

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين
المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن

إعداد

تمام جميل عمر الدراغمة

إشراف

د. مجيد منصور

د. سامح العطوط

قدمت هذه الرسالة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في برنامج دراسات المرأة
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2014م

فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين
المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن

إعداد

تمام جميل عمر الدراغمة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2014/7/10م، وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

1. د. مجيد منصور / مشرفاً رئيساً

.....

2. د. سامح العطوط / مشرفاً ثانياً

.....

3. د. عطية مصلح / ممتحناً خارجياً

.....

4. د. سهيل صالحة / ممتحناً داخلياً

.....

الإهداء

إلى من تعلمت منه أنّ الوصول إلى قلوب الناس وحبهم كثر لا يفنى، وإن مع الصبر
تتجلى هيبة الرجال، وأن بالأمل تحقق الأحلام... إلى أبي العزيز.

إلى من تعلمت منها أنّ الحق حق وهو أولى أن يتبع.... إلى والدتي الحبيبة حفظها
الله ورعاها.

إلى رفيق دربي ومليك حياتي وربان سفينتي.... إلى من بعث العزيمة والإصرار في نفسي
زوجي الغالي.

إلى ابني الغالي أحمد وبناتي الغوالي سندس، وهبة، وتسليم.

إلى من أشد بهم أزرى..... أختوتي وأخواتي.

إلى المرأة الفلسطينية المناضلة شريكة الرجل بالنضال والتضحية والوفاء وشريكته
بالمعاناة.

إلى شهداء وشهيدات الحركة الوطنية الفلسطينية والعربية.

أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحثة

الشكر والتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل والاحترام الكبير إلى الدكتور مجيد منصور والدكتور سامح العطعوط في انجاز هذه الرسالة، لما بذلاه من جهد جليل في إرشادي في كل مرحلة من مراحل الرسالة جنهما الله الخير وأدامهما ذخرا للجامعة وللوطن.

كما أشكر الدكتور عطية مصلح والدكتور سهيل صالحة أعضاء لجنة المناقشة لما أبدياه من ملحوظات قيمة أغنت الرسالة.

والشكر موصول للنساء اللواتي قمن بتعبئة أداة الدراسة.

الباحثة

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الملاحق
ك	الملخص
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	حدود الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
8	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	أولاً: الإطار النظري
34	ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة
45	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة ذات الصلة
46	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
47	منهج الدراسة
47	مجتمع الدراسة
47	عينة الدراسة
48	أداة الدراسة
49	صدق الأداة

الصفحة	الموضوع
49	ثبات الأداة
50	إجراءات الدراسة
51	نموذج الدراسة
51	المعالجات الإحصائية
53	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
54	أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة
59	ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
69	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
70	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة
73	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
76	ثالثاً: التوصيات
77	قائمة المصادر والمراجع
84	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
جدول (1)	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية	48
جدول (2)	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	50
جدول (3)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال التخطيط الاقتصادي، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة.	55
جدول (4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال التنفيذ، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة	56
جدول (5)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال المردود، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة	57
جدول (6)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال تقييم التدريب، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة	58
جدول (7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات	59
جدول (8)	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عمل المرأة	60
جدول (9)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير العمر	61

الرقم	الجدول	الصفحة
جدول (10)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير العمر	62
جدول (11)	نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال التخطيط الاقتصادي، وفق متغير العمر	63
جدول (12)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير المستوى التعليمي	64
جدول (13)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير المستوى التعليمي	65
جدول (14)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عدد الورشات التدريبية	66
جدول (15)	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عدد الورشات التدريبية	67
جدول (16)	نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال التخطيط الاقتصادي، وفق متغير عدد الورشات التدريبية	68

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
84	أسماء محكمي أداة الدراسة	ملحق (1)
85	أداة الدراسة بصورتها الأولية	ملحق (2)
89	أداة الدراسة بصورتها النهائية	ملحق (3)

فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن

إعداد

تمام جميل عمر الدراغمة

إشراف

د. مجيد منصور

د. سامح العطوط

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، إضافةً إلى بيان معرفة الاختلاف في وجهات النظر حول فاعلية التدريب تبعاً لمتغيرات عمل المرأة، والعمر، والمستوى التعليمي، وعدد الورشات التدريبية. حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات اللواتي التحقن بالتدريب المقدم من المؤسسات النسوية في شمال الضفة الغربية، والبالغ عددهن (1228) مشاركة، وقد اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية منهن وفق المحافظة، وقد بلغ عددهن (265) مستفيدة، ولتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة، وتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين وتم استخراج معامل الثبات بواسطة معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات (0.944) وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال اختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أولاً: هناك درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً قد أنت بمتوسط (4.01) وانحراف معياري (0.46).

ثانياً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة

الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغيرات عمل المرأة، والعمر، والمستوى التعليمي، وعدد الورشات التدريبية، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط الاقتصادي وفق متغيري العمر وعدد الورشات التدريبية.

