الموارد المتاحة في المجتمع (البشرية، البيئية،..) للارتقاء بالمجتمع ككل وتمكينه من الحصول على حقوقه، وإن المؤسسة الأهلية تتكون من ما يلي:

1- متطوعين من افراد المجتمع المحلي.

2- لها أهداف محددة هي خدمة المجتمع المحلي (لا تهدف للربح).

3- تعتمد على الأسلوب العلمي في برامجها.

4- تسعى إلى تنمية الموارد البشرية.

5- الهدف النهائي الارتقاء بالمجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

6- تمكين المجتمع من خلال الحصول على حقوقه من خلال تقديم المعونة الفنية لأفراد المجتمع.

7- تعتمد في تمويلها ووضع البرامج وتنفيذها على المتطوعين.

2.5.2. نشأتها:

تعتبر المنظمات الأهلية ظاهرة عالمية، بدأ ظهورها تحديداً بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، وذلك في مناطق ضمن أوروبا الشرقية والغربية والولايات المتحدة الأمريكية، وتطورت هذه المنظمات، وتضاعف دورها مع تسعينات القرن الماضي؛ وذلك بهدف مكافحة الفساد في المجتمعات النامية والمتقدمة، حيث يعود ظهور المنظمات في الحياة البشرية مع بداية نشوء ثغرات ناتجة عن تحلل الجماعات الأولى بالمجتمع (كالأسرة والقبيلة) من القيام بالوظائف الرئيسية المناطة بها، فجاءت المنظمات الأهلية بهدف سد تلك الثغرات، وبدأت المنظمات الأهلية في ظل عصر العولمة المتنامي تتطور وتنمو تدريجياً في كافة نشاطات المجتمع الانساني المعاصر، وللمنظمات الأهلية عدة مصطلحات مترادفة على المستوى المحلي والعربي مثل المنظمات غير الحكومية، المؤسسات التطوعية، القطاع الثالث، الجمعيات الخيرية، مؤسسات المجتمع المدني إلا أن البعض فرق في تعريف بعض المصطلحات عن الأخرى (الواوي، 2013).

وفي القرن التاسع عشر أنشئت جمعية رعاية الأحداث بمدينة نيويورك عام (1822) وجمعية إصلاح الأحداث عام (1824)، وجمعية مساعدة الأطفال عام (1853) وكان نشاط كل منها هو مساعدة الأطفال وحمايتهم من الانحراف مما كان لها الفضل الكبير في استصدار قانون لحماية الأطفال عام (1875)، وقد ازداد عدد الجمعيات الأهلية التي كانت تعطي صورة عن نبضات المجتمع الذي تنشأ حوله من تقديم المساعدات للمحتاجين والفقراء ونشأت الجمعيات الأهلية في أحضان الكنائس وبيوت الإحسان

وبيوت الهجرة والمسنين إلى ان توسع نشاطها وخرجت لتبني ميادين أخرى كانت تواجه المجمع (عبد الباقي، 2012).

2. 5. 3. مراحل تطور المنظمات الأهلية الفلسطينية:

لقد ذكر كلاً من (الواوي، 2013)؛ (اليازجي، 2018) مراحل تطور المنظمات الأهلية الفلسطينية وقد مرت بأربع مراحل تتمثل في الآتي:

- المرحلة الأولى: المنظمات الأهلية الفلسطينية (1917-1948):

ظهرت الخطوة الأولى لوجود العمل الأهلي في فلسطين في العام 1917، حيث أن المنظمات الأهلية قامت بدور هام جداً في مقاومة الهجرة اليهودية إلى فلسطين، وكذلك قامت بدور ريادي ضد مصادرة الأراضي، منذ انتهاء الحرب العالمية الأولى واحتلال فلسطين وإعلان الانتداب البريطاني عليها عام 1922، حيث ركزت النقابات العمالية مثل جمعية عمال العرب عام (1925)، واتحاد المرأة، واتحاد الطلاب، والجمعيات الخيرية على المطالبة بالاستقلال والوحدة العربية والتصدي لمشروع تأسيس وطن قومي لليهود في فلسطين.

- المرحلة الثانية: المنظمات الأهلية الفلسطينية (1948-1967):

فقد عايش الحكيم الأردني بالضفة الغربية والمصري في قطاع غزة، والاحتلال الإسرائيلي لباقي أراضي فلسطين في عام (1967م)، قد هبط العمل الأهلي نتيجة الاحباط العام في صفوف المجتمع الفلسطيني، وتشديد قبضة النظامين الأردني والمصري على حرية وحركة الفلسطينيين، مما أدى لإضعاف الأحزاب والتنظيمات، وبالتالي تركز العمل على مقاومة مشاريع التوطين، والاهتمام بقضية اللاجئين وحقوق العودة إضافة للعمل الإغاثي.

- المرحلة الثالثة: المنظمات الأهلية الفلسطينية (1967-1994):

لقد طرأ تطور مهم على صعيد العمل الأهلي في فترة السبعينات والتي برزت فيها منظمة التحرير الفلسطينية كممثل شرعي للشعب الفلسطيني، حيث قامت بإنشاء العديد من الاتحادات الشعبية في الخارج لدعم لجان العمل التطوعي في فلسطين واستجابة لبعض الاحتياجات التنموية لكن دون رؤية تنموية شاملة. وتطور دور العمل الأهلي بالمنظمات الأهلية في فترة الثمانينات بشكل أفضل، حيث ركز على سد الفجوات الخدمية التي تركها الاحتلال متعمداً، والمحافظة على الهوية الفلسطينية، وتعزيز صمود الشعب الفلسطيني أمام الاحتلال وسياساته العنصرية، وخاصة بعد الانتفاضة الأولى عام (1978م) حيث أثبتت المنظمات قدرتها على دعم مقاومة الاحتلال بأشكال مختلفة ومنها جانب الخدمات في قطاعات الصحة والتعليم والزراعة.

- المرحلة الرابعة: المنظمات الأهلية الفلسطينية (1994 - حتى الآن):

ابتدأت بتوقيع اتفاقية أوسلو وتأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية واستمرت إلى وقتنا الحالي وقد تميزت هذه الفترة بأنها أخذت هذه المنظمات الطابع المهني والتخصصي بما استلزمه ذلك من بُنى إدارية وهيكلية تفرضها متطلبات الواقع الجديد وخلال هذه المرحلة استمرت المنظمات الأهلية في ممارسة نشاطها حيث شهدت هذه الفترة نشاط متزايد.

2. 5. 4. خصائصها:

يتضح من خلال تعريف القانون الفلسطيني للمنظمات الأهلية بأنها تتميز بما يلي (الواوي، 2013):

1- هي عبارة عن مبادرة تطوعية من مجموعة من الأفراد.

2- هدفها تحقيق منافع اجتماعية وتنموية للصالح العام.

3- لا تستهدف تحقيق أرباح مالية يستفيد منها الأعضاء.

4- التبرع والتطوع يعدان العنصران الأساسيان.

5- المنظمات الأهلية تنظيمات رسمية يحكمها أنظمة وقوانين.

2. 5. 5. مكونات البناء التنظيمي للمؤسسات الأهلية:

ورد في دراسة أحمد (2017) أن البناء التنظيمي للجمعيات الأهلية يتكون من:

أ- الجمعية العمومية: وتعتبر القاعدة الأساسية لصنع القرار، وتتكون من جميع الأعضاء المشتركين

في عضوية الجمعية وتختص بما يلي:

- وضع السياسة العامة بالجمعية واللائحة.

- اعتماد مشروع الميزانية الجديدة والحساب الختامي عن السنة الماضية.

- أعمال أخرى قد تستجد في الجمعية العمومية ومناقشتها.

ب- مجلس الإدارة: هو المسؤول الأول عن إدارة الجمعية فنياً وإدارياً ومالياً، وله صلاحيات واسعة الشأن.

ت- اللجان بأنواعها: يتولى مجلس الإدارة تشكيل اللجان اللازمة لمساعدته، واللجنة عبارة عن مجموعة من الأشخاص يتم اختيارهم أو تعيينهم أو انتخابهم من قبل تنظيم له هذه الصلاحية، وذلك للقيام بمسؤولية معينة لها صفة الاستمرارية أو عدم الاستمرارية.

2. 5. 6. أهداف المؤسسات الأهلية العاملة في مجال الإعاقة:

حيث تهدف المؤسسات الأهلية إلى دمج المرأة ذات الإعاقة في مجتمعها وبيئتها وجعلها من العناصر

المشاركة في خدمة وتطوير المجتمع وذلك من خلال (الأغا وخليفة، 2014):

1- التدريب على المهن والمهارات التربوية والتعليمية الأساسية كالقراءة والكتابة التي تمكنهم من القيام

بها لوحدها دون صعوبة مما يحقق لها الكسب الاقتصادي والاندماج في المجتمع.

2- توفير الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية بما يؤهلها للعيش بشكل طبيعي ضمن افراد المجتمع.

3- تحقيق التكيف والاستقلال الذاتي وتنمية الشعور بالقيمة الذاتية والتوافق النفسي عن طريق برنامج

متكامل للإرشاد والتوجيه والصحة النفسية.

4- العمل مع الجهات المعنية على سن التشريعات التي تحمي حقوق المرأة ذات الإعاقة في العمل

وممارسة الأنشطة المختلفة.

5- العمل على تشجيعها من إقامة المعارض والندوات التي تبرز نشاطهم، ومشاركتهم المهنية،

والفكرية، والفنية.

2. 5. 7. المؤسسات الأهلية ودورها في تمكين المرأة:

ارتبطت نشأة المؤسسات الأهلية تاريخياً بالجانب الخيري الإغاثي وتوجهها نحو تقديم المساعدة للفقراء والمحتاجين ولم يختلف الوضع في فلسطين عن باقي الدول، فقد غلب الطابع الإغاثي على عمل هذه المنظمات، وكان دورها في تقديم المساعدات العينية والنقدية هو الدور الأساسي والتوجه البارز في عملها خلال مسيرتها التاريخية، وفي الفترة الأخيرة قد توجهت هذه المؤسسات توجهاً أكثر حداثة، بحيث تعمل على مساعدة المرأة من خلال امتلاكها لعناصر القوة المتمثلة في قدراتها واستغلال مهاراتها في الحصول على عمل وزيادة دخلها عن طريق تدريبها على مهن معينة كالخياطة وإعدادها للعمل في المجال الإداري من خلال تعليمها كيفية التعامل مع الحاسب الآلي ومهارات السكرتاريا ومن هنا أدركت الكثير من المؤسسات الأهلية أهمية دورها في تنمية قدرات المرأة ومهاراتها، لتحسين وضعها الاقتصادي (شبير والمفتي، 2017).

وقد قامت هذه المؤسسات بالعديد من البرامج لتشجيع المرأة على القيام بنشاط اقتصادي يساهم في زيادة دخلها والاستفادة من فرص القروض والمنح فهي تعمل على الجانب التدريبي لتحقيق مصدر الدخل للمرأة وإنما يعمل على نشر الوعي بين النساء (اشتية، 2010).

وأشارت محمد (2014) في دراستها على ضرورة التمييز بين "المنظمات النسائية الأهلية" وبين "المنظمات الأهلية المتصلة بالمرأة"، حيث تطور مفهوم المنظمات النسائية الأهلية في الثمانينيات انطلاقاً من الاهتمام بالمساواة بين الجنسين، وضرورة تأهيل وتمكين المرأة، كما أضافت إن معظم قيادات هذه الجمعيات من الرجال والنساء المثقفين الذين يتمتعون بالوعي السياسي، والذين ساعدتهم قدرتهم الفكرية، وتمكنهم من اللغات الأجنبية على التفاعل مع الوكالات المانحة والمنظمات الأهلية النسائية الدولية.

أما المنظمات العاملة في مجال حقوق المرأة أو المنظمات الأهلية التي تعمل في مجال المرأة تتبنى مشكلات بعينها للمرأة من خلال التركيز على مشكلات بعينها، تتعلق بالمشكلات الحياتية للمرأة، دون التركيز على العلاقات بين الجنسين كما تتبنى هذه الجمعيات في نفس الوقت وجهة النظر التقليدية فيما يخص دور المرأة في المجتمع (محمد، 2014).

2. 6. الدراسات السابقة:

2. 6. 1. الدراسات العربية:

دراسة ناصر والغرايبة (Nasser & Al-Gharaibeh, 2023) بعنوان: تمكين المرأة السعودية ذات

الإعاقة وفق رؤية السعودية 2030: دراسة تحليلية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الجهود المبذولة لتمكين المرأة السعودية ذات الإعاقة في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والرعاية الصحية في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يقدم مراجعة وتحليلاً شاملاً لدراسات وتقارير وأهداف الرؤية العامة والخاصة للمملكة العربية السعودية المتعلقة بتمكين المرأة السعودية ذات الإعاقة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود اهتمام كبير لدى السكان المستهدفين بالقطاع الاقتصادي، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من (7.70%) عام 2017 إلى (12%) نهاية عام 2020. كما وجدت الدراسة أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تلعب دوراً كبيراً في التمكين الاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة.

دراسة (عبد اللطيف، 2022) بعنوان: "معوقات تمكين المرأة ذات الإعاقة في الدول العربية: مصر

والأردن والعراق نموذجاً"

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة ذات الإعاقة في ثلاث دول عربية، وهي: مصر والعراق والأردن، قام الباحث في هذه الدراسة باتباع المنهج الوصفي التحليلي، وإجراء مراجعة نظرية للقوانين التشريعات، والتقارير للحصول على الأدلة من هذه الدولة، توصلت الدراسة إلى: عدم وجود آلية واضحة من أجل تفعيل ما جاء في التشريعات الدولية، والمتعلقة بحقوق النساء ذات الإعاقة على المستوى السياسي، والمشاركة في صنع القرار، والانتخابات، كما بينت النتائج أن تمكين النساء ذات الإعاقة سياسياً يجب أن

يرافقه تمكين اجتماعي واقتصادي للوصول إلى التنمية المطلوبة في المجتمع، وأشارت النتائج أيضاً إلى دور الإعلام في تغيير النمط المجتمعي السلمي تجاه النساء ذات الإعاقة، وقدرتهن على المشاركة في الحياة السياسية.

دراسة (عبود، 2022) بعنوان: "عوامل إعاقة تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي: دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة بغداد"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، وكذلك هدفت إلى التوصل إلى استراتيجيات وآليات لتمكين المرأة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) من النساء، واللاتي تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين آليات التمكين والحد من عوامل تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

دراسة (الربايعة، 2021) بعنوان: "مستوى التمكين الاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة من وجهة نظر العاملين في مجال التربية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين الاجتماعي، وذلك للنساء ذوات الإعاقة، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتم تطبيقها على عينة من العاملين في مجال التربية الخاصة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى التمكين الاجتماعي كان بدرجة منخفضة من وجهة نظر العاملين في التربية الخاصة، وكذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمستوى التعليمي لصالح درجتي الدبلوم المتوسط والماجستير.

دراسة (بني سعيد ، 2017)، بعنوان " دور الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية: دراسة على عينة من المستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في مدينة إربد".

سعت الدراسة إلى التعرف على مقدار مساهمة الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المجالات (الصحية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، التعليمية)، وكذلك بيان أهم التحديات التي تواجه هذه الجمعيات والتي تحد من تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، شمل مجتمع الدراسة ثلاث جمعيات لذوي الإعاقة في مدينة إربد، واقتصرت عينة الدراسة على (288) شخصاً من ذوي الإعاقة الحركية في الجمعيات الخيرية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن: يوجد دور فعال للجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في جميع مجالات الدراسة الصحية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتعليمية، حيث جاء التمكين الاجتماعي بدرجة مرتفعة، وأما مجالات التمكين الثقافي والتعليمي والتمكين الاقتصادي والتمكين الصحي فكانت درجة القوة لها متوسطة، وجاء مجال التمكين الصحي بأدنى درجة متوسطة في التمكين. وأوضحت النتائج أن هناك أثر ملحوظ في اجابات أفراد عينة الدراسة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، وفيما يتعلق بمعوقات التمكين التي تواجه الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة بتنفيذ برامج وخدمات الرعاية والتمكين فقد جاءت درجتها الكلية متوسطة.

دراسة (أبو لحية، 2016)، بعنوان " دور المشاريع الصغيرة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لذوي الإعاقة في فلسطين: دراسة حالة - قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام المشروعات الصغيرة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، واعتمدت الباحثة في إجراء الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم

اعتماد الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وبغرض جمع البيانات والوصول إلى نتائج الدراسة، وذلك من خلال تطبيقها على عينة عشوائية تكونت من (100) من الأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يمتلكون مشاريع صغيرة، وأظهرت نتائج الدراسة: عدم إسهام المشاريع الصغيرة في تحسين قدرات ذوي الإعاقة من الوصول إلى المؤسسات المالية والاقتصادية، وكذلك بينت الدراسة إسهام المشاريع الصغيرة في تحسين مستوى المشاركة لذوي الإعاقة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك أشارت الدراسة إلى أن المشاريع الصغيرة لعبت دوراً في الحد من البطالة بين أفراد ذوي الإعاقة.

دراسة (الشمري، 2015)، بعنوان "تمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية"

سعت الدراسة إلى معرفة المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (110) من الأعضاء، وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كانت: توعية المعوقين، يليها دور المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية، وكذلك بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع، بينما وجدت في متغير مدة الخبرة في حين أظهرت فروقاً في الأبعاد الفرعية لصالح الإناث في مجالي (دور الكليات ذات العلاقة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية).