وبناءً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الباحثة بتوصيات تمثلت في ضرورة بناء البرامج التدريبية في التمكين الاقتصادي للمرأة، لما أظهرته نتائج هذه الدراسة من الأثر المرتفع للتدريب في التمكين الاقتصادي، والعمل على زيادة الورشات التدريبية على التخطيط الاقتصادي للمرأة، مما قد يسهم في رفع درجة تمكينها اقتصادياً، وتعميم تدريب التمكين الاقتصادي للمرأة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية كافة، من خلال خطط وسياسات واضحة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

ساهمت المرأة الفلسطينية طوال تاريخ نضالها الوطني في عمليات النضال الكفاحية وعملية التنمية، واستخدمت آليات متنوعة وأشكالاً متعددة تنسجم مع حركة القوى السياسية، حيث تجسّد دور المرأة جلياً من خلال المنابر والمؤتمرات، التي نادّت بحقوق المرأة والاعتراف بها كعنصر مهم في الحياة، باعتبار التقدم وتمكين المرأة في مجالات العمل السياسي والاجتماعي والاقتصادي هو الطريق للتنمية، وتعزيز مكانتها في المجتمع.

وتعد المنظمات النسوية المرأة الأساس الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها المختلفة، فأخذت تبذل الجهد والمال وتصرف الوقت لصقل مهاراتها، والعمل على تمكينها، فوفرت لها التدريب المناسب، الذي يُمكنها من اتخاذ القرارات، ويُشجعها على المبادأة والإبداع، وهكذا تزايد الاهتمام بمفهوم التمكين، باعتباره مدخلاً لتحسين أوضاع المرأة والنهوض بمستواها، ومساواتها مع الرجل (الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال، 2010).

وتتجه المنظمات النسوية في العالم عامة، وفي فلسطين خاصة، إلى تدريب المرأة على مختلف الأنشطة والأدوار التي تشغلها أو المؤهلة لها؛ فمن تدريب على القيادة إلى تدريب آخر على المشاركة المجتمعية إلى تدريب ثالث على حل المشكلات، وتستمر سلسلة التدريبات وتتنوع محتوياتها بالتوافق مع اتساع دائرة انخراط المرأة في الشؤون العامة وإدارة المواقف والقضايا، وتحمل أعباء ومسؤوليات المواطنين، وشغل المناصب الحساسة (الصوراني، 2010).

ولعلّ ما يعزز ذلك، ما جاء به تقرير التنمية البشرية العربية (2010) بأن النساء يشكلن مصدراً عظيم القيمة في مجتمعات الشرق الأوسط، وهو مصدر لم يتم استثماره بالشكل الأمثل، ما يؤثر في النمو الاقتصادي. ونتيجة لذلك فإن لدى العديد من الدول دوافع اقتصادية بحثة لجعل النساء يشاركن بفاعلية في سوق العمل، والهدف ليس مجرد إدخال المزيد من النساء إلى السوق، بل أيضاً إعطاءهن مزيداً من النفوذ في عمليات صنع القرارات.

ولذا تكمن أهمية التدريب في تأهيل المرأة؛ لتولي أدوار قيادية، وريادية، وتحفيزها على العمل لتطوير مهاراتها، ورفع مستوى قدراتها، وإمكاناتها الذاتية، لأنّ التدريب في فلسطين يبدو أكثر حيوية إذا ما اقترن بالمرأة وتمكينها؛ نظراً لعظم الدور الذي تلعبه المرأة في بناء المؤسسات والمجتمع (هلال، 2009).

وتهتم المنظمات النسوية في فلسطين بتدريب النساء في مختلف المجالات التنموية؛ سعياً لتقوية دورها في المجتمع، واستحقاقاً لمكانتها الطبيعية جنباً إلى جانب الرجل في بناء المؤسسات الفلسطينية، ودعم المجتمع بكافة تنوعاته وأطيافه (عويضة، 2012).

ويعدّ التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم مداخل انخراط المرأة في سوق العمل، ومشاركتها الرجل في تحمل العبء الاقتصادي، إضافة إلى الحصول على استقلالها الاقتصادي.

وتتضح أهمية التمكين الاقتصادي في فلسطين للمرأة كمحرك للتنمية، ففي ظل التحديات المتمثلة بالاحتلال، فإن مشاركة المرأة يعد أكثر ضرورة وإلحاحاً، ففي كثير من الحالات تُسند الأعباء الاقتصادية إلى المرأة، إضافة إلى مهامها التربوية والاجتماعية (الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال، 2010).

وبناء على ما تقدّم، وللعلاقة التي قد تربط بين التدريب باعتباره أسلوباً منتجاً، وبين التمكين الاقتصادي، ووقفاً على دور المؤسسات النسوية في المجال النسوي، فقد ارتأت الباحثة تقصي فاعلية التدريب الذي تقدمه المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وذلك كما تدرّكه النساء المستفيدات من التدريب.

مشكلة الدراسة

تهتم المؤسسات النسوية في فلسطين بتطوير قدرات النساء لأجل تحقيق مشاركة أكبر في التنمية وإصلاح المجتمع، علاوة على تمكينها من المهام التي تضطلع بها سواء في العمل أو في المنزل، أو في أي مواقع أخرى ذات علاقة، لذلك حظي تدريب النساء على التمكين

الاقتصادي باهتمام واسع؛ نتيجة المسؤوليات الكبيرة والاستثنائية التي تتحملها النساء الفلسطينيات، بسبب الظروف المعقّدة والاستثنائية التي يمرّ بها المجتمع العربي الفلسطيني.

وقد أوصت دراسات عديدة بضرورة تدريب المرأة وتعليمها وتمكينها اقتصادياً، فدراسة الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (2010) أشارت إلى الانقسام الواسع بين الرجال والنساء في سوق العمل، والحاجة إلى دخول المرأة في المعترك الاقتصادي.