2.6.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة (Awuor, 2023) بعنوان: التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة الجسدية في

أحياء كيبيرا الفقيرة، مقاطعة نيروبي، كينيا

هدفت الدراسة إلى تقييم مبادرات التمكين الاجتماعي والاقتصادي وتأثيرها على النساء اللاتي يعانين من إعاقات جسدية في الأحياء الفقيرة في كيبيرا، نيروبي، كينيا، استخدمت الدراسة تصميم البحث الصوفي، وتم إجراء مقابلات مع النساء ذوات الإعاقة اللاتي يعشن في الأحياء الفقيرة في كيبيرا، وقد تم تحليل البيانات باستخدام التقنيات النوعية والكمية، وتوصلت الدراسة إلى: انخفاض مستوى الوعي بنسبة (22%) حول وجود مبادرات التمكين الاجتماعي والاقتصادي، كما بينت النتائج أن التحديات الرئيسية تمثلت في: عدم كفاية موارد التمويل، وضعف التواصل بشأن عملية التسجيل في المبادرات، وكذلك معايير الاختيار الصارمة للدعم المالي، إضافة إلى ارتفاع معدل التخلف عن سداد القروض، ومن جانب آخر بينت نتائج الدراسة وجود تأثير لهذه المبادرات على زيادة نمو الأعمال، وتنمية المهارات لدى النساء مما أدى إلى زيادة فرص العمل ورفع القدرة على تلبية احتياجات الأسرة.

دراسة (Agbettor, 2021) بعنوان: تنمية سبل العيش للنساء ذوات الإعاقة البصرية في القطاع

الخاص في غانا

هدفت الدراسة إلى البحث في الطرق التي تتخبط بها النساء ذات الإعاقة في غانا، وتحديدًا اللاتي يعانين من إعاقات بصرية في الاقتصاد غير الرسمي، والاستراتيجيات التي تستخدمها هؤلاء النساء لكسب المال، واستكشاف الطرق التي أثرت بها جهود اتحاد غانا للمكفوفين (GBU) وشركائه لتوفير إمكانيات وتمكين النساء لكسب العيش، والعمل الحر، تكونت الدراسة من (6) من مقدمي الخدمات، و(6) من النساء ذات الإعاقة، والمستفيدة من هذه المؤسسات وكانت الطرق الأساسية لجمع البيانات هي تدوين الملاحظات في الميدان، وإجراء المقابلات الفردية، وتم إجراء تحليل موضوعي على المعلومات، توصلت الدراسة إلى أن

العقبة الرئيسية كانت تتمثل في: أن معظمهن يواجهن صعوبة في اكتساب مهارات جديدة بسبب طبيعة تصميم الخدمات وتقديمها، كذلك بينت النتائج أن غالبية النساء ذوات الإعاقة البصرية اللاتي لديهن مشاريع اقتصادية غير رسمية يواجهن صعوبة في النجاح بسبب غياب القوانين وبرامج الحماية الاجتماعية كما توصلت الدراسة إلى أن مجموعة متنوعة من المفاهيم والمواقف الخاطئة حول العمى ساهمت في التحديات التي تواجهها النساء اللاتي يعانين من إعاقات بصرية في حياتهن اليومية.

دراسة (Madyaningrum, 2017) بعنوان "منظمات الإعاقة كإعدادات تمكينية: حالة منظمة محلية للإعاقة في مقاطعة يوجياكارتا، إندونيسيا"

هدفت الدراسة إلى تعزيز الأفراد وخاصة المهمشين في المجتمع، بما في ذلك ذوي الإعاقة الذين يعانون من الظلم، وعدم المساواة التي وضعتهم بين الفئات الأكثر حرماناً في المجتمع، وركزت الدراسة على تحليل الدور وأهمية منظمات الإعاقة كشكل من أشكال النشاط السياسي، واعتمدت الدراسة المقابلة كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مساهمة منظمات الإعاقة في تعزيز الهيكل الثقافي والتغييرات التي تعتبر مفيدة في الدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما توصلت الدراسة إلى أن عملية التمكين تتطلب على المستوى الفردي جودة العلاقة التي تسمح للأشخاص ذوي الإعاقة بالاندماج مع من يشاركونهم في نفس الخبرات والقيم.

دراسة (Museva, 2012) بعنوان: "مستوى مشاركة النساء ذوات الإعاقة في برامج التمكين الاقتصادي في مقاطعة غويرو"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى مشاركة النساء ذوات الإعاقة في برامج التمكين الاقتصادي في مقاطعة غويرو في زيمبابوي، كما هدفت الدراسة على التعرف على آراء المجتمع حول مشاركة النساء ذوات الإعاقة في برامج التمكين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعتماد الاستبانة والمقابلات كأدوات للدراسة وجمع البيانات، حيث تم توزيع الاستبانة على (30) من المشاركين في برامج التمكين، وتم إجراء

المقابلات مع العاملين في المنظمات الحكومية والأهلية والقادة المؤثرين في المجتمع، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النساء ذات الإعاقة تلقين القليل من الاهتمام، ولم يتم التطرق إلى القضايا التي تؤثر على حياتهن، أما رأي المجتمع فكان يعتبر أن النساء ذات الإعاقة هم حالات إنسانية خيرية.

2. 6. 3. التعقيب على الدراسات السابقة:

جاءت هذه الدراسة مكملة لما سبقها من دراسات بحثت في التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذات الاحتياجات الخاصة، حيث تناولت العديد من الدراسات طبيعة برامج التمكين المقدمة للنساء، إلا أن الدراسة الحالية تتميز عما سبقها من دراسات، فبعد مراجعة هذه الدراسات، تبين الآتي:

■ من حيث هدف الدراسة:

تتفق هذه الدراسة مع دراسة ناصر والغرابية (Nasser & Al-Gharaibeh, 2023) التي هدفت إلى التعرف على الجهود المبذولة لتمكين المرأة ذات الإعاقة في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والرعاية الصحية، وكذلك تتفق مع دراسة (عبد اللطيف، 2022) ودراسة (عبود، 2022) التي بحثت في معوقات تمكين المرأة ذات الإعاقة، وتتفق مع دراسة (الربايعة، 2021) ودراسة (الشمري، 2015) دراسة (Awuor, 2023) دراسة (Museva, 2012) التي بحثت في مستوى التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة، وكذلك مع دراسة (بني سعيد، 2017) التي بحثت في دور الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.

في حين تختلف مع دراسة (أبو لحية، 2016) التي بحثت في دور المشاريع الصغيرة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لذوي الإعاقة.

■ من حيث أدوات الدراسة:

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (عبود، 2022) دراسة (الربايعة، 2021) دراسة (بني سعيد ، 2017) دراسة (أبو لحية، 2016) دراسة (الشمري، 2015) دراسة (Museva, 2012) التي اعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، كما تتفق مع دراسة (Awuor, 2023) دراسة (Agbettor, 2021) دراسة (Madyaningrum, 2017) التي اعتمدت المقابلات كأداة للدراسة.

في حين تختلف مع دراسة ناصر والغرايبة (Nasser & Al-Gharaibeh, 2023) ودراسة (عبد اللطيف، 2022) التي اعتمدت أسلوب المراجعة النظرية

وبشكل عام، تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تسليط الضوء على النساء ذات الإعاقة، والبرامج التي تسهم في تمكينها، كما تشترك معها في تنفيذ وتطبيق الدراسة على عينة من المؤسسات والجهات ذات العلاقة بتمكين النساء ذات الإعاقة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في:

- تحديد مشكلة الدراسة، وصياغتها، والتعرف على أبعاد وجوانب موضوع التمكين.
- بناء أدوات الدراسة (الاستبانة، والمقابلة) وتصميمها.
- تكوين فكرة شاملة عن موضوع الدراسة، ومجالاته، وأبعاده، ومنهجية وإجراءات الدراسة.

التمييز عن الدراسات السابقة:

- تمييز عن الدراسات السابقة في تطبيقها على المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، واقتصارها على المؤسسات التي تُعنى بالمرأة، والمؤسسات التي تُعنى برعاية الأفراد ذوي الإعاقة بشكل عام.
- كما تتميز الدراسة الحالية في هدفها الرئيس، المتمثل في تقييم برامج التمكين التي تنفذها المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل من خلال أهدافها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يعرض هذا الفصل الإجراءات التي تمّ اتباعها الباحثة في تنفيذ وإجراء الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض منهجية الدراسة التي تم اتباعها، كما يعرض هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة، وآلية اختيار عينة الدراسة، وكذلك يتطرق هذا الفصل إلى عرض أدوات الدراسة، وآلية إعدادها وبنائها، وطريقة التحقق من صدقهما وثباتهما، وكيفية تطبيقها على عينة الدراسة، ثم عرض الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.

3. 1. منهجية الدراسة:

اتبعت الباحثة في تنفيذ هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه (الكمي والكيفي)؛ ذلك أن هذا المنهج، يتوافق مع طبيعة هذه الدراسة، وأهدافها، إذ نحاول من خلال هذا المنهج وصف الظاهرة التي تبحثها الدراسة، وكذلك تحليل بياناتها، وبحث طبيعة العلاقة بين أجزائها، والتعليقات التي تناولتها المراجع والدراسات السابقة حولها، وصولاً إلى صياغة بعض التوصيات حول الدراسة في ضوء ما توصل إليه نتائج.

وقد استفادت الباحثة من مصدرين أساسيين للمعلومات:

أولاً: المصادر الثانوية: وتمثلت في رجوع الباحثة إلى مجموعة من المصادر المتمثلة في المصادر والمراجع العربية والأجنبية المتاحة، والتي لها صلة بموضوع الدراسة الحالي، وكذلك تمثلت في قيام الباحثة بالوصول إلى الدراسات السابقة (الرسائل العلمية، والأبحاث المحكمة) والتي سلطت الضوء على موضوع الدراسة الحالية، ومنها ما أجري في مجتمعات عربية وأجنبية؛ لمعالجة الإطار النظري.

ثانياً المصادر الأولية: وتمثلت في لجوء الباحثة إليها بغرض معالجة الجانب التحليلي لموضوع الدراسة، وأيضاً بغرض تصميم أدوات الدراسة (الاستبانة، والمقابلة) وعملية جمع البيانات الأولية من المبحوثين عينة الدراسة، حيث صممت أدوات الدراسة خصيصاً لهذا الهدف.

3.2. مجتمع الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها التي تم تحديدها، فقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في المؤسسات الأهلية والتي تُعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والمؤسسات الخاصة بالمرأة والبالغ عددهم (26) مؤسسة، وكذلك تكوّن مجتمع الدراسة من جميع النساء ذات الإعاقة والمستفيدة من المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، حيث يوضح الجدول (1.3) توزيع مجتمع الدراسة:

جدول رقم (1.3) مجتمع الدراسة (الطلبة)

المؤسسة	عدد الموظفين	عدد الموظفين	الاستبانات الموزعة
مؤسسات رعاية ذوي الإعاقة	16	208	105
مؤسسات للمرأة	10	130	65
المجموع	26	338	170

3.3. عينة الدراسة:

قامت الباحثة بتحديد عينة الدراسة لإجراء المقابلات معهم من النساء ذات الإعاقة بالطريقة المتيصرة، حيث تم إجراء المقابلات مع (15) من النساء المستفيدات من المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل.

ومن جانب آخر، فقد قامت الباحثة بتحديد عينة الدراسة باتباع الطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث قامت الباحثة بتوزيع (170) استبانة على الموظفين في المؤسسات سابقة الذكر بنسبة (50.6%) من مجتمع الدراسة كاملاً، وذلك استناداً للأسس العلمية التي نظمها كريس (kerjcie) ومورجان (morgan) لتحديد

حجم عينة الدراسة المناسب وفقاً لحجم المجتمع (kerjcie& morgan, 1970)، وفي النهاية بلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (162) بنسبة استرداد (95.3%)، والجدول (2.3) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2.3): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

الرقم	المتغيرات	البدائل	العدد	النسبة المئوية
1.	مجال عمل المؤسسة	رعاية ذوي الإعاقة	98	61.5%
		مؤسسات للمرأة	64	38.5%
		المجموع	162	100%
2.	مصادر تمويل المؤسسة	مصادر ذاتية	85	52.5%
		مؤسسات داخلية	56	34.6%
		مؤسسات أجنبية	21	13%
		المجموع	162	100%
3.	عدد العاملين في المؤسسة	أقل من 10	10	6.2%
		10-29 موظف	131	80.9%
		30 فأكثر	21	13%
		المجموع	162	100%
4.	عمر المؤسسة	أقل من 3 سنوات	35	21.6%
		3-7 سنوات	41	25.3%
		أكثر من 7 سنوات	86	53.1%
		المجموع	162	100%

3. 4. أدوات الدراسة:

■ الاستبانة:

بناء الأداة:

لتحقيق أهداف الدراسة السابقة، استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لتطبيق هذه الدراسة وجمع البيانات؛ وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة في تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً، حيث اتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

1. قامت الباحثة بإعداد الاستبانة في شكلها الأولي، وقد راعت صياغة المحتوى على شكل عبارات لغتها سهلة وقصيرة، حيث اشتملت الأداة بشكلها الأولي على (46) فقرة موزعة على ثلاث مجالات رئيسية، وقد أعطيت كل فقرة من فقراتها وزناً مدرجاً.

2. تمّ عرض الاستبانة (بشكلها الأولي) على المشرف لإبداء رأيه ثم تعديلها بناء على ملحوظاته وتقييمه.

3. تمّ عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المختصين في عدد من الجامعات الفلسطينية، والذين لهم اهتمامات بحثية في هذا المجال، وذلك لأخذ آرائهم المطرحة.

حيث تكونت الاستبانة في صورتها النهائية، من قسمين رئيسيين: (ملحق رقم 2)

القسم الأول: البيانات الشخصية عن المبحوثين عينة الدراسة: (مجال عمل المؤسسة، مصادر تمويل المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة، عمر المؤسسة).

القسم الثاني: تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً، والجدول (3.3) يبين عدد فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة تبعاً للنموذج المقترح بعد تحكيم الاستبانة.

جدول رقم (3.3) عدد فقرات مقياس تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل

اقتصادياً واجتماعياً

م	المجال	عدد الفقرات
1	المجال الأول: واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاجتماعي والاقتصادي	26
م1	المحور الأول: وضوح أهداف برامج التمكين	10
م2	المحور الثاني: التمكين الاقتصادي	10
م3	المحور الثالث: التمكين الاقتصادي	6
2	المجال الثاني: المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي	8
3	المجال الثالث: تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة	21
م1	المحور الأول: تقييم محتوى برامج التمكين	5
م2	المحور الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين	4
م3	المحور الثالث: تقييم عملية تنفيذ البرامج	4
م4	المحور الرابع: تقييم فاعلية البرامج	4
م5	المحور الخامس: تقييم نتائج البرامج	4

حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابة المبحوثين على فقرات الاستبانة، والجدول (5.3)

يوضح ذلك:

جدول (5.3) درجات مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بدرجة					الاستجابة
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	
1	2	3	4	5	الدرجة

3. 5. صدق الأداة:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال:

أولاً: الصدق الخارجي (المحكمين):

وتمثل في عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة في الجامعات الفلسطينية، والبالغ عددهم (5) محكمين -المحلق رقم 1-، وقد استفادت الباحثة من آرائهم المطروحة، واستجابت لها، وقامت بتعديل ما يلزم في ضوء مقترحاتهم، والتي أقيمت على مجالات الدراسة كما هي، في حين اقتصررت التعديلات والمقترحات على صياغة بعض الفقرات، وإلغاء بعضها، وقد أصبح العدد النهائي لفقرات (56) موزعة على المجالات الثلاثة سابقة الذكر.

ثانياً: الاتساق الداخلي: Internal Validity

وهو يُبين مدى التوافق والاتساق بين كل فقرة من أسئلة الاستبانة مع الدرجة الكلية لمجالها، الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تمّ حساب الصدق الداخلي للاستبانة على النحو الآتي:

تم التأكد من الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، كما يبين ذلك الجداول (6.3 - 9.3).