ولذا تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات؟

أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مجالات التدريب الاقتصادي الذي تُقدمه المؤسسات النسوية للنساء؟
- ما فاعلية التدريب الذي تُقدمه المؤسسات النسوية في تمكين المرأة اقتصادياً؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة اقتصادياً، تُعزى لمتغيرات عمل المرأة، وعمرها، ومستواها التعليمي، وعدد الورشات التدريبية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- تعرف مجالات التدريب الاقتصادي الذي تقدمه المؤسسات النسوية للنساء.
- قياس مدى مساهمة التدريب الذي تقدمه المؤسسات النسوية في تمكين النساء اقتصادياً من وجهة نظر النساء المستفيدات.

- تعرّف الاختلافات في تأثير التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة اقتصادياً؛ باختلاف عمل المرأة، وعمرها، ومستواها التعليمي، وعدد الورشات التدريبية.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها النظرية كونها تقدم معلومات دقيقة عن مجالات التدريب الاقتصادي للنساء والذي تُقدّمه المؤسسات النسوية العاملة في الضفة الغربية، وعلاوة على ذلك فقد أضافت الدراسة إطاراً نظرياً عن التدريب ذي العلاقة بتمكين المرأة اقتصادياً، وأما الأهمية العملية للدراسة فتتمثل في تقديم مؤشرات للمؤسسات النسوية قد تساعد في توجيه التدريب الاقتصادي ليكون أكثر فائدة، كما أنّ هذه الدراسة كشفت عن مجالات القوة والضعف في التدريب، ما قد يمنح المؤسسات النسوية فرصة لتقييم برامجها التدريبية، أو يجعلها تطرح برامج تدريبية جديدة.

ويؤمل لهذه الدراسة أن تفيد المسؤولين وصنّاع السياسة في تخطيط أجود للبرامج التي تهتمّ بالمرأة وتعمل على رفع مكانتها في المجتمع.

فرضيات الدراسة

اختبرت الدراسة الفرضيات الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمل المرأة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمر المرأة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عدد الورشات التدريبية.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الجمعيات والمنظمات النسوية العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية، والمُسجلة لدى وزارة الداخلية، وقد بلغ عددها (232) منظمة وجمعية نسوية تعمل في محافظات شمال الضفة الغربية وقراها ومخيماتها.

- النساء العاملات ضمن المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ضمن محافظات شمال الضفة الغربية.

- الفترة الزمنية الممتدة من شهر نيسان 2013 إلى تشرين ثاني 2013.

- أداة الدراسة وصدقها وثباتها وعينتها، وصدق استجابات أفراد عينة الدراسة.

مصطلحات الدراسة

اعتمدت الدراسة التعريفات الآتية لمصطلحاتها:

1- **التمكين:** القوى التي يكتسب الأفراد من خلالها القدرة، وتزيد ثقتهم، ويرتفع مستوى انتمائهم وولائهم لتحمل المسؤولية، والقدرة على التصرف لتحسين الأنشطة والعمليات ويتفاعلون في محيطهم أو بيئتهم أو عملهم وفي مختلف المجالات بهدف تحقيق قيم وغايات وممارسات

أفضل (المغربي، 2001)، أما التمكين الاقتصادي للمرأة فهو دعم قدرات المرأة ومهاراتها في إدارة المشاريع الاقتصادية وامتحان حرفة معينة، ويُقاس التمكين الاقتصادي إجرائياً في الدراسة باستجابات النساء على مقياس التمكين الاقتصادي الذي أُعدّ خصيصاً لأجل الدراسة المعيّنة.

2- **التدريب:** الدورات التي تنظمها المؤسسات النسوية، للنساء، وهي الأنشطة والموضوعات التي تُقدم للنساء في فترات زمنية محددة، ووفق برامج محددة سلفاً، بهدف تنمية وتطوير مهاراتهن في أداء وظائفهن.

3- **المؤسسات النسوية:** هي المنظمات التي تعنى بشؤون المرأة المختلفة والتي تديرها وتخطط لها نساء أو تشارك في إدارتها نساء بشكل رئيس (حماد، 1999).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول الفصل الثاني مفاهيم التدريب والتمكين، والتمكين الاقتصادي، والنوع الاجتماعي ومساهمته في التنمية، وعدداً من الدراسات ذات الصلة بتدريب المرأة وتمكينها اقتصادياً.

أولاً: الإطار النظري

مقدمة

إن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، منها الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، كذلك تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، ما يؤدي للوصول إلى معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما تعد المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو الاقتصادي، بدلاً من كون هذا النصف يسعى حالياً لمجرد البقاء ويشكل عالة على المجتمع، وإن المشاريع التي تقوم بها المرأة سواء صغيرة أو متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية (Setyaningsih et al., 2012).

وقد تم عقد المؤتمر العالمي في بكين عام 1995 إذ عالج أوضاع المرأة في العالم من نواحي المشكلات الاقتصادية والضغوط الاجتماعية والتمييز النوعي.

وقد تأكدت القناعة بأن التنمية المستدامة لا يمكن أن تحقق أهدافها بدون مشاركة إيجابية من المرأة في التخطيط لها وتنفيذها ومتابعتها وتحديثها والانتفاع بثمارها.