■ صدق فقرات مجال واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء

ذات الإعاقة

جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
المحور الاول: وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة			
1	ينص النظام الداخلي للمؤسسة على دعم النساء ذات الإعاقة في المجتمع المحلي.	0.463**	0.000
2	يعتبر تمكين النساء ذات الإعاقة في المجتمع من أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها.	0.710**	0.000
3	يتم تحديد برامج التمكين وفق قدرات النساء ذات الإعاقة.	0.767**	0.000
4	يتم تحديد برامج التمكين وفق احتياجات النساء ذات الإعاقة.	0.855**	0.000
5	تسعى المؤسسة لتحقيق الرفاهية للمجتمع من خلال تمكين النساء ذات الإعاقة.	0.747**	0.000
6	تراعي المؤسسة العادات والتقاليد والقيم داخل المجتمع عند تنفيذ برامج التمكين	0.823**	0.000
7	تراعي المؤسسة المعيار الديني والأخلاقي في كل ما يتعلق بتمكين النساء ذات الإعاقة	0.657**	0.000
8	تراعي المؤسسة العدالة والمساواة عند تقديم برامج التمكين.	0.720**	0.000
9	تنفذ المؤسسة برامج التمكين بالشراكة مع مؤسسات أخرى.	0.773**	0.000
10	توفر المؤسسة المعلومات الكاملة عن كيفية الحصول على التمويل وأوجه صرفه	0.773**	0.000
المحور الثاني: التمكين الاقتصادي			
11	تسعى المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى تحقيق دخل مادي منتظم للنساء ذات الإعاقة.	0.765**	0.000
12	تعقد المؤسسة دورات تدريبية للنساء لتوعيتهن بأهمية بآليات التمكين ومتابعته.	0.775**	0.000

0.000	0.798**	يتم توجيه برامج تمكين النساء ذات الإعاقة للموائمة بين الحياة المهنية والأسرية.	13
0.000	0.797**	تقوم المؤسسة بشراء المنتجات الأساسية اللازمة لتشغيل وتطوير المشروع للنساء	14
0.000	0.839**	يوجد لدى المؤسسة سياسة واضحة للاستفادة من التطور التكنولوجي في تمكين النساء ذات الإعاقة.	15
0.000	0.819**	تقوم المؤسسة بمنح النساء قرض بدون فوائد لتنفيذ المشروع أو تطويره.	16
0.000	0.764**	تؤمن المؤسسة فرص توظيف للنساء ذات الإعاقة في الشركات المختلفة.	17
0.000	0.724**	تتابع المؤسسة النسبة القانونية لتوظيف النساء ذات الإعاقة في المؤسسات العامة.	18
0.000	0.748**	تعطي المؤسسة الأولوية للبرامج التي تحقق استدامة اقتصادية للنساء ذات الإعاقة.	19
0.000	0.691**	تهتم المؤسسة بتنفيذ المشاريع الاقتصادية التي تسهم في الحفاظ على البيئة.	20
المحور الثالث: التمكين الاجتماعي			
0.000	0.793**	تقوم المؤسسة بعمل تشبيك مع المؤسسات المحلية لتمكين النساء ذات الإعاقة اجتماعياً.	21
0.000	0.814**	تقوم المؤسسة بإشراك النساء ذات الإعاقة في الأنشطة المجتمعية التي تنفذها.	22
0.000	0.795**	تنفذ المؤسسة ندوات لتعريف النساء ذات الإعاقة بحقوقها.	23
0.000	0.848**	تنفذ المؤسسة برامج تدريبية للنساء لزيادة الثقة بالنفس لديهن.	24
0.000	0.765**	تتابع المؤسسة إشراك النساء في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمجتمع المحلي.	25
0.000	0.573**	تدعم المؤسسة النساء ذات الإعاقة في التعبير عن آرائهم من خلال الدفاع عنها	26

تشير النتائج والبيانات الواردة في الجدول (6.3) أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال نفسه ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على قوة الاتساق والتوافق الداخلي لفقرات الأداة (واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة)، مما يشير إلى صدق فقرات الأداة في قياس ما وضعت من أجل قياسه.

■ صدق فقرات مجال المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي

جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	وجود نظرة سلبية تجاه النساء ذات الإعاقة تحد من تحقيق أهداف برامج التمكين.	0.654**	0.000
2	قلة البرامج التدريبية للعاملين في المؤسسات لتأهيلهم للعمل في برامج التمكين للنساء ذات الإعاقة.	0.786**	0.000
3	ضعف الاستفادة من الموارد المتاحة للمؤسسة لعمل وتنفيذ برامج التمكين.	0.696**	0.000
4	غياب الدعم الحكومي لبرامج التمكين للنساء ذات الإعاقة.	0.788**	0.000
5	ضعف الدعم المقدم من مؤسسات القطاع الخاص لبرامج التمكين.	0.720**	0.000
6	عدم رغبة أفراد أسرة النساء ذات الإعاقة في امتلاك مشاريع اقتصادية تحقق لهن التمكين.	0.659**	0.000
7	المستوى التعليمي للنساء ذات الإعاقة لا يؤهلن لإدارة مشاريع اقتصادية.	0.796**	0.000
8	يؤثر نظام العمل داخل المؤسسة على تنفيذ برامج التمكين.	0.739**	0.000
9	تدخل الممولين في طبيعة برامج التمكين وتنفيذها.	0.737**	0.000

تشير النتائج والبيانات الواردة في الجدول (6.3) أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال نفسه ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على قوة الاتساق والتوافق الداخلي لفقرات الأداة (المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي)، مما يشير إلى صدق فقرات الأداة في قياس ما وضعت من أجل قياسه.

■ صدق فقرات مجال تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة

جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
المحور الأول: تقييم محتوى برامج التمكين			
1	يتم تحديد الفئات المستهدفة للمشروع بدقة، مثلا (النساء كبار العمر أو الأصغر عمراً.. الخ)	0.644**	0.000
2	يتم تحديد الاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة من برامج التمكين.	0.808**	0.000
3	يتم تحليل المخاطر الخارجية التي يحتمل مواجهتها أثناء تنفيذ برامج التمكين.	0.805**	0.000
4	يراعى وضع ترتيبات للتنسيق مع الشركاء المختصين لتنفيذ البرامج.	0.857**	0.000
5	يتم وضع الجداول الزمنية المتوقعة لتنفيذ أنشطة برامج التمكين.	0.829**	0.000
المحور الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين			
6	يتم متابعة التخلص من المشاكل والمعوقات التي تواجه تمكين النساء ذات الإعاقة.	0.815**	0.000
7	يتم توفير الأموال الكافية لتنفيذ مشروعات التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة.	0.892**	0.000
8	يتم متابعة توفير البرنامج لبيئة مستقرة ومناسبة للنساء المستفيدة.	0.873**	0.000
9	يتم متابعة المشروع حتى بعد انتهاء التمويل.	0.831**	0.000
المحور الثالث: تقييم عملية تنفيذ البرامج			
10	يتم متابعة برامج التمكين بشكل دوري لملاحظة سير العمل.	0.852**	0.000
11	يتم متابعة تحقيق الأهداف لبرامج التمكين بشكل دوري.	0.810**	0.000
12	لدى المؤسسة مختصين لتشخيص وحل المشكلات التي تواجه البرامج.	0.805**	0.000
13	يتم مناقشة أسباب تراجع برامج التمكين في حال حدوث ذلك.	0.800**	0.000

المحور الرابع: تقييم فاعلية البرامج		
0.000	0.846**	14 يتم تنفيذ برامج التمكين في الوقت المناسب.
0.000	0.906**	15 تحرص المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج.
0.000	0.881**	16 تعتبر برامج التي تنفذها المؤسسة المصدر الرئيس لتمكين النساء ذات الإعاقة.
0.000	0.862**	17 تعتمد المؤسسة تنفيذ برامج مستدامة لتمكين النساء ذات الإعاقة.
المحور الخامس: تقييم نتائج البرامج		
0.000	0.718**	18 تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف البرنامج.
0.000	0.790**	19 تساهم برامج التمكين في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للنساء.
0.000	0.822**	20 تضيف برامج التمكين خبرات ومهارات جديدة للنساء ذات الإعاقة.
0.000	0.775**	21 يتم صياغة تقارير لإطلاع المستفيدين على نتائج برامج التمكين.

تشير النتائج والبيانات الواردة في الجدول (6.3) أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال نفسه ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على قوة الاتساق والتوافق الداخلي لفقرات الأداة (تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة)، مما يشير إلى صدق فقرات الأداة في قياس ما وضعت من أجل قياسه.

6.3. ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة، باستخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (10.3):

جدول رقم (10.3): معاملات ثبات مقياس تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في

الخليج اقتصادياً واجتماعياً وفق معادلة كرونباخ ألفا.

م	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
1م	المحور الأول: وضوح أهداف برامج التمكين	10	0.886
2م	المحور الثاني: التمكين الاقتصادي	10	0.926
3م	المحور الثالث: التمكين الاقتصادي	6	0.854
1	الدرجة الكلية	26	0.953
المجال الثاني: المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي			
1م	المحور الأول: تقييم محتوى برامج التمكين	5	0.829
2م	المحور الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين	4	0.875
3م	المحور الثالث: تقييم عملية تنفيذ البرامج	4	0.827
4م	المحور الرابع: تقييم فاعلية البرامج	4	0.897
5م	المحور الخامس: تقييم نتائج البرامج	4	0.772
	الدرجة الكلية	21	0.955

يتبين من المعلومات الواردة في الجدول (10.3) أن قيمة ثبات أداة الدراسة لمقياس واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة من خلال معادلة (كرونباخ ألفا) عند الدرجة الكلية بلغت (95.3%)، وتراوحت قيمة ثبات مجالات المقياس بين (85.4%-92.6%) وبلغت قيمة ثبات المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي (90%)، وقيمة ثبات تقييم

برامج تمكين النساء ذات الإعاقة عند الدرجة الكلية (95.5%) مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة وتعميم النتائج.

■ المقابلة:

تم بناء أداة الدراسة على شكل (مقابلة مهيكلية) من خلال الاستفادة من الرجوع إلى دراسات سابقة، وبما يتوافق مع أهداف الدراسة الحالية، وقد كانت المقابلة مكونة من ثمانية أسئلة.

3.7. متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات المستقلة:

- أ. مجال عمل المؤسسة، وله مستويان (رعاية ذوي الإعاقة، مؤسسات المرأة)
 - ب. مصادر تمويل المؤسسة، وله ثلاث مستويات: (ذاتية، مؤسسات داخلية، مؤسسات خارجية)
 - ت. عدد العاملين في المؤسسة، وله ثلاث مستويات: (أقل من 10، 10-29، 30 فأكثر)
 - ث. عمر المؤسسة، وله ثلاث مستويات: (أقل من 3 سنوات، 3-7 سنوات، أكثر من 7 سنوات)
2. المتغير التابع: تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل

اقتصادياً واجتماعياً

3.8. حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من عام 2023-2024.

الحدود البشرية: المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل.

الحدود المكانية: محافظة الخليل.

الحدود الموضوعية: تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً.

3. 9. إجراءات جمع البيانات:

بعد أن تم التحقق من الصدق للاستبانة (أداة الدراسة)، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على عينة من الموظفين في المؤسسات الأهلية التي لها علاقة برعاية النساء ذات الإعاقة في محافظة الخليل، حيث استغرقت عملية التوزيع للاستبانة وتجميع الردود ما يقارب أسبوع، حيث قامت فيه الباحثة بتوزيع (170) استبانة، واسترجاع (162) استبانة صالحة للتحليل.

كما قامت الباحثة بالتوجه إلى المؤسسات (رعاية ذوي الإعاقة، ومؤسسات المرأة) في محافظة الخليل لإجراءات مقابلات مع النساء اللواتي اشتركن في برامج التمكين التي تقدمها هذه المؤسسات، بعد شرح أهداف الدراسة لهم، وتسجيل إجاباتهم.

3. 10. المعالجة الإحصائية:

■ تحليل البيانات الكمية (الاستبانة)

لتحويل إجابات المبحوثين إلى نتائج، تُجيب عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على كل فقرة من فقرات الاستبانة، وكذلك تم استخدام اختبار (person) لمعرفة وقياس الصدق الداخلي لفقرات الاستبانة، إضافة إلى ذلك تم حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا بغرض التأكد من ثبات أداة الدراسة، وذلك من خلال إدخال البيانات الكمية على برنامج التحليل الإحصائي الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

وقد أعطيت الاستجابات التدرج الآتي:

جدول 12.3: المقياس الوزني لتحديد تقديرات أفراد عينة الدراسة.

التقدير	الوزن النسبي %	الوسط الحسابي
منخفضة	أقل من 46.8%	أقل من 2.34
متوسطة	من 46.8% - 73.4%	من 2.34 - 3.67
مرتفعة	73.4% فأكثر	3.67 فأكثر

وقد تم تطبيق المعادلة الآتية، لتحديد النتائج ومعرفة درجات التقدير للمبحوثين:

طول الفترة (لكل درجة) = (الحد الأعلى للاستجابة - الحد الأدنى للاستجابة) / 3

وبتطبيق مقياس ليكرت الخماسي، يصبح:

طول الفترة = $(5-1) / 3$ ويساوي 1.33

أما النسبة المئوية، فتم حساب على النحو الآتي:

النسبة المئوية = (الوسط الحسابي ÷ عدد البدائل) $\times 100\%$

■ تحليل البيانات الكيفية (المقابلة):

تم جمع البيانات الكيفية بواسطة المقابلات، ولتحليل هذه البيانات تم اتباع الخطوات التالية:

- تفرغ البيانات كاملة.
- ترميز البيانات التي تم تفرغها والتحقق من صدقها حيث تم تحديد رموز (codes) ومحاولة تفرغ البيانات إلى فئات حسب هذه الرموز.
- البحث عن عناوين محددة لتصنيف البيانات ضمن فئات.
- البحث عن الأنماط في كل فئة، مع الاقتباس من إجابات المجيبين للاستشهاد.
- وصف كل فئة أو نمط تم الخروج به في بند مستقل.

تضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

عرض نتائج تحليل أسئلة الدراسة

4. 1. نتائج سؤال الدراسة الأول:

ما واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة ؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (1.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي

والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
3	مرتفعة	0.601	3.674	وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة	1
1	مرتفعة	0.672	3.830	التمكين الاقتصادي	2
2	مرتفعة	0.654	3.726	التمكين الاجتماعي	3
	مرتفعة	0.578	3.744	الدرجة الكلية	

يظهر من خلال المعلومات الواردة في الجدول (1.4) أن واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة كان بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.744) وانحراف معياري (0.578) وكان التمكين الاقتصادي بأعلى درجة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.830) وانحراف

معياري (0.672) يليه التمكين الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.726) وانحراف معياري (0.654)، ثم

وضوح الأهداف والبرامج بمتوسط حسابي (3.674) وانحراف معياري (0.601)

أما الإجابة عن فقرات كل مجال من المجالات السابقة، فكانت على النحو الآتي:

المجال الأول: وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوضوح الأهداف والبرامج والأنشطة

التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (2.4):

جدول (2.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء

ذات الإعاقة، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
8	تراعي المؤسسة العدالة والمساواة عند تقديم برامج التمكين.	4.130	0.759	82.6%	1	مرتفعة
7	تراعي المؤسسة المعيار الديني والأخلاقي في كل ما يتعلق بتمكين النساء ذات الإعاقة	4.068	0.723	81.4%	2	مرتفعة
10	توفر المؤسسة المعلومات الكاملة عن كيفية الحصول على التمويل وأوجه صرفه	3.769	0.826	75.4%	3	مرتفعة
4	يتم تحديد برامج التمكين وفق احتياجات النساء ذات الإعاقة.	3.714	0.855	74.3%	4	مرتفعة
5	تسعى المؤسسة لتحقيق الرفاهية للمجتمع من خلال تمكين النساء ذات الإعاقة.	3.713	0.850	74.3%	5	مرتفعة
9	تنفذ المؤسسة برامج التمكين بالشراكة مع مؤسسات أخرى.	3.648	0.867	73.0%	6	متوسطة
6	تراعي المؤسسة العادات والتقاليد والقيم داخل المجتمع عند تنفيذ برامج التمكين	3.609	0.903	72.2%	7	متوسطة
3	يتم تحديد برامج التمكين وفق قدرات النساء ذات الإعاقة.	3.605	0.837	72.1%	8	متوسطة
2	يعتبر تمكين النساء ذات الإعاقة في المجتمع من أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها.	3.556	0.965	71.1%	9	متوسطة
1	ينص النظام الداخلي للمؤسسة على دعم النساء ذات الإعاقة في المجتمع المحلي.	2.938	0.868	58.8%	10	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
	الدرجة الكلية لوضوح الأهداف والبرامج والأنشطة	3.674	0.601	73.5%		مرتفعة

يتضح من الجدول (2.4) أن وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة كان بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.674) وانحراف معياري (0.601)، وحصلت الفقرة رقم (8) على أعلى درجة في مجال وضوح الأهداف، والتي تنص على (تراعي المؤسسة العدالة والمساواة عند تقديم برامج التمكين) وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (7) التي تنص على (تراعي المؤسسة المعيار الديني والأخلاقي في كل ما يتعلق بتمكين النساء ذات الإعاقة) تليها الفقرة رقم (10) التي تنص على (توفر المؤسسة المعلومات الكاملة عن كيفية الحصول على التمويل وأوجه صرفه) وجاءت بدرجة مرتفعة.

بينما حصلت الفقرة (1) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (ينص النظام الداخلي للمؤسسة على دعم النساء ذات الإعاقة في المجتمع المحلي) وجاءت بدرجة متوسطة، والفقرة (2) التي تنص على (يعتبر تمكين النساء ذات الإعاقة في المجتمع من أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها) بدرجة متوسطة.