لقد أصبح دور المرأة في المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وارداً وضرورياً ذلك أن دور المرأة في أي مجتمع يعد أحد المقاييس التي تعبر عن نموه وتطوره، بل إن

مشاركة المرأة في العمل المنتج الخلاق، يعكس حركة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية في مكونات النشاط القومي كله (الأغا، 2008).

وعلى الرغم مما تم إحرازه من تقدم كبير باتجاه تمكين المرأة، فلا زالت النساء يواجهن تحديات جسيمة في حياتهن، فمجموع الدخل الجماعي للنساء العاملات في العالم لا يتعدى ثلث المجموع العالمي للدخل، وتمثل الفتيات والنساء 60% من الأفراد الأكثر فقراً في العالم في حين يشكلن أقل من 3% من البرلمان في العالم والمرأة في الدول العربية ليست أكثر حظاً من ذلك.

فلا زالت المرأة في الدول العربية تواجه التمييز وعدم المساواة، وهذا يمثل أحد أبرز المعوقات أمام التنمية لا سيما التنمية البشرية في العالم العربي، هذا بالرغم من الضمانات القانونية المتوفرة لتجسيد حق المرأة في المشاركة السياسية والاقتصادية والاجتماعية (بلول، 2009).

وارتبط مفهوم التنمية بنساء العالم الثالث منذ سبعينيات القرن العشرين، ولا سيما العقد الذي حددته هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما بين 1975/1985. فهذه المساعي الأممية أدت إلى الإقرار بالجهود المتعاضمة والمتزايدة التي تبذلها النساء، وسلطت الضوء على ما اعتبر آنذاك المشكلات الخاصة بالنساء في عملية التنمية، كما أتاحت المساعي فرصاً للنساء في العالم الثالث للتعبير عن أنفسهن مباشرة دون وساطة تذكرو. كما ارتبط مفهوم التنمية بمفهوم التمكين الذي أصبح بدوره يستخدم كبديل لمفهوم التنمية في دراسات وبحوث المرأة والشباب. إن مفهوم التمكين استخدم كسياسية ارتبط بمفهوم المواطنة وكاستراتيجية للتنمية وكمدخل أساسي وحديث لمعالجة قضايا المشاركة السياسية للمرأة في البلاد العربية خصوصاً وبلدان العالم الثالث عموماً (العسيلي، 2012).

1 - مفهوم التدريب

على الرغم من اختلاف الكتاب والباحثين حول تعريف مفهوم التدريب، إلا أن غالبيتهم قد اتفقوا على أن التدريب يهدف إلى التغيير أو التحسين أو التطوير. والتدريب مفهوم مركب

من عدة عناصر، فهو يعني التغيير إلى شيء أحسن أو تطوير الفرد في معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره، مثل تطوير معرفة المرأة ومهاراتها في العمل المجتمعي (حسنين، 2005).

إن وضوح مفهوم التدريب عند كل من مسؤولي التدريب، والمدربين، والمتدربين يساعد في تحديد الأهداف، والمحتوى، والطرق، والتقييم للتدريب. وبهذا يسهل تحديد العملية التدريبية، فإذا فهم على أنه اكتساب معلومات، فإن الهدف من التدريب هنا يكون بتزويد المتدربين بالمعلومات، وعندها يتم تحديد الموضوعات للدورات التدريبية على أساس نظري، ويحدد الأسلوب الذي يخدم الموضوعات النظرية، إذ تكون المحاضرة أقوى شيء، والتقييم يكون على أساس ما حصل عليه المتدرب من معلومات. أما إذا فهم التدريب على أنه تنمية مهارات، ففي هذه الحالة يغلب الطابع العملي التطبيقي، والتقييم يكون على أساس ما حصل عليه المتدرب من مهارات (Alan, Nancy & Martin, 2008)

ويرى بن عيشي (2012) أن لمفهوم التدريب ثلاثة أبعاد هي:

- 1- بعد نظري: وهذا البعد يهدف إلى إكساب المتدربين المعرفة والمعلومات والخبرات.
- 2- بعد سلوكي: ويهدف إلى تطوير اتجاهات المتدربين وإكسابهم أنماطاً سلوكية وإدارية فعالة.
- 3- بعد عملي: ويهدف إلى تزويد المتدربين بطرق جديدة أكثر فاعلية، إذ يترتب على هذه الأبعاد سياسات إدارية مدروسة من وضع الأهداف للتدريب، وتحديد الإدارة التشغيلية وتصميم البرامج وتحديد المقاييس التي تتلاءم مع عملية التقييم للتدريب.

والتدريب غاية ونشاط ووسيلة في حد ذاته، حيث تكون مهمة إدارة الموارد البشرية مقتصرة على الأنشطة التي تمارسها، وليس على ما تحققه من نتائج، فيكون التركيز على البرامج التدريبية وتنفيذها، والإعداد، والمشاركة في التدريب، وهذا يتطلب وقتاً وجهداً كبيراً من مسؤولي التدريب ما لا يتيح لهم الوقت الكافي في تقييم نتائج الدورات التدريبية، والتأكد أنهم يطبقون ما تعلموه في مراكز عملهم، كما وأن كثيراً من الدورات التدريبية تقام دون حاجة فعلية،

بقصد استمرارية عمل الوحدات التدريبية وإقناع الجهات العليا بأنها ذات جدوى حقيقية في عملية التطوير (توفيق، 2007).