المجال الثاني: واقع التمكين الاقتصادي

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاقتصادي، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (3.4):

جدول (3.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاقتصادي، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
15	يوجد لدى المؤسسة سياسة واضحة للاستفادة من التطور التكنولوجي في تمكين النساء ذات الإعاقة.	4.000	0.887	80.0%	1	مرتفعة
16	تقوم المؤسسة بمنح النساء قرض بدون فوائد لتنفيذ المشروع أو تطويره.	3.975	0.925	79.5%	2	مرتفعة
17	تؤمن المؤسسة فرص توظيف للنساء ذات الإعاقة في الشركات المختلفة.	3.881	0.941	77.6%	3	مرتفعة
14	تقوم المؤسسة بشراء المنتجات الأساسية اللازمة لتشغيل وتطوير المشروع للنساء	3.870	0.909	77.4%	4	مرتفعة
13	يتم توجيه برامج تمكين النساء ذات الإعاقة للموائمة بين الحياة المهنية والأسرية.	3.863	0.862	77.3%	5	مرتفعة
12	تعقد المؤسسة دورات تدريبية للنساء لتوعيتهم بأهمية بآليات التمكين ومتابعته.	3.819	0.776	76.4%	6	مرتفعة
11	تسعى المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى تحقيق دخل مادي منتظم للنساء ذات الإعاقة.	3.784	0.832	75.7%	7	مرتفعة
18	تتابع المؤسسة النسبة القانونية لتوظيف النساء ذات الإعاقة في المؤسسات العامة.	3.744	0.849	74.9%	8	مرتفعة
20	تهتم المؤسسة بتنفيذ المشاريع الاقتصادية التي تسهم في الحفاظ على البيئة.	3.725	0.839	74.5%	9	مرتفعة
19	تعطي المؤسسة الأولوية للبرامج التي تحقق استدامة اقتصادية للنساء ذات الإعاقة.	3.652	0.896	73.0%	10	متوسطة
	الدرجة الكلية لواقع التمكين الاقتصادي	3.830	0.672	76.6%		مرتفعة

يتضح من الجدول (3.4) أن واقع التمكين الاقتصادي كان بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.830) وانحراف معياري (0.672)، وحصلت الفقرة رقم (15) على أعلى درجة في مجال التمكين الاقتصادي، والتي تنص على (يوجد لدى المؤسسة سياسة واضحة للاستفادة من التطور التكنولوجي في تمكين النساء ذات الإعاقة) وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (16) التي تنص على (تقوم المؤسسة بمنح النساء قرض بدون فوائد لتنفيذ المشروع أو تطويره) وبعدها الفقرة رقم (17) التي تنص على (تؤمن المؤسسة فرص توظيف للنساء ذات الإعاقة في الشركات المختلفة) وجاءت بدرجة مرتفعة.

بينما حصلت الفقرة (19) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (تعطي المؤسسة الأولوية للبرامج التي تحقق استدامة اقتصادية للنساء ذات الإعاقة) وجاءت بدرجة متوسطة، والفقرة (20) التي تنص على (تهتم المؤسسة بتنفيذ المشاريع الاقتصادية التي تسهم في الحفاظ على البيئة) بدرجة مرتفعة.

المجال الثالث: واقع التمكين الاجتماعي

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاجتماعي، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (4.4):

جدول (4.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاجتماعي، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
22	مرتفعة	3.899	0.765	78.0%	1
24	مرتفعة	3.752	0.822	75.0%	2
21	مرتفعة	3.744	0.803	74.9%	3
25	متوسطة	3.646	0.938	72.9%	4
23	متوسطة	3.638	0.858	72.8%	5
26	متوسطة	3.636	0.957	72.7%	6
الدرجة الكلية لواقع التمكين الاجتماعي					
	مرتفعة	3.726	0.654	74.5%	

يتضح من الجدول (4.4) أن واقع التمكين الاجتماعي كان بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.726) وانحراف معياري (0.654)، وحصلت الفقرة رقم (22) على أعلى درجة في مجال التمكين الاجتماعي، والتي تنص على (تقوم المؤسسة بإشراك النساء ذات الإعاقة في الأنشطة المجتمعية التي

تنفذها) وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (24) التي تنص على (تنفذ المؤسسة برامج تدريبية للنساء لزيادة الثقة بالنفس لديهن) تليها الفقرة رقم (21) التي تنص على (تقوم المؤسسة بعمل تشبيك مع المؤسسات المحلية لتمكين النساء ذات الإعاقة اجتماعياً) وجاءت بدرجة مرتفعة. بينما حصلت الفقرة (26) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (تدعم المؤسسة النساء ذات الإعاقة في التعبير عن آرائهم من خلال الدفاع عنها) وجاءت بدرجة متوسطة، والفقرة (23) التي تنص على (تنفذ المؤسسة ندوات لتعريف النساء ذات الإعاقة بحقوقها) بدرجة متوسطة.

4. 2. نتائج سؤال الدراسة الثاني:

ما واقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة في محافظة الخليل؟ للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (5.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل

المؤسسات الخاصة في محافظة الخليل

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
2	مرتفعة	0.529	4.126	المجال الأول: تقييم محتوى برامج التمكين	1
1	مرتفعة	0.582	4.139	المجال الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين	2
5	مرتفعة	0.607	4.028	المجال الثالث: تقييم عملية تنفيذ البرامج	3
4	مرتفعة	0.625	4.079	المجال الرابع: تقييم فاعلية البرامج	4
3	مرتفعة	0.558	4.129	المجال الخامس: تقييم نتائج البرامج	5
	مرتفعة	0.509	4.101	الدرجة الكلية	

يظهر من خلال المعلومات الواردة في الجدول (5.4) أن واقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة كان بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.101) وانحراف معياري (0.509) وكان استدامة برامج التمكين بأعلى درجة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.139) وانحراف معياري (0.582)، يليه محتوى برامج التمكين بمتوسط حسابي (4.126) وانحراف معياري (0.529)، ثم نتائج البرامج، بمتوسط حسابي (4.129) وانحراف معياري (0.558)، يليه فاعلية البرامج بمتوسط حسابي (4.079) وانحراف معياري (0.625).
أما الإجابة عن فقرات كل مجال من المجالات السابقة، فكانت على النحو الآتي:

المجال الأول: تقييم محتوى برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات

الأهلية في محافظة الخليل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم محتوى برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (6.4):

جدول (6.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم محتوى برامج التمكين، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
2	مرتفعة	4.247	0.621	84.9%	1	مرتفعة
4	مرتفعة	4.247	0.621	84.9%	1	مرتفعة
5	مرتفعة	4.205	0.653	84.1%	2	مرتفعة
3	مرتفعة	4.136	0.635	82.7%	3	مرتفعة
1	مرتفعة	3.789	0.869	75.8%	4	مرتفعة
الدرجة الكلية لتقييم محتوى برامج التمكين						
	مرتفعة	4.126	0.529	82.5%		مرتفعة

يتضح من الجدول (6.4) أن تقييم محتوى برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.126) وانحراف معياري (0.529)، وحصلت الفقرة رقم (2) والفقرة رقم (4) على أعلى درجة في مجال تقييم محتوى برامج التمكين، والتي تنص على الترتيب (يتم تحديد الاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة من برامج التمكين)، و(يراعى وضع ترتيبات للتنسيق مع الشركاء المختصين لتنفيذ البرامج) وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (5) التي تنص على (يتم وضع الجداول الزمنية المتوقعة لتنفيذ أنشطة برامج التمكين).

بينما حصلت الفقرة (1) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (يتم تحديد الفئات المستهدفة للمشروع بدقة، مثلاً (النساء كبار العمر أو الأصغر عمراً.. الخ)).

المجال الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات

الأهلية في محافظة الخليل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم استدامة برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (7.4):

جدول (7.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم استدامة برامج التمكين، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
9	يتم متابعة المشروع حتى بعد انتهاء التمويل.	4.208	0.712	84.2%	1	مرتفعة
6	يتم متابعة التخلص من المشاكل والمعوقات التي تواجه تمكين النساء ذات الإعاقة.	4.136	0.673	82.7%	2	مرتفعة
8	يتم متابعة توفير البرنامج لبيئة مستقرة ومناسبة للنساء المستفيدة.	4.130	0.651	82.6%	3	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
7	يتم توفير الأموال الكافية لتنفيذ مشروعات التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة.	4.082	0.693	81.6%	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتقييم استدامة برامج التمكين	4.139	0.582	82.8%		مرتفعة

يتضح من الجدول (7.4) أن تقييم استدامة برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.139) وانحراف معياري (0.582)، وحصلت الفقرة رقم (9) على أعلى درجة في مجال تقييم محتوى برامج التمكين، والتي تنص على (يتم متابعة المشروع حتى بعد انتهاء التمويل)، وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (6) التي تنص على (يتم متابعة التخلص من المشاكل والمعوقات التي تواجه تمكين النساء ذات الإعاقة)، ثم الفقرة (8) التي تنص على (يتم متابعة توفير البرنامج لبيئة مستقرة ومناسبة للنساء المستفيدة) بينما حصلت الفقرة (7) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (يتم توفير الأموال الكافية لتنفيذ مشروعات التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة).

المجال الثالث: تقييم عملية تنفيذ برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل

المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تقييم عملية تنفيذ برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في الجدول (8.4):

جدول (8.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم عملية تنفيذ برامج التمكين، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
12	يتم متابعة برامج التمكين بشكل دوري لملاحظة سير العمل.	4.236	0.666	84.7%	1	مرتفعة
11	يتم متابعة تحقيق الأهداف لبرامج التمكين بشكل دوري.	4.075	0.740	81.5%	2	مرتفعة
13	يتم مناقشة أسباب تراجع برامج التمكين في حال حدوث ذلك.	4.056	0.738	81.1%	3	مرتفعة
10	لدى المؤسسة مختصين لتشخيص وحل المشكلات التي تواجه البرامج.	3.736	0.823	74.7%	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتقييم عملية تنفيذ برامج التمكين	4.028	0.607	80.6%		مرتفعة

يتضح من الجدول (8.4) أن تقييم عملية تنفيذ برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.028) وانحراف معياري (0.607)، وحصلت الفقرة رقم (12) على أعلى درجة في مجال تنفيذ برامج التمكين، والتي تنص على (يتم متابعة برامج التمكين بشكل دوري لملاحظة سير العمل)، وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (11) التي تنص على (يتم متابعة تحقيق الأهداف لبرامج التمكين بشكل دوري)، ثم الفقرة (13) التي تنص على (يتم مناقشة أسباب تراجع برامج التمكين في حال حدوث ذلك) بينما حصلت الفقرة (10) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (لدى المؤسسة مختصين لتشخيص وحل المشكلات التي تواجه البرامج).

المجال الرابع: تقييم فاعلية برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات

الأهلية في محافظة الخليل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم فاعلية برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في

الجدول (9.4):

جدول (9.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم فاعلية برامج التمكين، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
15	تحرص المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج.	4.110	0.751	82.1%	1	مرتفعة
16	تعتبر برامج التي تنفذها المؤسسة المصدر الرئيس لتمكين النساء ذات الإعاقة.	4.104	0.662	82.1%	1	مرتفعة
17	تعتمد المؤسسة تنفيذ برامج مستدامة لتمكين النساء ذات الإعاقة.	4.086	0.708	81.7%	2	مرتفعة
14	يتم تنفيذ برامج التمكين في الوقت المناسب.	4.012	0.742	80.2%	3	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتقييم فاعلية برامج التمكين	4.079	0.625	81.6%		مرتفعة

يتضح من الجدول (9.4) أن تقييم فاعلية برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.079) وانحراف معياري (0.625)، وحصلت الفقرة رقم (15) على أعلى درجة في مجال فاعلية برامج التمكين، والتي تنص على (تحرص المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج)، وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (16) التي تنص على (تعتبر برامج التي تنفذها المؤسسة المصدر الرئيس لتمكين النساء ذات الإعاقة)، ثم الفقرة (17) التي تنص على (تعتمد المؤسسة تنفيذ برامج مستدامة لتمكين النساء ذات الإعاقة)

بينما حصلت الفقرة (14) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (يتم تنفيذ برامج التمكين في الوقت المناسب).

المجال الخامس: تقييم نتائج برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات

الأهلية في محافظة الخليل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم نتائج برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل، وتظهر النتائج كما هي موضحة في

الجدول (10.4):

جدول (10.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم نتائج برامج التمكين، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
21	يتم صياغة تقارير لإطلاع المستفيدين على نتائج برامج التمكين.	4.429	0.687	88.6%	1	مرتفعة
19	تساهم برامج التمكين في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للنساء.	4.186	0.752	83.7%	2	مرتفعة
20	تضيف برامج التمكين خبرات ومهارات جديدة للنساء ذات الإعاقة.	4.123	0.628	82.5%	3	مرتفعة
18	تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف البرنامج.	3.778	0.827	75.6%	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لتقييم نتائج برامج التمكين	4.129	0.558	82.6%		مرتفعة

يتضح من الجدول (10.4) أن تقييم نتائج برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات

الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.129) وانحراف

معيارى (0.558)، وحصلت الفقرة رقم (21) على أعلى درجة في مجال نتائج برامج التمكين، والتي تنص

على (يتم صياغة تقارير لإطلاع المستفيدين على نتائج برامج التمكين)، وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة

مرتفعة، تليها الفقرة (19) التي تنص على (تساهم برامج التمكين في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للنساء)،

ثم الفقرة (17) التي تنص على (تضيف برامج التمكين خبرات ومهارات جديدة للنساء ذات الإعاقة)

بينما حصلت الفقرة (18) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت

على (تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف البرنامج).

4. 3. الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث:

ما المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي ؟

للإجابة عن السؤال الثالث، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي، وتظهر النتائج كما هي موضحة في

الجدول (11.4):

جدول (11.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي

والاجتماعي ، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
32	مرتفعة	3.981	0.810	79.6%	1	مرتفعة
28	مرتفعة	3.889	0.780	77.8%	2	مرتفعة
27	مرتفعة	3.789	0.794	75.8%	3	مرتفعة
29	مرتفعة	3.759	0.763	75.2%	4	مرتفعة
30	مرتفعة	3.696	0.837	73.9%	5	مرتفعة
34	متوسطة	3.658	0.936	73.2%	6	متوسطة
31	متوسطة	3.615	0.859	72.3%	7	متوسطة
33	متوسطة	3.580	0.995	71.6%	8	متوسطة
35	متوسطة	3.553	0.968	71.1%	9	متوسطة
	مرتفعة	3.725	0.631	74.5%		مرتفعة

يتضح من الجدول (11.4) أن المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي كانت بدرجة مرتفعة، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.725) وانحراف معياري (0.631)، وحصلت الفقرة رقم (32) على أعلى درجة في المعوقات، والتي تنص على (عدم رغبة أفراد أسرة النساء ذات الإعاقة في امتلاك مشاريع اقتصادية تحقق لهن التمكين) وقد جاءت هذه الفقرة بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (28) التي تنص على (غياب الدعم الحكومي لبرامج التمكين للنساء ذات الإعاقة) تليها الفقرة رقم (27) التي تنص على (تدخل الممولين في طبيعة برامج التمكين وتنفيذها) وجاءت بدرجة مرتفعة ثم تليها الفقرة رقم (29) والتي تنص على (ضعف الاستفادة من الموارد المتاحة للمؤسسة لعمل وتنفيذ برامج التمكين) والتي جاءت بدرجة مرتفعة.

بينما حصلت الفقرة (35) على أقل متوسط حسابي في التقديرات من وجهة نظر المبحوثين، وقد نصت على (وجود نظرة سلبية تجاه النساء ذات الإعاقة تحد من تحقيق أهداف برامج التمكين) وجاءت بدرجة متوسطة، يليها الفقرة رقم (33) والتي نصت على (المستوى التعليمي للنساء ذات الإعاقة لا يؤهلهن لإدارة مشاريع اقتصادية) وجاءت بدرجة متوسطة.

4.4. نتائج الاجابة على السؤال الرابع:

هل يوجد فروق في واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة ؟

للإجابة عن السؤال الثامن تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى

لاختلاف المتغيرات (مجال عمل المؤسسة، مصادر تمويل المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة، عمر المؤسسة)

للإجابة عن الفرضية الرئيسية تم استخدام اختبار (ت) للفروق، واختبار (One Way Anova) للفروق في استجابات المبحوثين في واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى المتغيرات (مجال عمل المؤسسة، مصادر تمويل المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة، عمر المؤسسة) وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول (12.4 – 17.4):

أولاً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة

المجال	مجال عمل المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
وضوح الأهداف	مؤسسات رعاية	98	3.608	0.610	160	1.736	0.084	غير دال إحصائياً
	مؤسسات مرأة	64	3.775	0.577				
التمكين الاقتصادي	مؤسسات رعاية	98	3.754	0.698	160	1.800	0.074	غير دال إحصائياً
	مؤسسات مرأة	64	3.947	0.618				

التكمن الاجتماعي	مؤسسات رعاية	98	3.653	0.690	160	1.757	0.081	احصائيا غير دال
	مؤسسات مرأة	64	3.836	0.582				
الدرجة الكلية	مؤسسات رعاية	98	3.672	0.601	160	1.885	0.059	احصائيا غير دال
	مؤسسات مرأة	64	3.855	0.526				

يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (12.4) أنه لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية عند الدرجة الكلية بلغت (0.059) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05) وهي غير دالة إحصائياً وكذلك النسبة لمجالات (وضوح الأهداف، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي) وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ثانياً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (13.4).

جدول (13.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج

التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مصادر التمويل	المجالات
0.623	3.724	85	ذاتية	وضوح الأهداف
0.609	3.589	56	مؤسسات داخلية	
0.472	3.700	21	مؤسسات خارجية	
0.601	3.674	162	المجموع	
0.672	3.890	85	ذاتية	التمكين الاقتصادي
0.741	3.747	56	مؤسسات داخلية	
0.440	3.810	21	مؤسسات خارجية	
0.672	3.830	162	المجموع	
0.669	3.764	85	ذاتية	التمكين الاجتماعي
0.703	3.702	56	مؤسسات داخلية	
0.433	3.635	21	مؤسسات خارجية	
0.654	3.726	162	المجموع	
0.605	3.796	85	ذاتية	الدرجة الكلية
0.587	3.671	56	مؤسسات داخلية	
0.418	3.727	21	مؤسسات خارجية	
0.578	3.744	162	المجموع	

تشير نتائج الجدول (13.4) إلى عدم وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم

واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير

مصادر تمويل المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي

(One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم واقع تنفيذ

المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (14.4).

جدول (14.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
وضوح الأهداف	بين المجموعات	0.624	2	0.312	0.863	0.424
	داخل المجموعات	57.478	159	0.361		
	المجموع	58.102	161			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	0.699	2	0.349	0.771	0.464
	داخل المجموعات	72.026	159	0.453		
	المجموع	72.725	161			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	0.327	2	0.163	0.379	0.685
	داخل المجموعات	68.461	159	0.431		
	المجموع	68.788	161			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.537	2	0.269	0.802	0.450
	داخل المجموعات	53.253	159	0.335		
	المجموع	53.790	161			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14.4) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.450) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لجميع المجالات.

ثالثاً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (15.4).

جدول (15.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج

التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد العاملين في المؤسسة	المجالات
0.572	3.812	10	أقل من 10	وضوح الأهداف
0.620	3.685	131	10-29 موظف	
0.483	3.543	21	30 فأكثر	
0.601	3.674	162	المجموع	
0.481	4.050	10	أقل من 10	التمكين الاقتصادي
0.641	3.847	131	10-29 موظف	
0.886	3.619	21	30 فأكثر	
0.672	3.830	162	المجموع	
0.594	4.067	10	أقل من 10	التمكين الاجتماعي
0.650	3.709	131	10-29 موظف	
0.685	3.667	21	30 فأكثر	
0.654	3.726	162	المجموع	
0.479	3.937	10	أقل من 10	الدرجة الكلية
0.578	3.752	131	10-29 موظف	

0.610	3.601	21	30 فأكثر
0.578	3.744	162	المجموع

تشير نتائج الجدول (15.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (16.4).

جدول (16.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
وضوح الأهداف	بين المجموعات	0.567	2	0.284	0.784	0.458
	داخل المجموعات	57.535	159	0.362		
	المجموع	58.102	161			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	1.456	2	0.728	1.624	0.200
	داخل المجموعات	71.269	159	0.448		
	المجموع	72.725	161			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1.273	2	0.636	1.499	0.227
	داخل المجموعات	67.515	159	0.425		
	المجموع	68.788	161			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.813	2	0.407	1.220	0.298
	داخل المجموعات	52.977	159	0.333		

			161	53.790	المجموع	
--	--	--	-----	--------	---------	--

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16.4) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.298) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لجميع المجالات.

رابعاً: لا تُوجَدُ فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (18.4).

جدول (18.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج

التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عمر المؤسسة	المجالات
0.590	3.717	35	أقل من 3 سنوات	وضوح الأهداف
0.636	3.622	41	3-7 سنوات	
0.593	3.682	86	أكثر من 7 سنوات	
0.601	3.674	162	المجموع	
0.667	3.838	35	أقل من 3 سنوات	التمكين الاقتصادي

0.658	3.846	41	3-7 سنوات	
0.688	3.819	86	أكثر من 7 سنوات	
0.672	3.830	162	المجموع	
0.677	3.762	35	أقل من 3 سنوات	التمكين الاجتماعي
0.661	3.624	41	3-7 سنوات	
0.643	3.759	86	أكثر من 7 سنوات	
0.654	3.726	162	المجموع	
0.553	3.774	35	أقل من 3 سنوات	الدرجة الكلية
0.599	3.708	41	3-7 سنوات	
0.584	3.749	86	أكثر من 7 سنوات	
0.578	3.744	162	المجموع	

تشير نتائج الجدول (18.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع

تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (19.4).

جدول (19.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
وضوح الأهداف	بين المجموعات	0.180	2	0.090	0.247	0.781
	داخل المجموعات	57.922	159	0.364		

			161	58.102	المجموع	
0.974	0.027	0.012	2	0.025	بين المجموعات	التمكين الاقتصادي
		0.457	159	72.700	داخل المجموعات	
			161	72.725	المجموع	
0.521	0.654	0.281	2	0.562	بين المجموعات	التمكين الاجتماعي
		0.429	159	68.226	داخل المجموعات	
			161	68.788	المجموع	
0.881	0.127	0.043	2	0.086	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.338	159	53.705	داخل المجموعات	
			161	53.790	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (19.4) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.881) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لجميع المجالات.

4. 5. نتائج الإجابة على السؤال الخامس:

هل يوجد فروق في تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لاختلاف خصائص المؤسسة ؟

للإجابة عن السؤال الخامس تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية

لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لاختلاف المتغيرات (مجال عمل المؤسسة، مصادر تمويل

المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة، عمر المؤسسة)

للإجابة عن الفرضية الرئيسية تم استخدام اختبار (ت) للفروق، واختبار (One Way Anova) للفروق في

استجابات المبحوثين في تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى للمتغيرات (مجال عمل المؤسسة،

مصادر تمويل المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة، عمر المؤسسة) وكانت النتائج كما هي موضحة في

الجدول (20.4 – 27.4):

أولاً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات

الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم برامج

تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي

موضحة في جدول رقم (20.4)

جدول (20.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير

مجال عمل المؤسسة

النتيجة	الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مجال عمل المؤسسة	المجال
دال احصائياً	0.015	2.456	160	0.512	4.044	98	مؤسسات رعاية	تقييم المحتوى
				0.535	4.250	64	مؤسسات مرأة	
غير دال احصائياً	0.162	1.406	160	0.613	4.088	98	مؤسسات رعاية	تقييم الاستدامة
				0.526	4.219	64	مؤسسات مرأة	
غير دال احصائياً	0.119	1.566	160	0.633	3.968	98	مؤسسات رعاية	تقييم التنفيذ
				0.557	4.120	64	مؤسسات مرأة	
غير دال احصائياً	0.148	1.454	160	0.688	4.021	98	مؤسسات رعاية	تقييم الفاعلية
				0.505	4.167	64	مؤسسات مرأة	
غير دال احصائياً	0.142	1.474	160	0.554	4.077	98	مؤسسات رعاية	تقييم النتائج
				0.559	4.208	64	مؤسسات مرأة	
غير دال	0.057	1.920	160	0.523	4.040	98	مؤسسات رعاية	

				0.476	4.195	64	مؤسسات مرأة	الدرجة الكلية
--	--	--	--	-------	-------	----	-------------	------------------

يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (20.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية عند الدرجة الكلية بلغت (0.057) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05) وهي غير دالة إحصائياً وكذلك النسبة لمجالات تقييم (الاستدامة، التنفيذ، الفاعلية، النتائج) وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

في حين أظهرت النتائج وجود فروق في تقييم محتوى برامج تمكين النساء ذات الإعاقة، وقد كانت الفروق لصالح مؤسسات المرأة بدرجة أعلى من مؤسسات رعاية ذوي الإعاقة في محافظة الخليل.

ثانياً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (21.4).

جدول (21.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى

لمتغير مصادر تمويل المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مصادر التمويل	المجالات
0.543	4.159	85	ذاتية	تقييم محتوى برامج التمكين
0.579	4.075	56	مؤسسات داخلية	
0.286	4.124	21	مؤسسات خارجية	
0.529	4.126	162	المجموع	

0.609	4.175	85	ذاتية	تقييم استدامة برامج التمكين
0.583	4.101	56	مؤسسات داخلية	
0.477	4.095	21	مؤسسات خارجية	
0.582	4.139	162	المجموع	
0.592	4.105	85	ذاتية	تقييم عملية تنفيذ البرامج
0.666	3.970	56	مؤسسات داخلية	
0.458	3.869	21	مؤسسات خارجية	
0.607	4.028	162	المجموع	
0.644	4.112	85	ذاتية	تقييم فاعلية البرامج
0.653	4.037	56	مؤسسات داخلية	
0.468	4.056	21	مؤسسات خارجية	
0.625	4.079	162	المجموع	
0.601	4.144	85	ذاتية	تقييم نتائج البرامج
0.550	4.116	56	مؤسسات داخلية	
0.401	4.099	21	مؤسسات خارجية	
0.558	4.129	162	المجموع	
0.525	4.139	85	ذاتية	
0.545	4.062	56	مؤسسات داخلية	
0.316	4.051	21	مؤسسات خارجية	
0.509	4.101	162	المجموع	

تشير نتائج الجدول (21.4) إلى عدم وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم

برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي

(One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم برامج تمكين

النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (22.4).

جدول (22.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تقييم محتوى برامج التمكين	بين المجموعات	0.241	2	0.120	0.427	0.653
	داخل المجموعات	44.806	159	0.282		
	المجموع	45.046	161			
تقييم استدامة برامج التمكين	بين المجموعات	0.233	2	0.117	0.341	0.711
	داخل المجموعات	54.375	159	0.342		
	المجموع	54.609	161			
تقييم عملية تنفيذ البرامج	بين المجموعات	1.220	2	0.610	1.670	0.192
	داخل المجموعات	58.085	159	0.365		
	المجموع	59.306	161			
تقييم فاعلية البرامج	بين المجموعات	0.201	2	0.100	0.255	0.775
	داخل المجموعات	62.595	159	0.394		
	المجموع	62.795	161			
تقييم نتائج البرامج	بين المجموعات	0.047	2	0.024	0.075	0.928
	داخل المجموعات	50.135	159	0.315		
	المجموع	50.182	161			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.260	2	0.130	0.498	0.609
	داخل المجموعات	41.488	159	0.261		
	المجموع	41.748	161			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (22.4) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة،

وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.609) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لجميع المجالات.

ثالثاً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (23.4).

جدول (23.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى

لمتغير عدد العاملين في المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد العاملين في المؤسسة	المجالات
0.319	4.220	10	أقل من 10	تقييم محتوى برامج التمكين
0.504	4.160	131	10-29 موظف	
0.688	3.867	21	30 فأكثر	
0.529	4.126	162	المجموع	
0.477	4.242	10	أقل من 10	تقييم استدامة برامج التمكين
0.517	4.173	131	10-29 موظف	
0.900	3.881	21	30 فأكثر	
0.582	4.139	162	المجموع	
0.412	4.100	10	أقل من 10	تقييم عملية تنفيذ البرامج
0.549	4.093	131	10-29 موظف	
0.833	3.587	21	30 فأكثر	
0.607	4.028	162	المجموع	
0.460	4.375	10	أقل من 10	تقييم فاعلية البرامج
0.559	4.116	131	10-29 موظف	

0.902	3.706	21	30 فأكثر	
0.625	4.079	162	المجموع	
0.473	4.383	10	أقل من 10	تقييم نتائج البرامج
0.517	4.158	131	10-29 موظف	
0.729	3.821	21	30 فأكثر	
0.558	4.129	162	المجموع	
0.346	4.261	10	أقل من 10	
0.451	4.140	131	10-29 موظف	
0.762	3.780	21	30 فأكثر	
0.509	4.101	162	المجموع	

تشير نتائج الجدول (23.4) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج

تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي

(One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم برامج تمكين

النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي

موضحة في جدول رقم (24.4).

جدول (24.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج

تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تقييم محتوى برامج التمكين	بين المجموعات	1.651	2	0.826	3.025	0.051
	داخل المجموعات	43.395	159	0.273		
	المجموع	45.046	161			
تقييم استدامة برامج التمكين	بين المجموعات	1.655	2	0.828	2.485	0.087
	داخل المجموعات	52.953	159	0.333		

			161	54.609	المجموع	
0.001	6.814	2.341	2	4.682	بين المجموعات	تقييم عملية تنفيذ البرامج
		0.344	159	54.624	داخل المجموعات	
			161	59.306	المجموع	
0.006	5.365	1.985	2	3.970	بين المجموعات	تقييم فاعلية البرامج
		0.370	159	58.826	داخل المجموعات	
			161	62.795	المجموع	
0.011	4.603	1.373	2	2.747	بين المجموعات	تقييم نتائج البرامج
		0.298	159	47.435	داخل المجموعات	
			161	50.182	المجموع	
0.006	5.326	1.311	2	2.621	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.246	159	39.127	داخل المجموعات	
			161	41.748	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (24.4) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.006) أي أن هذه القيمة أصغر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لمجالات (تقييم محتوى برامج التمكين، تقييم استدامة برامج التمكين)

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وذلك كما هو مبين في الجدول (25.4).

جدول (25.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة

المجال	عدد العاملين في المؤسسة	أقل من 10	10-29 موظف	30 فأكثر
	أقل من 10		0.0071	0.5127
	29-10 موظف	0.0071		0.5055

	-0.5055*	-0.5127*	30 فأكثر	تقييم عملية التنفيذ
0.6686	0.2592		أقل من 10	تقييم
0.4094		0.2592	29-10 موظف	فاعلية البرامج
	-0.4094*	-0.6686*	30 فأكثر	تقييم
0.5619	0.2249		أقل من 10	نتائج البرامج
0.3369		0.2249	29-10 موظف	الدرجة الكلية
	-0.3369*	-0.5619*	30 فأكثر	
0.4811	0.1210		أقل من 10	
0.3601		0.1210	29-10 موظف	
	-0.3601*	-0.4811*	30 فأكثر	

تشير نتائج الجدول (25.4) إلى أن هناك فروقاً في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وكانت الفروق بين عدد العاملين (30 فأكثر) من جهة و(أقل من 10، 10-29 موظف) من جهة أخرى، وقد كانت الفروق عند الدرجة الكلية لصالح (أقل من 10 موظفين) بفارق (0.4811) نقطة، ولصالح (10-29 موظف) بفارق (0.3601) نقطة، وكانت الفروق بنفس الاتجاه لمجالات (تقييم عملية تنفيذ البرامج، فاعلية البرامج، نتائج البرامج).

رابعاً: لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (26.4).

جدول (26.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى

لمتغير عمر المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عمر المؤسسة	المجالات
0.529	4.136	35	أقل من 3 سنوات	تقييم محتوى برامج التمكين
0.508	4.141	41	3-7 سنوات	
0.544	4.114	86	أكثر من 7 سنوات	
0.529	4.126	162	المجموع	
0.614	4.140	35	أقل من 3 سنوات	تقييم استدامة برامج التمكين
0.515	4.262	41	3-7 سنوات	
0.597	4.080	86	أكثر من 7 سنوات	
0.582	4.139	162	المجموع	
0.658	4.014	35	أقل من 3 سنوات	تقييم عملية تنفيذ البرامج
0.539	4.112	41	3-7 سنوات	
0.619	3.993	86	أكثر من 7 سنوات	
0.607	4.028	162	المجموع	
0.580	4.095	35	أقل من 3 سنوات	تقييم فاعلية البرامج
0.526	4.171	41	3-7 سنوات	
0.684	4.028	86	أكثر من 7 سنوات	
0.625	4.079	162	المجموع	
0.516	4.136	35	أقل من 3 سنوات	تقييم نتائج البرامج
0.507	4.128	41	3-7 سنوات	
0.603	4.126	86	أكثر من 7 سنوات	
0.558	4.129	162	المجموع	
0.511	4.104	35	أقل من 3 سنوات	
0.436	4.162	41	3-7 سنوات	
0.543	4.071	86	أكثر من 7 سنوات	
0.509	4.101	162	المجموع	

تشير نتائج الجدول (26.4) إلى عدم وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم

برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

وبغرض التحقق من هذه النتائج في الجدول السابق، قامت الباحثة بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي

(One Way Anova) للتأكد من الفروق بين تقديرات المبحوثين (أفراد عينة الدراسة) لتقييم برامج تمكين

النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في

جدول رقم (27.4).

جدول (27.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج

تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
تقييم محتوى برامج التمكين	بين المجموعات	0.026	2	0.013	0.045	0.956
	داخل المجموعات	45.021	159	0.283		
	المجموع	45.046	161			
تقييم استدامة برامج التمكين	بين المجموعات	0.917	2	0.459	1.358	0.260
	داخل المجموعات	53.691	159	0.338		
	المجموع	54.609	161			
تقييم عملية تنفيذ البرامج	بين المجموعات	0.398	2	0.199	0.538	0.585
	داخل المجموعات	58.907	159	0.370		
	المجموع	59.306	161			
تقييم فاعلية البرامج	بين المجموعات	0.577	2	0.289	0.737	0.480
	داخل المجموعات	62.218	159	0.391		
	المجموع	62.795	161			
تقييم نتائج البرامج	بين المجموعات	0.002	2	0.001	0.004	0.996
	داخل المجموعات	50.180	159	0.316		
	المجموع	50.182	161			

0.640	0.448	0.117	2	0.234	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.261	159	41.514	داخل المجموعات	
			161	41.748	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (27.4) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة، وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.640) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا المحددة (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية وكذلك النسبة لجميع المجالات.

4. 6. نتائج المقابلات المنظمة مع النساء ذات الإعاقة:

ما مدى متابعة المؤسسة لاحتياجات النساء ذات الإعاقة، والعمل على تلبيتها؟

جاءت إجابات النساء متفقة بشكل كامل، حول متابعة المؤسسة لاحتياجاتهن، حيث أجابت بعض النساء أنه:

- تلبى المؤسسة الاحتياجات في ضوء إمكانيات والموارد المتاحة لديها.

- تسعى المؤسسة جاهدة إلى تلبية احتياجاتي وتوفير كل ما يلزم.

في حين كانت إجابات النساء غير متوافقة فيما يتعلق بتلبية هذه الاحتياجات، كانت إجابات بعض النساء أنه:

- تقوم المؤسسة بشكل دوري بتسجيل احتياجاتنا، ومستلزماتنا، إلا أنها تعمل على تلبيتها بشكل جزئي، وخفيف.