2- مفهوم التمكين

يحمل مفهوم التمكين معاني القوة وبعثها في النفس وتعزيز المكانة بين الناس، وارتبط المفهوم لما يحمله من قوة اللفظ وعمق المعنى إذ ارتبط مباشرة بمفاهيم العمارة والاستخلاف في الأرض وتنشيت النفوس على أداء المهام وإنجازها في أحسن الظروف، فهو ببساطة يعني بعث القوة في نفوس المستضعفين (نجيب، 2011).

والتمكين مفهوم قديم، وما استحدث فيه هو اتساع نطاق استخدامه، فقد انتقل من نطاق التكاليف الشرعية إلى نطاق الاستخدامات الحديثة غير أن معظم الباحثين لم يتفقوا حول بداية ظهوره في المجالات الدنيوية، فمنهم من يؤرخ لبداية نشأته منذ ستينيات القرن العشرين على يد حركات السود في الولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتقل استخدامه إلى المجالات العلمية والنظرية، وانتشر أكثر من ترويج المنظمات النسائية له. وازدادت أهميته مع تنامي التيار النسوي في أمريكا اللاتينية المعروف بمجموعة DAWN. فهذا التيار تبنى المفهوم للتعبير عن رفض التقاليد المجتمعية التي تركز تبعية المرأة للرجل وتباعد الفجوة النوعية بينهما. وذلك بالاستمرار في تجسيد السلطة الأبوية داخل الأسرة والمجتمع (معهد دراسات المرأة، 2013).

وتطور مفهوم التمكين كثيراً عما كان عليه في بداية ظهوره وتبنيه من طرف المهمشين والمستضعفين في الأرض إلى تعميم استخدامه في المجالات العلمية والنظرية، فتعددت استخداماته وتأكدت الحاجة إلى العمل به في المجالات المتعددة، كالمجال الاجتماعي من حيث تمكين الفقراء من العيش الكريم والنهوض بأحوالهم الاقتصادية والاجتماعية المتدنية، أو تمكين العمال من الاشتراك في مناقشة قضايا إنتاجهم كالمشاركة في تخطيط الإنتاج وتنظيم المؤسسة التابعين لها. أو تنفيذ برامج التنمية والتغيير والتحديث على مستواهم أو تقييم الأداء أو تحسين الجودة في العمل أو تنمية الخبرات والمهارات الوظيفية أو غيرها. أو تمكين إدارة الموارد

البشرية من القيام بوظائفها الخاصة بالموارد البشري وتحقيق ما يسمى بالتمكين الإداري. وإدارة الجودة، المعرفة والمواهب (مدى، 2012).

وهناك الاستخدامات النفسية له كالتمكن النفسي الذي يتضمن ثلاثة مكونات أساسية هي: التمكين العاطفي، وهو تمكين الفرد من التحكم في شعوره وحياته بكفاءة، والتمكين الإدراكي وهو فهم طبيعة القوى السياسية والاجتماعية التي تؤثر في توزيع القوة والموارد في البيئة المحيطة. ويشير التمكين السلوكي إلى اتخاذ فعل المشاركة. خلاصة القول أن التمكين اتسعت مجالات ونطاقات استخدامه وأصبح الاقتراب الأكثر شيوعاً وانتشاراً في دوائر هيئات المنظمة الأممية، خاصة تلك الهيئات والدوائر التي تنشط في مجال المرأة وتنمية قدراتها في المجال السياسي، ولا سيما البرنامج الإنمائي للنساء في العالم الثالث ومنع العالم العربي والإسلامي لما تعانيه هذه البلدان من تدني مستوى المشاركة السياسية لنسائها. تعددت مجالات تطبيقية إلا أن مجال المرأة هو الذي شاع فيه استخدام المفهوم بشكل واسع. فمنذ مؤتمر بكين المنعقد عام 1995، تبلور مفهوم التمكين كإستراتيجية عمل لتغيير وضع المرأة خصوصاً في جانبه السياسي، وبذلك صار نطاق تطبيقه المجال السياسي، أي تمكين المرأة من الاستفادة الكاملة بحقوقها السياسية نصاً وواقعاً (مركز شؤون المرأة، 2006).

وحظي مفهوم التمكين في القرن الماضي باهتمام كبير، وتتنوعت المفاهيم حول مفهوم التمكين وعناصره الأساسية نتيجة لاختلاف آراء الباحثين، وفيما يلي استعراضاً لعدد من هذه المفاهيم:

عرّف أفندي (2003) التمكين بأنه إستراتيجية إدارية تمنح الأفراد قوة التصرف واتخاذ القرارات وتحقيق المشاركة الفعلية في المؤسسات التي يعملون بها بالشكل الذي يساعد على خلق التفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية وخلق الرقابة الذاتية. وعرّف (Murrel & Meredith, 2000) التمكين بأنه تمكين شخص ما ليتولى القيام بمسؤوليات أكبر وسلطة من خلال التدريب والثقة والدعم العاطفي.