ما مدى تنفيذ المؤسسة لبرامج تساعد أو تعزز التمكين الاجتماعي للنساء ذات الإعاقة؟

ما أشكال هذه البرامج؟

تقوم المؤسسة بتنفيذ برامج التمكين الاجتماعي، مثل:

- عقد ندوات وورشات عمل تُسهم في زيادة الوعي الاجتماعي.
- إشراك النساء في البرامج الاجتماعية والأنشطة المجتمعية.
- تساعد المؤسسة على زيادة التواصل بين النساء ومختلف المؤسسات الأهلية والحكومية.

ما مدى تنفيذ المؤسسة لبرامج التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة؟ وما أشكال هذه

البرامج؟

تقوم المؤسسة بتنفيذ برامج تمكين اقتصادي على النحو الآتي:

- تساهم المؤسسات في التواصل مع مؤسسات الإقراض لمنح النساء ذات الإعاقة تمويل وقروض بدون فوائد.

- تمنح المؤسسات رسائل توصية للشركات والمؤسسات الحكومية، للحصول على فرص توظيف.
- تقوم المؤسسة بتنفيذ برامج تأهيل وتدريب للأنشطة الاقتصادية (الخطاطة، الأعمال اليدوية،..)

ما المعوقات والتحديات التي تواجه النساء، وتحديات استفادتهن من برامج التمكين التي

تنفذها المؤسسات؟

كانت أبرز التحديات والمعوقات من وجهة نظر النساء:

- وجود واسطة، ومحسوبة في تنفيذ برامج ومشاريع التأهيل، وخصوصاً الاقتصادية.
- اشتراط المؤسسة لطلبات وشروط صعبة كأساس للحصول على التمويل المالي للنساء.
- عدم وجود خبرة لدى النساء في برامج التمكين التي تطرحها المؤسسات.

ما مدى اطلاع النساء على خطط وأهداف برامج التمكين، ومدى ملائمتها لاحتياجاتهن؟

كان إجابات النساء متفقة بشكل كامل حول وجود خطط وأهداف محددة لبرامج التمكين، حيث أجابت بعض النساء أنه:

- نعم، تقوم المؤسسة بعمل برامج واضحة، ومحددة، ويتم توزيع نشرات على النساء حول هذه البرامج.
- بشكل عام فإن محتوى هذه البرامج وخطتها، يكون ضمن إمكانيات المؤسسات وشروط الممولين لها، والذين يلعبوا دوراً في تحديد أهداف هذه البرامج.

لذلك فقد جاءت معظم إجابات النساء بدرجة غير راضية عن أهداف هذه البرامج، ومناسبتها لاحتياجاتهن.

هل تقوم المؤسسة بدورها في متابعة المشروع، من حيث تذييل العقبات أو المشكلات التي

تواجه النساء ذات الإعاقة؟

جاءت إجابات النساء بدرجة رضا كبيرة عن متابعة المؤسسة لمشاريع التمكين، وتواصلها مع النساء للعمل على تذييل العقبات التي تواجههن.

هل تنفيذ برامج التأهيل يؤدي إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ

البرنامج؟

جاءت إجابات النساء حول فعالية برامج التأهيل بدرجة منقسمة، بين بعض النساء اللاتي أيدن فعالية هذه البرامج، والنساء اللاتي رأين أن هذه البرامج تلبى احتياجات النساء بدرجة بسيطة، وغير كافية.

هل تحقق مشاريع التمكين الأهداف الخاصة للنساء ذات الإعاقة؟

- جاءت إجابات معظم النساء بشكل إيجابي، وبدرجة موافقة على تحقيق المشروع للأهداف الخاصة لديهن.
- إلا أن بعضهن يرى أن هذه المشاريع غير كافية، وخصوصاً فيما يتعلق بتحقيق الدخل الكافي.
- إذ ترى النساء أن المشاريع التي تم توفيرها كانت مشاريع بسيطة، ومردودها لا يتناسب مع احتياجات الحياة، واحتياجات الإعاقة لديهن من الأدوية، والأجهزة، والتأهيل الطبيعي.

النتائج والتوصيات

5.1. نتائج الدراسة:

نتائج سؤال الدراسة الأول:

– بينت نتائج الدراسة، أن اتجاهات المبحوثين حول واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، وأن أبرز أشكال هذه البرامج كان التمكين الاقتصادي، يليه التمكين الاجتماعي، ثم وضوح الأهداف والبرامج التي تنفذها المؤسسات.

وترى الباحثة أن طبيعة عمل المؤسسات الأهلية يتمثل في دعم الفئات المهمشة، وتمييزها، وأن جوهر وجود هذه المؤسسات ونشأتها يرجع إلى مساندة الحكومة في تطوير ودعم فئات معينة من المجتمع، ومن هذه الفئات النساء ذات الإعاقة، والتي تشترك في تمكينها المؤسسات النسوية، ومؤسسات رعاية وتمكين الأفراد ذوي الإعاقة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة، والتي جاءت بدرجة مرتفعة بطبيعة هذه المؤسسات، والتي تُظهر تقديراً إيجابياً لتنفيذ برامج التمكين للنساء في محافظة الخليل، وهو بما يتوافق مع رؤية الحكومة الفلسطينية في تنمية ذوي الإعاقة، والتوجه الدولي وأبعاد التنمية التي تسعى إلى تحقيق المساواة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة ناصر والغرايبة (Nasser & Al-Gharaibeh, 2023) ودراسة (بني سعيد ، 2017) التي أظهرت وجود دور للمؤسسات في تنمية النساء ذات الإعاقة.

– أظهرت نتائج الدراسة أن وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة كان بدرجة مرتفعة، وأن أبرز أشكال ذلك كانت: مراعاة المؤسسة العدالة والمساواة عند

تقديم برامج التمكين، ومراعاة المؤسسة المعيار الديني والأخلاقي في كل ما يتعلق بتمكين النساء ذات الإعاقة.

تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة المجتمع الذي تعمل فيه هذه المؤسسات، والتي تشكل جزءاً من ثقافته، وأن التعامل مع النساء في هذه المؤسسات يكون من خلال مراعاة طبيعة المجتمع، وخصوصية هذه النساء، وهو ما يتم إبرازه وتوضيحه عند تحديد برامج وأنشطة المؤسسات التي تسعى لتمكينهن.

– أظهرت النتائج أن واقع تنفيذ برامج التمكين الاقتصادي في المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، وكانت أبرز أشكال هذه البرامج: أنه يوجد لدى المؤسسة سياسة واضحة للاستفادة من التطور التكنولوجي في تمكين النساء ذات الإعاقة، وقيام المؤسسة بمنح النساء قرض بدون فوائد لتنفيذ المشروع أو تطويره.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بطبيعة الإعاقة، والتي تتطلب في كثير من الحالات أدوية، وأجهزة خاصة للتعامل معها، وهو ما يشكل عبئاً اقتصادياً على النساء، وهو ما تسعى المؤسسات إلى تخفيفه من خلال تمكينهن اقتصادياً، لمساعدتهن في الشعور بالاستقلال المالي.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2015) ودراسة (بني سعيد، 2017) التي أظهرت درجة مرتفعة من دور الجمعيات في تمكين النساء اقتصادياً.

– أظهرت النتائج أن واقع تنفيذ برامج التمكين الاجتماعي في المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، وأن أبرز أشكال التمكين الاجتماعي كانت: قيام المؤسسة بإشراك النساء ذات الإعاقة في الأنشطة المجتمعية التي تنفذها، وتنفيذ المؤسسة برامج تدريبية للنساء لزيادة الثقة بالنفس لديهن.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سعي المؤسسات الأهلية لتنفيذ برامج تُسهم في تحسين جودة حياة النساء ذات الإعاقة في المجتمع، وهو ما يعكس تزايد الاهتمام بقضايا التمكين الاجتماعي في محافظة الخليل ورغبة المؤسسات في تحسين وتنمية المجتمع من خلال إشراك النساء ذات الإعاقة فيه، وفي برامجهم.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الربايعة، 2021) ولعل هذا الاختلاف يرجع إلى أن الدراسة السابقة، اقتصرت على أخصائيي التربية الخاصة، وأن ذلك يعني وجود أنواع متعددة من الإعاقات لدى النساء، واللاتي يظهرن احتياجاً خاصاً في الرعاية والتنمية. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (بني سعيد، 2017) التي أظهرت درجة مرتفعة من دور الجمعيات في تمكين النساء اجتماعياً

نتائج سؤال الدراسة الثاني:

– بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات المبحوثين حول تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة كان بدرجة مرتفعة، وكان استدامة برامج التمكين بأعلى درجة يليه محتوى برامج التمكين، ثم تقييم نتائج البرامج، وفي المرتبة الأخيرة كان تقييم فاعلية البرامج.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اتجاه العاملين في المؤسسات الأهلية إلى تقييم هذه البرامج يكون بناء على ما يتم التخطيط له من ناحية نظرية داخل المؤسسة، وأن هدف هذه المؤسسات الرئيس هو رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم، أو تمكين النساء، وهو ما يتوافق مع أهداف البرامج التي تقدمها والتي جاءت بدرجة مرتفعة.

– أظهرت النتائج أن تقييم محتوى برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كان بدرجة مرتفعة، وأن أبرز مظاهر الاهتمام بمحتوى برامج التمكين كانت: تحديد الاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة من برامج التمكين.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن محتوى برامج التمكين، يتم تحديد مسبقاً، والتخطيط له قبل البدء في التنفيذ العملي لهذه البرامج، والتي يتم بناؤها بناء على الإمكانيات المتاحة، والاحتياجات الفعلية للنساء، ولذلك يكون تقييمها بدرجة مرتفعة.

– أظهرت النتائج أن تقييم استدامة برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، وأن أبرز مظاهر الاهتمام باستدامة مشاريع التمكين كانت: قيام المؤسسة بمتابعة المشروع حتى بعد انتهاء التمويل.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة التمكين، ومفهومه، الذي يقوم على الاستمرارية، والاستدامة في هذه البرامج التي تضمن حياة كريمة للنساء ذات الاحتياجات الخاصة، وليس الاقتصار على تقديم المساعدات اللحظية، ولذلك فإن أساس برامج التمكين هو ضمان استمراريتها واستدامتها.

– أظهرت النتائج أن تقييم عملية تنفيذ برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، وأن أبرز مظاهر الاهتمام بتنفيذ برامج التمكين كانت: متابعة البرامج بشكل دوري لملاحظة سير العمل.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التسلسل المنطقي في خطوات تنفيذ برامج التمكين؛ إذ أن سلامة التخطيط لمحتوى البرامج، وفق الإمكانيات، والاحتياجات يؤدي إلى تنفيذ هذه البرامج بدرجة عالية من الدقة، وسير العمل وفق ما هو مخطط له.

– أظهرت النتائج أن تقييم فاعلية برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، وأن أبرز مظاهرها كانت: حرص المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج.

- أظهرت النتائج أن تقييم نتائج برامج التمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، وأن أبرز مظاهرها كانت صياغة تقارير لإطلاع المستفيدين على نتائج برامج التمكين.

نتائج سؤال الدراسة الثالث:

- بينت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي كانت بدرجة مرتفعة، وأن أبرز هذه المعوقات كان عدم رغبة أفراد أسرة النساء ذات الإعاقة في امتلاك مشاريع اقتصادية تحقق لهن التمكين، وغياب الدعم الحكومي لبرامج التمكين للنساء ذات الإعاقة.

نتائج سؤال الدراسة الرابع:

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

نتائج سؤال الدراسة الخامس:

- أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة.
- أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة، وكانت الفروق لصالح المؤسسات التي فيها أقل من (10 موظفين) والمؤسسات التي فيها (10-29) موظف.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في استجابات المبحوثين لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة.

النتائج المتعلقة بالمقابلات:

- أظهرت النتائج أن إجابات النساء متفقة بشكل كامل، حول متابعة المؤسسة لاحتياجاتهن، في حين كانت إجابات النساء غير متوافقة فيما يتعلق بتلبية هذه الاحتياجات.
- أن أبرز أشكال برامج التمكين الاجتماعي كانت: عقد ندوات وورشات عمل تُسهم في زيادة الوعي الاجتماعي، وإشراك النساء في البرامج الاجتماعية والأنشطة المجتمعية
- أن أبرز أشكال برامج التمكين الاقتصادي كانت: مساهمة المؤسسات في التواصل مع مؤسسات الإقراض لمنح النساء ذات الإعاقة تمويل وقروض بدون فوائد.

- أن أبرز التحديات والمعوقات كانت: وجود واسطة، ومحسوبة في تنفيذ برامج ومشاريع التأهيل، وخصوصاً الاقتصادية، واشتراط المؤسسة لطلبات وشروط صعبة كأساس للحصول على التمويل المالي للنساء .
- كانت إجابات النساء متفقة بشكل كامل حول وجود خطط وأهداف محددة لبرامج التمكين، في حين جاءت معظم إجابات النساء بدرجة غير راضية عن أهداف هذه البرامج، ومناسبتها لاحتياجاتهن.
- جاءت إجابات النساء بدرجة رضا كبيرة عن متابعة المؤسسة لمشاريع التمكين، وتواصلها مع النساء للعمل على تذييل العقبات التي تواجههن.
- أن تقييم النساء لفعالية برامج التأهيل بدرجة منقسمة، بين بعض النساء اللاتي أيدن فعالية هذه البرامج، والنساء اللاتي رأين أن هذه البرامج تلبى احتياجات النساء بدرجة بسيطة، وغير كافية.
- جاءت إجابات معظم النساء بشكل إيجابي، وبدرجة موافقة على تحقيق المشروع للأهداف الخاصة لديهن، إلا أن بعضهن يرى أن هذه المشاريع غير كافية، وخصوصاً فيما يتعلق بتحقيق الدخل الكافي.

5. 2. الاستنتاجات:

- تهتم المؤسسات الأهلية بتنفيذ برامج التمكين الاقتصادي بدرجة أكبر بقليل من تنفيذ برامج التمكين الاجتماعي للنساء ذات الإعاقة في محافظة الخليل.
- أن المؤسسات النسوية كانت أكثر اهتماماً بتنفيذ برامج التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذات الاحتياجات الخاصة مقارنة بالمؤسسات التي تعنى برعاية ذوي الإعاقة بشكل عام.
- أن تقييم برامج التمكين التي تنفذها المؤسسات النسوية كانت بدرجة أعلى من تقييم برامج التمكين التي تقدمها المؤسسات التي تعنى برعاية ذوي الإعاقة بشكل عام.
- تلتزم المؤسسات بالعدالة والمساواة عند تنفيذ برامج التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة.
- تهتم المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل بتمكين النساء ذات الإعاقة للاستفادة من التكنولوجيا لتحقيق التمكين الاقتصادي لديهن.
- تهتم أن المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل بإشراك النساء ذات الإعاقة في الأنشطة المجتمعية المختلفة.
- يُقيم موظفي المؤسسات الأهلية في محافظة الخليل برامج تمكين النساء ذات الاحتياجات الخاصة بدرجة مرتفعة.
- تُقيم النساء ذات الإعاقة برامج التمكين بدرجة أقل من الموظفين العاملين في المؤسسات الأهلية مقدمة البرامج.
- تهتم المؤسسات تهتم بتحديد الاحتياجات الحقيقية للنساء ذات الإعاقة قبل تنفيذ برامج التمكين.
- تقوم المؤسسات بمتابعة المشاريع التي تُمول بها النساء حتى بعد انتهاء التمويل.
- تهتم المؤسسات عند اختيار مشاريع التمكين، بأن تلبي احتياجات النساء دون مساعدة أحد.
- تواجه النساء ذات الإعاقة معارضة من أفراد أسرتهن تحول دون امتلاكها مشاريع اقتصادية.

- يؤثر غياب الدعم الحكومي بدرجة كبيرة على تنفيذ برامج التمكين وإنجاحها.
- يؤثر الممولين على تنفيذ برامج التمكين للنساء ذات الاحتياجات الخاصة، والاستفادة منها.

3.5. التوصيات:

بناء على النتائج والاستنتاجات السابقة، توصي الباحثة بـ:

- العمل على إيجاد وإنشاء مؤسسات أهلية تُعنى بتمكين النساء ذات الإعاقة، ذلك لما أظهرته النتائج من أن إدراج تمكين النساء ضمن أهداف المؤسسات، ونظامها الداخلي كان بدرجة متوسطة، لما له من دور في رفع قدرات المؤسسات في تمكين النساء، وزيادة برامج التمكين.
- زيادة الاهتمام ببرامج التمكين الاقتصادي، وأن تتناسب هذه البرامج مع احتياجات النساء، وتطلعاتهن، وذلك من خلال العمل على إشراكهن في حاضنات الأعمال، أو توفير الدعم اللازم لتنفيذ مشاريع تضمن الاستمرارية والاستدامة.
- حث المؤسسات الأهلية على زيادة التعاون، والتشبيك فيما بينها، وبين المؤسسات الحكومية والمؤسسات العامة داخل المجتمع، لما لذلك من دور في تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذات الإعاقة، وتلبية احتياجاتهن، وإشراكهن في الأنشطة المجتمعية المختلفة.
- التأكيد على المحافظة على درجة عالية ومتقدمة من تقييم برامج التمكين، وأهدافها، لما لذلك من دور في تحقيق التنمية المجتمعية، وتطوير قدرات النساء ومهاراتهن بما يخدم مصالحهن الشخصية والخاصة، وإشراكهن في المجتمع كأعضاء فاعلين.
- توجيه المؤسسات الخاصة، وحثها على تقييم برامج التمكين، من خلال تقييم مدى الاستفادة منها، وانعكاسها على النساء وتلبية احتياجاتهن، لما أظهرته النتائج من وجود اختلافات في تقييم هذه البرامج بين الموظفين، والنساء المستفيدات.