وقدّم المغربي (2001، ص3) تعريفاً للتمكين اعتماداً على مراجعة دراسات كل من (Gutierrez, 1995 ; Kappleman, 1994 ; Chiles & Zorn, 1995 ; الخطيب، 2000) ومن خلال آراء ونظريات الممارسين والمسؤولين في المؤسسات، أوضح أن التمكين يشير إلى القوى التي يكتسب الأفراد من خلالها القدرة، وتزيد ثقتهم، ويرتفع مستوى انتمائهم وولائهم لتحمل المسؤولية، والقدرة على التصرف لتحسين الأنشطة والعمليات ويتفاعلون في العمل من أجل إشباع المتطلبات الأساسية في مختلف المجالات؛ بهدف تحقيق قيم وغايات المؤسسة. وبالتالي لا بد من تزويد الأفراد بأدوات، ووسائل القوة اللازمة للتخطيط لأنشطتهم وإتمام عملهم، وأدائه بحيث يصبحوا مسؤولين مسؤولية كاملة عنه.

ويرى ملحم (2006، ص 18) أن من أهم تعريفات التمكين وأوضحها هو ما جاء عند (Bowen & Lawler, 1992) في أنّ التمكين يتمثل في إطلاق حرية الفرد، التي تعد حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها، وإنما التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني من قبل الفرد لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعد في اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها.

والتمكين كما تراه الباحثة، هو رفع قدرات المرأة ومهاراتها، بحيث تصبح مؤهلة للانخراط والاندماج في التنمية، ويتم ذلك من خلال برامج تدريبية مبنية على دراسة حاجات المرأة.

التمكين الاقتصادي

التمكين الاقتصادي مفهوم حديث ظهر في التسعينيات من القرن العشرين وهو مفهوم يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على جميع مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تقوية قدرتها والاعتماد على الذات ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار وذلك من خلال:

- 1- تمكين النساء من التحكم "توفير الخيارات والبدائل".
- 2- توفير الفرص للنساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي.
- 3- الوصول إلى زيادة حقيقية في دخول النساء.
- 4- تمكين النساء من أن يشكلن قوة تفاوضية لتحسين مكانتهن (سعيد وعبد المجيد، 2001).

أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة

تبرز أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال:

- الاهتمام بالإمكانيات البشرية كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية لا بد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من القدرات البشرية لكل من المرأة والرجل في عملية التنمية بصورة متكافئة.
- جاء تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في الترتيب الثالث بين الأهداف الثمانية للأهداف الإنمائية للألفية.
- يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز (Sida, 2009).

أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة

تتمثل أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة في:

- تعزيز تأثير النساء على عملية وضع السياسات واتخاذ القرارات الاقتصادية وتعزيز قدرات القيادة لدى النساء في مجال التنمية المحلية الاقتصادية.
- ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية للنساء في الميدان الاقتصادي.

- مراعاة النوع الاجتماعي في الموازنات العامة.
- تعزيز تنمية المؤسسات الخاصة بالنساء (بما في ذلك قدرة الوصول إلى التدريب على المهارات والتدريب المهني والإداري وتقنيات الإنتاج والزراعة المستدامة)
- تعزيز خيارات سبل الرزق وجعلها أكثر أماناً للنساء في الاقتصادات 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) (Un Women, 2012).

آليات التمكين الاقتصادي للمرأة

تتمثل آليات التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال:

- 1- بناء الوعي.
- 2- بناء القدرات.
- 3- بناء القاعدة المعرفية.
- 4- بناء الاتجاهات الواضحة المحددة (World Bank, 2008).

مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي

فيما يلي عرض لمشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي:

- بدءاً من قاعدة منخفضة، فإن المنطقة العربية شهدت زيادة سريعة في حصة المرأة في النشاط الاقتصادي في جميع المناطق الأخرى من العالم بين 1990-2003 وبنسبة (19%) مقابل نسبة (3%) على مستوى العالم. وعلى الرغم من ذلك، تبقى المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية هي الأقل في العالم؛ إذ لم تتجاوز (33.3%) من النساء (15 عاماً فأكثر)، بينما يصل المتوسط العالمي إلى (55.6%). كما أن مشاركة المرأة العربية،

نسبة إلى مشاركة الرجل، لا تتجاوز 42%، وهي أيضاً الأقل في العالم، حيث يبلغ المعدل العالمي (69%).

- جميع النسب التي تحتلها المرأة الخاصة بالمشاركة في النشاط الاقتصادي، ونسبتها من القوى العاملة من البالغين (15+ عاماً) والمكانة الوظيفية، وقطاعات العمل والأجور هي بشكل عام وبدرجة نسبية أدنى من النسب التي يحتلها الرجل فيما عدا نسبة المشاركة في العمل العائلي أو العمل غير الرسمي وغير المدفوع الأجر ففي هذه الحالة تفوق نسبة مشاركة المرأة عن نسبة مشاركة الرجل. بالنسبة لمستوى البطالة فنجد بصفة عامة أن نسبة البطالة بين النساء هي أعلى منها بين الرجال.

- ويعود ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء العربيات إلى أسباب منها:

- الثقافة الذكورية السائدة المرتبطة بالعادات والتقاليد.

- المشكلات المرتبطة باختلال ميزان المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

- التمييز بين الجنسين في مستوى التشغيل والأجور.

- ارتفاع مستوى الإنجاب.

- القوانين المتعلقة بالعمل أو الأحوال الشخصية (بودرهم، 2010).

ولعلّ الحالة الفلسطينية هي الحالة الأخف والأقل تمييزاً في المنطقة العربية، ففي القطاع الحكومي تتساوى الرواتب بين الرجال والنساء وفق الرتبة الوظيفية، لكن في الوقت ذاته فإنّ هناك تباين واضح بينهم في شغل المناصب الحكومية.

أهمية ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة العربية

- تواجه كثير من المجتمعات، ومنها المجتمع العربي، تحديات كبيرة في جهودها التنموية. ومن أهم التحديات استثمار الإمكانيات والطاقات البشرية، ذكوراً وإناثاً، استثماراً رشيداً

يعظم من المردود الاقتصادي والاجتماعي لهذا الاستثمار، وبخاصة في ضوء ضعف الموارد الطبيعية في كثير من المجتمعات المعينة. ومن ناحية أخرى، فإن الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية يساهم في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر، وهما ظاهرتان تستشريان في كثير من المجتمعات العربية في ضوء بطء النمو الاقتصادي وارتفاع معدل التزايد السكاني.

- إن تعزيز نمو الريادة للمرأة هو استراتيجية فعالة لخلق فرص العمل، وحفز التنمية الاقتصادية، وتمكين المرأة وتعزيز التماسك الاجتماعي. وتستحق الريادة للمرأة العربية كل اهتمام من أجل الوصول إلى الموارد غير المستغلة وزيادة النمو الاقتصادي (نجيب، 2011).

أهم التحديات التي تواجه المرأة العربية كرائدة أعمال ضمن تمكينها اقتصادياً

ضمن سعيها للتمكّن اقتصادياً والريادة في الأعمال، فقد واجهت المرأة العربية التحديات الآتية:

- المستويات العامة للمرأة تعد من بين الأدنى في العالم على الرغم من أن عدداً أكبر من النساء قد تلقين تدريباً.
- الإحصاءات حول أعداد سيدات الأعمال ومشاركتهن في الاقتصاد، غير متوفرة وغير مكتملة.
- الريادة للمرأة ومشاركتها في الاقتصاد محدودة نسبياً بسبب الحواجز المرتبطة بالدور الاجتماعي لتطوير وإنشاء الأعمال، إضافة إلى المعايير الثقافية، والقوانين والتشريعات، أو الحواجز الداخلية في بيئة الأعمال.
- خلقت الأزمة الاقتصادية العالمية مجموعة من التحديات في مجال الريادة للمرأة وهي تحديات مشتركة في دول العالم المختلفة مثل انخفاض الطلب على الصادرات، وتباطؤ تدفقات رؤوس الأموال، هذه العوامل جميعها تخلق مخاطر جديدة للمرأة يمكنها أن تهدد الإنجازات السابقة وتعيق التقدم في تعزيز المساواة بين الجنسين.

- تقوم المعايير الثقافية والاجتماعية والقانونية السائدة في الدول العربية، بربط المخاطر العالية مع استثمار الشركات التي تملكها سيدات الأعمال. فهناك ثقة ضعيفة متحيزة في قدرات المرأة على إنشاء أو إدارة أعمال ناجحة وفي تسديد القروض، الأمر الذي يجعل حصول المرأة على التمويل صعباً، وبالإضافة إلى ذلك فإن القروض الممنوحة للمرأة تخضع للضمانات المتزايدة وتكاليف القروض العالية مقارنة بتلك العائدة إلى رجال الأعمال.

- محدودية الإمكانيات المؤسسية للأجهزة والآليات الوطنية.
- الأوضاع الاقتصادية الصعبة والأوضاع السياسية غير المستقرة وضعف الموارد المالية.
- قلة الآليات المتخصصة في دمج نوع قضايا الجنسين وقلة برامج التنمية والتوعية والتدريب في مجال النوع.
- العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتداخل الكبير بين مختلف مجالات الاهتمام الحاسمة مما يقتضي معالجتها بشكل متكامل (الدغيلي، 2006).

رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل كنوع من التمكين الاقتصادي:

من الإجراءات التي تضمن رفع مشاركة المرأة في السوق الاقتصادي وتمكينها:

1. اتخاذ جميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة العاملة من كافة أشكال التمييز في أماكن العمل.
2. اتخاذ كافة التدابير المناسبة لتوفير فرص العمل والحق في الضمان الاجتماعي للنساء اللواتي يعانين من الفقر والبطالة ولديهن 13 سنة تعليم فأكثر.
3. تبني استراتيجية لمأسسة قضايا النوع الاجتماعي ودمجها في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية.

4. تبني سياسة تحفيزية تساعد على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

5. ضمان الحماية الاجتماعية قانونياً للنساء في الاقتصاد غير الرسمي والاقتصاد المنزلي (مؤسسة الضمير لحقوق الإنسان، 2010).

ومن التدخلات التي يُمكن القيام بها من وجهة نظر نسوية:

- تعديل القوانين ذات العلاقة وإعداد لوائح تنفيذية لقانون العمل.
- صياغة وإعداد استراتيجية لملائمة مخرجات التعليم العالي مع مخرجات سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي.
- توفير التسهيلات والخدمات المساندة للمرأة العاملة.
- تطوير وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة والخاصة بقطاع العمل ونشرها محلياً ودولياً.
- مأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية.
- رفع الوعي لدى النساء بحقوقهن القانونية
- احتساب العمل المنزلي في الاقتصاد الوطني وتقنيته
- تطوير العلاقات الإقليمية والدولية التي تتبنى قضايا المرأة.
- ربط التأمين الصحي الشامل بتسجيل النساء العاملات بالقطاع غير الرسمي (في حال إقرار النظام الصحي الجديد).
- قانون إعفاء ضريبي للمؤسسات التي تستوعب المنتج للمرأة بنسبة من الضريبة.
- ضمانات لإعفاء التعاونيات النسائية من الضرائب
- تقديم تسهيلات جمركية للمؤسسات التي تخرج المنتج للمرأة بنسبة من الضريبة.