- إيجاد برامج توعوية مجتمعية تهدف إلى زيادة مستوى الوعي بحقوق النساء ذات الإعاقة، وتوفير الدعم اللازم لتنفيذ برامج التمكين في المجتمع.
- حث الحكومة، والقطاع الخاص على زيادة الاهتمام بالمؤسسات الأهلية، وبرامج التمكين الموجهة للنساء ذات الإعاقة لما لها من دور في الحد من المعوقات التي تواجههن، وتحول دون استفادتهن من هذه البرامج.
- عمل المزيد من الأبحاث والدراسات للتعرف على المعوقات الإدارية، والفنية، والمالية التي تحول دون تنفيذ برامج التمكين، وتحقيق الاستفادة القصوى منها.
- عمل المزيد من الأبحاث والدراسات للتعرف على آلية تحديد برامج التمكين، وتحديد أهدافها وخطواتها والأسس والمعايير التي تشترطها المؤسسات ذات التمويل الأجنبي لبرامج التمكين.

المراجع:

المراجع العربية

- إبراهيم، ريهام (2022) دراسة مقارنة لصور تمكين ذوي الإعاقة في عينة من مسرحيات الأطفال المصرية والأمريكية، مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، مصر، العدد (97)، المجلد (25)، صص 31-38.
- ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن صالح (2017)، أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجيه نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس - الجامعات السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب السعودية، العدد (33) المجلد (70)، صص 3-39.
- أبو الفتوح، وسام عبد الصادق محمد (2016)، دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة سياسياً: دراسة مطبقة على الجمعيات الحقوقية بمحافظة الشرقية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين، مصر، العدد (55)، ص ص 289-340.
- أبو لحية، إسراء جمعة أحمد (2016)، دور المشاريع الصغيرة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لذوي الإعاقة في فلسطين: دراسة حالة- قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبوب، رائدة (2010)، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيرها على النساء في الريف السوري، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الدول العربية بالتعاون مع جامعة سانت كلمنس.
- أحمد، أحمد (2020) سبل تمكين المرأة المعاقة في ظل مجتمع العدالة الاجتماعية، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، الجزائر، العدد (14)، صص 735-764.

- أحمد، أحمد وجيه (2020) سبل تمكين المرأة المعاقة في ظل مجتمع العدالة الاجتماعية، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد (14)، ص 735-764
- أحمد، نجاح رحومة (2017)، ملامح استراتيجية مقترحة للدور التربوي للجمعيات الأهلية لتمكين المرأة الأمية بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد (172)، المجلد (2)، 805-873.
- الأحمد، وسيم حسام الدين (2016)، التمكين السياسي للمرأة العربية: دراسة مقارنة، الرياض: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن: مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.
- الأحمد، رسم سعيد مصلح (2019)، دور المراكز الاجتماعية في تمكين المرأة: دراسة مطبقة على المستفيدات من النساء في مركز الملك سلمان الاجتماعي، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، العدد (62)، المجلد (3)، ص 162-198.
- اشتية، إيمان (2010)، إسهامات الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة حلوان، القاهرة.
- الآغا، نائلة خليل وخليفة، سميرة محمد (2014)، تمكين المرأة الكفيفة في المجتمع الفلسطيني: دراسة على عينة من المؤسسات الراحية للمرأة الكفيفة في قطاع غزة، مؤتمر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والقانونية تجاه رعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.
- آل عوض، نجلاء (2014)، معوقات تمكين المرأة حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- باشتوه، محمد (2021) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية ببيئة العمل السعودية في ضوء رؤية 2030، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد (11)، سبتمبر، ص121-135.
- البغدادي، زهران (2013)، تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي، مقارنة تطبيقية لسلسلة الدراسات الاجتماعية رقم (71)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين.
- بن سليمان، راضية ودغيش، نبيلة (2016)، التمثيل السياسي للمرأة في المجالس المنتخبة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر.
- بن شلهوب، هيفاء بنت عبد الرحمن (2017)، أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، السعودية، العدد (33)، المجلد (70)، ص3-39.
- البنك الدولي (2022) إدماج منظور الإعاقة
- بني سعيد، فاطمة جميل محمد (2017)، دور الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في تمكين الاشخاص ذوي الإعاقة الحركية: دراسة على عينة من المستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في مدينة إربد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- بني هاني، مريم أحمد محمد (2015)، دور وزارة التخطيط والتعاون الدولي في التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة: دراسة ميدانية في مناطق جيوب الفقر في الاردن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- البياتي، ارواء فخري عبد اللطيف (2022)، إشكالية التمكين السياسي للنساء ذوات الإعاقة في ضوء التشريعات العراقية، مجلة العلوم السياسية، العراق، العدد (63)، ص148-181.

- جبر، هالة (2010)، العنف الموجة للمرأة وتمكين المرأة، مركز شؤون المرأة، غزة.
- جزماوي، سميرة مصطفى (2016)، المشكلات التي تواجهها زوجات المعاقين في محافظة طولكرم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- الحبسي، عزيزة (2020) التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في عُمان (دراسات)، الطبعة الأولى، الآن ناشرون وموزعون، الأردن.
- خير، ثريا أحمد (2017)، مفهوم تمكين المرأة في الفقه والقانون الدولي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم درمان، السودان.
- الدناصوري، هدير (2016)، المسؤولية الاجتماعية والأمن البشري في المجتمع المصري: دراسة استطلاعية على عدد من الإدارات الشرطة في مدينة الاسماعيلية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة الإسكندرية، مصر.
- دوبكات، فخري مصطفى (2018)، معوقات تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية فئة "القابلين للتعلم" من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس، مجلة جامعة، جنوب الوادي، مصر، العدد (3)، المجلد (161)، ص143-160
- الربابعة، ضحى إحسان عبد القادر (2021)، مستوى التمكين الاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة من وجهة نظر العاملين في مجال التربية الخاصة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الرفاعي، شيماء (2019) مدى التمكين المجتمعي للمرأة في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن.
- الريماوي، سمير (2014) المشكلات التي تواجه المرأة المعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، العدد (4)، المجلد (1)، ص215-240.

- زايد، أميرة عبد السلام عبد المجيد (2015)، الاتجاهات الحديثة لتمكين المرأة في تنمية المجتمع: دراسات عربية التربية وعلم النفس السعودية، العدد (67)، 325-359.
- الزهراني، نجود رجب (2017)، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وأثره على المستوى المعيشي: دراسة وصفية على عينة من النساء السعوديات المنتجات لمشاريع صغيرة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- السروجي، طلعت (2011)، الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- سعد الله، حنان يوسف محمد (2022)، دور الجامعة في تفعيل دور المرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر، ج(1)، ص 673-701.
- شبير، أمين شلاش والمفتي، أمجد محمد (2017)، دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة مطبقة على برامج التمكين في جمعية عايشه لحماية المرأة والطفل، أعمال المؤتمر العلمي الدولي: المرأة الفلسطينية...بناء وأدوار في ظل التحديات، مج (1)، ص ص 629-670.
- شقير، زينب محمود أبو العينين وأبو حمزة، عيد جلال (2019)، دراسة استطلاعية لبعض معوقات التمكين النفسي والاجتماعي للمرأة المعاقة بصرياً، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مصر، العدد (73)، المجلد (1)، ص ص 861-888.
- الشعلان، أريج (2022) تقييم البرامج التدريبية (القياس والأثر) المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط، العدد (10)، المجلد (38)، ص 236-254.

- الشمري، غربي بن مرجي (2015)، التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد (163)، المجلد (1)، ص ص 361-390.
- الشهراني، فهد (2020) دور المؤسسات الحكومية والخاصة في تمكين ذوي الإعاقة الصم بمدينة أبها: دراسة تطبيقية على عينة من ذوي الإعاقة الصم العاملين في تلك المؤسسات، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الشيخ، أسيل (2018) الصعوبات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة ذات الإعاقة في القطاع الحكومي الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الشياوي، آمنة (2017) تمكين المرأة ذات الإعاقة في منظومة تشريعات المملكة العربية السعودية في إطار الاتفاقيات الدولية، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، العدد (22)، ص 51-62.
- صالح، خلود (2021) التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في محافظة قلقيلية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- صالح، عماد فاروق (2011)، مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، عُمان.
- الصوفي، حمدان وصايمية، سمية وأبو دقة، سناء (2021)، تمكين المرأة في المجتمع الفلسطيني من منظور تربوي: دراسة تحليلية تأصيلية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العراق، المجلد (18)، العدد (69)، ص 216-246.
- عبادة، مديحة أحمد (2011)، قضايا المرأة المعاصرة بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.

- عبد الباقي، عزة نادي عبد الظاهر (2012)، تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تأهيل المعوقين حركياً في ضوء خبرات بعض الدول، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الفيوم، مصر.
- العبد الكريم، خلود برجس (2014)، معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ع (36)، ص 177-237.
- عبد اللطيف، آذار (2018) القلق من المستقبل لدى عينة من النساء العاملات المعوقات حركياً في ضوء بعض المتغيرات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 1(16)، ص 269-294.
- عبد اللطيف، إرواء (2022) معوقات تمكين المرأة ذات الإعاقة في الدول العربية (مصر، والأردن، والعراق أنموذجاً)، مجلة قضايا سياسية، العراق، العدد (70)، المجلد (2)، ص ص 333-357.
- عبد اللطيف، رشاد (2013)، نماذج ونظريات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر.
- عبد الله، عبد العال (2021) أثر الإدارة بالأهداف على صياغة رسالة المؤسسة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر، العدد (2)، المجلد (12)، ص ص 612-639.
- عبد الله، نمر نكي شلبي (2021)، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (53)، المجلد (1)، ص 377-407.

- عبد المنعم، رباب عاطف محمود (2022)، مؤسسات المجتمع المدني وتمكين المرأة المعيلة: دراسة ميدانية على عينة من النساء المعيلات بمحافظة بني سويف، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس، مصر، المجلد (28)، العدد (1)، ص ص 117-218.
- عبدات، روجي (2014)، الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، الفترة من 14-2014/4/17، دبي.
- عبود، زينب (2022) عوامل إعاقة تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي: دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة بغداد، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية، العدد (4)، ص ص 819-843.
- العتيبي، منصور والزعبي، سهيل وعبد الرحمن، مجدولين (2015)، دور مركز التأهيل الشامل في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة في منطقة نجران، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، العدد (4) المجلد (10)، 119-147.
- العريقي، ذكرى عبد الجبار (2021)، معوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية اليمنية: دراسة ميدانية بمدينة تعز، مجلة الآداب، جامعة نمار، ع (20)، ص ص 513-559.
- العزاوي، هاشم خليل (2018)، التقرير الموازي لتقرير الحكومة حول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تجمع المعوقين في العراق.
- عكور، إيمان (2015)، التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والآفاق: وزارة العمل الأردنية نموذجاً، وزارة العمل الأردنية، الأردن.

- العكيدي، سوسن ابراهيم رجب والجبوري، نسرین عبد الله بدوي (2018)، دور منظمات المجتمع المدني في التمكين الاقتصادي للمرأة: دراسة حالة مؤسسة سارة للتدريب والتشغيل، مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية، كلية الكتاب الجامعة، مج (1)، ع (1)، صص 29-46.
- عمر، أحلام العطا محمد (2020)، التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (الأبعاد والمعوقات)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مج (12)، ع (2)، صص 1-41.
- عمر، سناء (2015)، التمكين الاجتماعي- الأهداف والأدوات، مجلة الخدمات الاجتماعية، جامعة أسيوط، مصر.
- عنبر، هشام محمود (2016)، دور المعايير الدولية لإدارة المشاريع في زيادة جودة المشروع في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- القاسم، رجاء محمد (2015)، المرأة وصناعة القرار: دراسة اجتماعية ميدانية في تمكين المرأة، بيت الحكمة، العراق.
- القحطاني، عبد الله بن حجاب عائض (2022)، اتجاهات المجتمع السعودي نحو عمل النساء من ذوي الإعاقة وعلاقتها بعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة علوم ذي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، المجلد (4)، العدد (7)، ص ص 4352-4379.
- القطاونة، دلالة محمد (2018)، فاعلية برنامج إرشادي جمعي سلوكي معرفي في تحسين المرونة النفسية والتمكين النفسي لدى عينة من النساء المعنفات في جنوب الأردن، (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الكتبي، ابتسام منصور والمعايطة، رشا (2010)، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، القاهرة: مصر.

- محمد، مكي محمد مغربي (2021)، دور الجمعيات الأهلية لذوي الإعاقة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة 2030، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة، مصر.
- محمد، نيهال نصر الدين (2014)، الجمعيات الأهلية ودورها في تمكين المرأة المصرية: دراسة حالة رابطة المرأة العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد (4)، العدد (1)، ص ص 207-228.
- المسيري، نوال علي (2012)، السلوك الإنساني في البيئة الاجتماعية، مكتبة الرشد، الرياض: السعودية.
- مصلحي، ياسر (2011) دور الجمعيات الأهلية في تمكين معلمي الكبار من متطلبات مجتمع المعرفة، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مصر.
- نور، حسين (2020) المسؤولية المجتمعية في تمكين الطلاب ذوي الإعاقة في ضوء أهداف التنمية المستدامة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الأزهر، كلية التربية، مجلد (1)، ص ص 284-319.
- الهرميل، نها ممدوح مصطفى (2020)، آليات الجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، ع (52)، ج (1)، ص ص 269-303.
- الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان "ديوان المظالم" حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين، دراسة ميدانية: سلسلة تقارير خاصة رقم (81)، فلسطين. 2013. ص ص 51-107.
- وارتان، سونيا آرزروني (2021)، مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد (14)، العدد (2)، ص ص 235-257.

- الواوي، أحمد رزق (2013)، دور الجمعيات الأهلية الفلسطينية في تخفيض معدلات الفقر في قطاع غزة: دراسة حالة- جمعية الصلاح الإسلامية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- اليازجي، رونيت عمر (2018)، أثر آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- يوسف، حدة (2018)، مواجهة التهميش والإقصاء الاجتماعي من وجهة نظر المختصين في الجزائر وبعض البلدان العربية، دراسة استكشافية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، الجزائر، مج (1)، ع (1)، ص 142-163.

المراجع الأجنبية

- Agbettor, Elizabeth (2021) Livelihood Development for Women with Vision Impairments In The Informal Sector In Ghana, PhD thesis, University of Cape Town, Ghana.
- Awuor, Jackline (2023) Socio- Economic Empowerment of Women with Physical Disabilities in Kibera Slums, Nairobi County, Kenya, Unpublished master thesis, University of Eastern Africa, Kenya.
- Burke, M. M., Lee, C. E.& Rios, K. (2019). A pilot evaluation of an advocacy programme on knowledge, empowerment, family- school partnership and parent well being. Journal of Intellectual Disability Research, 63(8), p.969.
- Lin, Zhongxuan & Yang, Liu (2019) 'Me too!': individual empowerment of disabled women in the #MeToo movement in China, Disability & society, Vol(34), Issue (5), Pp 842-847.

- Madyaningrum, Monica (2017) Disability Organisations as Empowering Settings: The case of a local disability organisation in Yogyakarta Province, Indonesia;PHD, Indonesia; Victoria University; College of Health and Biomedicine.
- Museva, Loveness (2012) The level of participation of women with disabilities in economic empowerment programmes in Gweru District,
- Nasser, Amal & Al-Gharaibeh, Fakir (2023) Empowering Saudi Women with Disabilities According to Saudi Vision 2030: An Analytical Study, Information Sciences Letters An International Journal, No(7), Vol (3) Pp 3167-1376.
- Stoeffler, S. W., Joseph, R., & Creedon, E. (2020). The community empowerment framework: A benchmark for Christian social work. *Social Work and Christianity*, 47(3), 50-65.
- Taddei, Arianna (2019) Empowerment journeys of women with disabilities: A case study, FrancoAngeli Press, United Kingdom.
- Turner, S. G., and T. M. Maschi. 2015. “Feminist and Empowerment Theory and Social Work Practice.” *Journal of Social Work Practice* 29 (2):151–162

الملاحق

ملحق رقم (1) أسماء السادة محكمين أدوات الدراسة

الاسم	التخصص	مكان العمل
الدكتورة سلوى البرغوثي	تخصص الإدارة -	جامعة القدس
الدكتور شاهر العالول	تخصص التنمية-	جامعة القدس
الدكتور نافز المسالمة	تخصص الخدمة الاجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
الدكتور مراد الجندي	تخصص الخدمة الاجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
الدكتور خالد كتلو	تخصص علم النفس	جامعة القدس المفتوحة



جامعة القدس

معهد التنمية المستدامة

بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية

استبانة

تحية طيبة،،

تقوم الباحثة بدراسة تحت عنوان " تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً (دراسة تقييم الأهداف)"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية من جامعة القدس. ولتحقيق أغراض الدراسة؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة معتمدة على ما جاء في أدبيات الأبحاث، والدراسات السابقة. لذا يرجى التكرم بالإجابة عن فقراتها، علماً أن البيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بموضوعية وأمانة وسرية تامة.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

إشراف:

الدكتور إياد لافي

الباحثة:

أيان أنور عويضة

القسم الأول: البيانات الشخصية

يتكون القسم الأول من المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة يرجى وضع إشارة (X) في المكان المخصص الذي يتناسب معك .