- تقديم تسهيلات جمركية للمؤسسات التي تخرج المنتج للمرأة لخارج فلسطين و/ أو محلياً.
- التنسيق مع وزارتي الحكم المحلي والاقتصاد حول تسجيل النساء العاملات في القطاع غير الرسمي جميعهن (وزارة شؤون المرأة، 2013).

النوع الاجتماعي

يعني مفهوم النوع الاجتماعي مختلف الأدوار والحقوق والمسؤوليات الراجعة للنساء والرجال والعلاقات القائمة بينهم. ولا يقتصر المفهوم على النساء والرجال فحسب، وإنما يشمل الطريقة التي تتحدد بها خصائصهم وسلوكياتهم من خلال مسار التعايش الاجتماعي. ويرتبط النوع الاجتماعي عموماً بحالات اللامساواة في النفوذ وفي إمكانية الاستفادة من الخيارات والموارد. وتتأثر المواقع المختلفة للنساء والرجال بالحقائق التاريخية والدينية والاقتصادية والثقافية.

تشكل العلاقات التي يتقاسمها الرجال والنساء ما يسمى علاقات النوع الاجتماعي، التي تحددها مجموعة متنوعة من المؤسسات مثل الأسرة والنظم القانونية والسوق. كما تتمثل علاقات النوع الاجتماعي في علاقات قوى تراتبية بين النساء والرجال تميل إلى تكريس دونية النساء. وغالباً ما تقبل تلك العلاقات التراتبية على أنها طبيعية، وعلى الرغم من أنها محددة اجتماعياً ومتوطنة ثقافياً وقابلة للتغير عبر الزمن، وتعد أدوار النوع الاجتماعي أدوار يقوم بها الجنسان والتي تشكلها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

كما تشكل علاقات النوع الاجتماعي ديناميكية تتميز بالصراع والتعاون في الوقت نفسه، وتتخللها محاور أخرى من الاعتبارات المتراكمة التي تشمل الطائفة أو الطبقة أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الموقع داخل الأسرة. ينتج عن هذه الديناميكية أدوار محددة اجتماعياً لكل من الذكر والأنثى. وتكتسب الأدوار بالتعلم، وتتغير بمرور الزمن كما تتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى.

تكمّن الغاية الأساسية من تفعيل قضايا النوع الاجتماعي في إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع وإتاحة الفرصة المتكافئة لكل منهما من منطلق مفهوم المشاركة.

فغالباً ما يُنظر للمرأة على أنها أقل حظاً من الرجل بالنظر إلى جوانب متعددة من التنمية، ومرد ذلك هو إقصاؤها من دوائر اتخاذ القرار الذي يتصل بشؤونها. ويقدر عدم المساواة بين الجنسين بدليل مشاركة المرأة (*indicateur de la participation des femmes IPF*) الذي أدرجه التقرير العالمي حول التنمية البشرية بداية من 1995.

يكشف الدليل عن عدم المساواة بين الرجل والمرأة في مجالات أساسية في الحياة الاقتصادية والسياسية من منظور المشاركة واتخاذ القرار (جليلي، 2009).

أدى ذلك إلى ضعف تمثيل المرأة في قوة العمل إذ أنها تساهم فقط 16.7% من إجمالي العمالة. كما أنها تمثل نسبة أقل من ذلك في الوظائف مدفوعة الأجر، ومساهمة المرأة في تحسين دخل الأسرة ضئيلة للغاية في الوقت الحالي نظراً لمحدودية مشاركتها في سوق العمل وفي الحصول على وظائف مدفوعة الأجر (فرج، 2010).

ومما لا شك فيه أن الواقع السكاني يعكس مدى الضرورة الملحة لمشاركة الإناث في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم حتمية وجودها في سوق العمل. ومن ناحية أخرى، تنعكس المشاركة على المرأة في معدلات دخول الإناث في سوق العمل التي تتوقف بدورها على عوامل عدة، لعل أهمها حجم السكان الإناث في المجتمع، والسياسات التعليمية والتدريبية، والعادات والتقاليد الاجتماعية (سعد الله، 2012).

وبالتالي يزيد التعليم والتدريب من إمكانية المرأة على العمل، ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة. وهذا ما تبرزه المعطيات الإحصائية، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه (الفايز، 2010).

وعلى هذا الأساس، فإن برامج التدريب تتجه نحو إبراز الدور الاقتصادي للنساء، إذ تحدد تحضيرهن من أجل مهن معينة وأن فرص التعليم المتوافرة للنساء، ويساعدها على دخول سوق العمل ومنافسة الرجل في المجالات المتعددة.

لا بد من الإشارة إلى أحد الأسباب الذاتية الأخرى لانخفاض معدلات مشاركة النساء في سوق العمل، ألا وهو شخصية المرأة التي ما زالت تعاني السلبية وعدم الثقة بالنفس، وتحمل فيما تعتبر العمل وحالة اضطرارية وقتية، وأن الهدف الأول لها يتركز في حياتها الزوجية وحياة أطفالها (عبد الواحد، 2012).

كما أنّ العقبات التي تعترض المرأة