مجال عمل المؤسسة :

مصادر تمويل المؤسسة: ذاتية مؤسسات داخلية مؤسسات أجنبية

عدد العاملين في المؤسسة: أقل من 10 10-29 موظف 30 فأكثر

عمر المؤسسة: أقل من 3 سنوات 3-7 سنوات أكثر من 7 سنوات

القسم الثاني:

يرجى وضع إشارة (✓) في المكان الذي تراه مناسباً

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة						
المجال الأول: وضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة						
1.	ينص النظام الداخلي للمؤسسة على دعم النساء ذات الإعاقة في المجتمع المحلي.					
2.	يعتبر تمكين النساء ذات الإعاقة في المجتمع من أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها.					
3.	يتم تحديد برامج التمكين وفق قدرات النساء ذات الإعاقة.					
4.	يتم تحديد برامج التمكين وفق احتياجات النساء ذات الإعاقة.					
5.	تسعى المؤسسة لتحقيق الرفاهية للمجتمع من خلال تمكين النساء ذات الإعاقة.					
6.	تتبع المؤسسة العادات والتقاليد والقيم داخل المجتمع عند تنفيذ برامج التمكين					
7.	تتبع المؤسسة المعيار الديني والأخلاقي في كل ما يتعلق بتمكين النساء ذات الإعاقة					
8.	تتبع المؤسسة العدالة والمساواة عند تقديم برامج التمكين.					
9.	تتفقد المؤسسة برامج التمكين بالشراكة مع مؤسسات أخرى.					

					توفر المؤسسة المعلومات الكاملة عن كيفية الحصول على التمويل وأوجه صرفه	10.
--	--	--	--	--	---	-----

المجال الثاني: التمكين الاقتصادي

					تسعى المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى تحقيق دخل مادي منتظم للنساء ذات الإعاقة.	11.
					تعقد المؤسسة دورات تدريبية للنساء لتوعيتهم بأهمية بآليات التمكين ومتابعته.	12.
					يتم توجيه برامج تمكين النساء ذات الإعاقة للموائمة بين الحياة المهنية والأسرية.	13.
					تقوم المؤسسة بشراء المنتجات الأساسية اللازمة لتشغيل وتطوير المشروع للنساء	14.
					يوجد لدى المؤسسة سياسة واضحة للاستفادة من التطور التكنولوجي في تمكين النساء ذات الإعاقة.	15.
					تقوم المؤسسة بمنح النساء قرض بدون فوائد لتنفيذ المشروع أو تطويره.	16.
					تؤمن المؤسسة فرص توظيف للنساء ذات الإعاقة في الشركات المختلفة.	17.
					تتابع المؤسسة النسبة القانونية لتوظيف النساء ذات الإعاقة في المؤسسات العامة.	18.
					تعطي المؤسسة الأولوية للبرامج التي تحقق استدامة اقتصادية للنساء ذات الإعاقة.	19.
					تهتم المؤسسة بتنفيذ المشاريع الاقتصادية التي تسهم في الحفاظ على البيئة.	20.

المجال الثالث: التمكين الاجتماعي

					تقوم المؤسسة بعمل تشبيك مع المؤسسات المحلية لتمكين النساء ذات الإعاقة اجتماعياً.	21.
					تقوم المؤسسة بإشراك النساء ذات الإعاقة في الأنشطة المجتمعية التي تنفذها.	22.
					تنفذ المؤسسة ندوات لتعريف النساء ذات الإعاقة بحقوقها.	23.
					تنفذ المؤسسة برامج تدريبية للنساء لزيادة الثقة بالنفس لديهن.	24.

					25. تتابع المؤسسة إشراك النساء في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمجتمع المحلي.
					26. تدعم المؤسسة النساء ذات الإعاقة في التعبير عن آرائهم من خلال الدفاع عنها
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الرقم

المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي

					27. وجود نظرة سلبية تجاه النساء ذات الإعاقة تحد من تحقيق أهداف برامج التمكين.
					28. قلة البرامج التدريبية للعاملين في المؤسسات لتأهيلهم للعمل في برامج التمكين للنساء ذات الإعاقة.
					29. ضعف الاستفادة من الموارد المتاحة للمؤسسة لعمل وتنفيذ برامج التمكين.
					30. غياب الدعم الحكومي لبرامج التمكين للنساء ذات الإعاقة.
					31. ضعف الدعم المقدم من مؤسسات القطاع الخاص لبرامج التمكين.
					32. عدم رغبة أفراد أسرة النساء ذات الإعاقة في امتلاك مشاريع اقتصادية تحقق لهن التمكين.
					33. المستوى التعليمي للنساء ذات الإعاقة لا يؤهلهن لإدارة مشاريع اقتصادية.
					34. يؤثر نظام العمل داخل المؤسسة على تنفيذ برامج التمكين.
					35. تدخل الممولين في طبيعة برامج التمكين وتنفيذها.
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الرقم

تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة

المجال الأول: تقييم محتوى برامج التمكين

					1. يتم تحديد الفئات المستهدفة للمشروع بدقة، مثلا (النساء كبار العمر أو الأصغر عمراً.. الخ)
					2. يتم تحديد الاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة من برامج التمكين.
					3. يتم تحليل المخاطر الخارجية التي يحتمل مواجهتها أثناء تنفيذ برامج التمكين.
					4. يراعى وضع ترتيبات للتنسيق مع الشركاء المختصين لتنفيذ البرامج.
					5. يتم وضع الجداول الزمنية المتوقعة لتنفيذ أنشطة برامج التمكين.

المجال الثاني: تقييم استدامة برامج التمكين

					6. يتم متابعة التخلص من المشاكل والمعوقات التي تواجه تمكين النساء ذات الإعاقة.
					7. يتم توفير الأموال الكافية لتنفيذ مشروعات التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة.
					8. يتم متابعة توفير البرنامج لبيئة مستقرة ومناسبة للنساء المستفيدة.
					9. يتم متابعة المشروع حتى بعد انتهاء التمويل.

المجال الثالث: تقييم عملية تنفيذ البرامج

					10. يتم متابعة برامج التمكين بشكل دوري لملاحظة سير العمل.
					11. يتم متابعة تحقيق الأهداف لبرامج التمكين بشكل دوري.
					12. لدى المؤسسة مختصين لتشخيص وحل المشكلات التي تواجه البرامج.
					13. يتم مناقشة أسباب تراجع برامج التمكين في حال حدوث ذلك.

المجال الرابع: تقييم فاعلية البرامج

					14. يتم تنفيذ برامج التمكين في الوقت المناسب.
					15. تحرص المؤسسة من خلال برامج التمكين إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج.
					16. تعتبر برامج التي تنفذها المؤسسة المصدر الرئيس لتمكين النساء ذات الإعاقة.
					17. تعتمد المؤسسة تنفيذ برامج مستدامة لتمكين النساء ذات الإعاقة.

المجال الخامس: تقييم نتائج البرامج

					18. تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف البرنامج.
					19. تساهم برامج التمكين في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للنساء.
					20. تضيف برامج التمكين خبرات ومهارات جديدة للنساء ذات الإعاقة.
					21. يتم صياغة تقارير لإطلاع المستفيدين على نتائج برامج التمكين.

شكراً على حسن تعاونكم



جامعة القدس

معهد التنمية المستدامة

بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية

تحية طيبة،،

تقوم الباحثة بدراسة تحت عنوان "تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً (دراسة تقييم الأهداف)"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية من جامعة القدس. ولتحقيق أغراض الدراسة؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الأسئلة معتمدة على ما جاء في أدبيات الأبحاث، والدراسات السابقة. لذا يرجى التكرم بالإجابة عليها، بما ترونه مناسباً من وجهة نظركم، علماً أن البيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بموضوعية وأمانة وسرية تامة .

شاكرة لكم حسن تعاونكم

إشراف:

الدكتور إياد لافي

الباحثة:

أيان أبو عيشة

■ يرجى العلم بأن أسئلة هذه المقابلة لا تتطلب منكم الإجابة أو ذكر ما يدل على شخصكم.

■ يرجى العلم بأنه يمكنكم التوقف عن الإجابة أو الانسحاب من المقابلة في أي وقت ترونه مناسباً.

1. اسم الجمعية المسجلين لديها؟

2. طبيعة الإعاقة؟

3. عدد سنوات التسجيل لدى الجمعية؟

4. (وضوح الأهداف) هل تتابع المؤسسة احتياجاتك، وتعمل على تلبيتها؟

.....
.....
.....
.....

5. باعتقادك، هل تنفذ المؤسسة برامج تساعد أو تعزز التمكين الاجتماعي للنساء ذات الإعاقة؟ ما أشكال هذه البرامج؟

.....
.....
.....
.....

6. باعتقادك، هل تنفذ المؤسسة برامج تساعد أو تعزز التمكين الاقتصادي للنساء ذات الإعاقة؟ ما أشكال هذه البرامج؟

.....
.....
.....
.....

7. هل واجهتك تحديات، أو معوقات حالت دون تمكنك من الاستفادة من مشاريع التمكين، أو جعلت الاستفادة صعبة؟ ما هي هذه المعوقات؟

.....
.....
.....
.....

8. (المحتوى) هل تقوم بالاطلاع على خطة وأهداف هذه البرامج؟ هل محتوى وخطة هذه البرامج مناسباً لك؟

.....
.....
.....
.....

9. (الاستدامة) برأيك، هل تقوم المؤسسة بدورها في متابعة المشروع، من حيث تذييل العقبات أو المشكلات التي تواجهك؟

.....
.....
.....
.....

10. (الفعالية) هل تنفيذ برامج التأهيل يؤدي إلى الوصول بالنساء إلى عدم حاجتها لمساعدات بعد تنفيذ البرنامج؟ كيف ذلك؟

.....
.....

.....
.....
11. (النتائج) هل حقق المشروع أهدافك الخاصة (تحقيق دخل كافي مثلاً، أو تعزيز مشاركتك في الأنشطة المجتمعية والمحلية)؟

شكراً

فهرس الملاحق

124.....	ملحق رقم (1) أسماء السادة محكمين أدوات الدراسة
125.....	ملحق رقم (2) الاستبانة
130.....	ملحق رقم (3) المقابلة

فهرس الجداول

- جدول رقم (1.3) مجتمع الدراسة (الطلبة) 51
- جدول رقم (2.3): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة: 52
- جدول رقم (3.3) عدد فقرات مقياس تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً 54
- جدول (5.3) درجات مقياس ليكرت الخماسي. 55
- جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة مع الدرجة الكلية للمجال. 56
- جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس المعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي مع الدرجة الكلية للمجال. 58
- جدول (6.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة مع الدرجة الكلية للمجال. 59
- جدول رقم (10.3): معاملات ثابت مقياس تقييم برامج المؤسسات الأهلية الموجهة لتمكين النساء ذوي الإعاقة في الخليل اقتصادياً واجتماعياً وفق معادلة كرونباخ ألفا. 61
- جدول 12.3: المقياس الوزني لتحديد تقديرات أفراد عينة الدراسة. 64
- جدول (1.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة 65
- جدول (2.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوضوح الأهداف والبرامج والأنشطة التي تسعى لتمكين النساء ذات الإعاقة، مرتبة تنازلياً 66
- جدول (3.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاقتصادي، مرتبة تنازلياً 68
- جدول (4.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التمكين الاجتماعي، مرتبة تنازلياً 69
- جدول (5.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة المقدمة من قبل المؤسسات الخاصة في محافظة الخليل 70
- جدول (6.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم محتوى برامج التمكين، مرتبة تنازلياً 71
- جدول (7.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم استدامة برامج التمكين، مرتبة تنازلياً 72
- جدول (8.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم عملية تنفيذ برامج التمكين، مرتبة تنازلياً 74
- جدول (9.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم فاعلية برامج التمكين، مرتبة تنازلياً 75
- جدول (10.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم نتائج برامج التمكين، مرتبة تنازلياً 76

- جدول (11.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه تنفيذ مشاريع التمكين الاقتصادي والاجتماعي ،
 مرتبة تنازلياً77
- جدول (12.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين
 الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال عمل المؤسسة79
- جدول (13.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين
 الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة81
- جدول (14.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ
 المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة82
- جدول (15.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين
 الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة83
- جدول (16.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ
 المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة84
- جدول (18.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع تنفيذ المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين
 الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة85
- جدول (19.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم واقع تنفيذ
 المؤسسات الأهلية لبرامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة86
- جدول (20.4): نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مجال
 عمل المؤسسة88
- جدول (21.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير
 مصادر تمويل المؤسسة89
- جدول (22.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين
 النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير مصادر تمويل المؤسسة91
- جدول (23.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير
 عدد العاملين في المؤسسة92
- جدول (24.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين
 النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عدد العاملين في المؤسسة93
- جدول (26.4) أعداد المبحوثين والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم برامج تمكين النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير
 عمر المؤسسة96
- جدول (27.4): نتيجة اختبار تحليل التباين (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم برامج تمكين
 النساء ذات الإعاقة تعزى لمتغير عمر المؤسسة97

فهرس المحتويات:

أ.....	إقرار:
ب.....	الشكر والتقدير
د.....	ملخص الدراسة:
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة.
1.....	1. 1 المقدمة:
2.....	1. 1 2 مشكلة الدراسة:
4.....	1. 1 3 مبررات الدراسة:
4.....	4. 1 أهمية الدراسة
5.....	5. 1 أهداف الدراسة
5.....	1. 6 أسئلة الدراسة:
6.....	1. 7 فرضيات الدراسة:
6.....	8. 1 حدود الدراسة
7.....	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة.
7.....	2. 1 تمهيد:
7.....	2. 2 التمكين:
7.....	2. 2 1 التمكين لغةً:
8.....	2. 2 2 التمكين اصطلاحاً:
12.....	2. 2 3 مجالات التمكين:
13.....	2. 2 4 النشأة التاريخية للتمكين:
14.....	2. 2 5 نظرية التمكين:
15.....	2. 2 6 خصائص التمكين:
16.....	2. 3 تمكين المرأة:
18.....	2. 3 1 التمكين للمرأة ذات الإعاقة:

20.....	2. 3. 2	أهداف تمكين المرأة:
21.....	3. 3. 2	طرق تمكين المرأة:
21.....	4. 3. 2	تمكين المرأة من منظور إسلامي:
22.....	5. 3. 2	مبادئ تمكين المرأة:
23.....	6. 3. 2	معوقات تمكين المرأة:
24.....	4. 2	أشكال التمكين:
24.....	1. 4. 2	التمكين الاجتماعي:
26.....	2. 4. 2	التمكين الوظيفي:
28.....	3. 4. 2	التمكين النفسي:
28.....	4. 4. 2	التمكين الاقتصادي:
30.....	5. 4. 2	التمكين السياسي:
34.....	6. 4. 2	التمكين القانوني:
35.....	5. 2	المنظمات الأهلية:
35.....	1. 5. 2	المفهوم:
36.....	2. 5. 2	نشأتها:
37.....	3. 5. 2	مراحل تطور المنظمات الأهلية الفلسطينية:
38.....	4. 5. 2	خصائصها:
39.....	5. 5. 2	مكونات البناء التنظيمي للمؤسسات الأهلية:
39.....	6. 5. 2	أهداف المؤسسات الأهلية العاملة في مجال الإعاقة:
40.....	7. 5. 2	المؤسسات الأهلية ودورها في تمكين المرأة:
42.....	6. 2	الدراسات السابقة:
42.....	1. 6. 2	الدراسات العربية:
46.....	2. 6. 2	الدراسات الأجنبية:
48.....	3. 6. 2	التعقيب على الدراسات السابقة:

الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها 50

3. 1. منهجية الدراسة: 50
3. 2. مجتمع الدراسة: 51
3. 3. عينة الدراسة: 51
3. 4. أدوات الدراسة: 53
3. 5. صدق الأداة: 55
3. 6. ثبات الأداة: 60
3. 7. متغيرات الدراسة: 62
3. 8. حدود الدراسة: 62
3. 9. إجراءات جمع البيانات: 63
3. 10. المعالجة الإحصائية: 63

الفصل الرابع نتائج الدراسة 65

- عرض نتائج تحليل أسئلة الدراسة..... 65
4. 1. نتائج سؤال الدراسة الأول: 65
 4. 2. نتائج سؤال الدراسة الثاني: 70
 4. 3. الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: 77
 4. 4. نتائج الإجابة على السؤال الرابع: 78
 4. 5. نتائج الإجابة على السؤال الخامس: 87
 4. 6. نتائج المقابلات المنظمة مع النساء ذات الإعاقة: 98

الفصل الخامس النتائج والتوصيات 102

5. 1. نتائج الدراسة: 102
- نتائج سؤال الدراسة الأول: 102
- نتائج سؤال الدراسة الثاني: 104
- نتائج سؤال الدراسة الثالث: 106

106	نتائج سؤال الدراسة الرابع:
107	نتائج سؤال الدراسة الخامس:
109	5. 2. الاستنتاجات:
110	5. 3. التوصيات:
112	المراجع:
112	المراجع العربية
122	المراجع الأجنبية
124	الملاحق
134	فهرس الملاحق
135	فهرس الجداول
137	فهرس المحتويات: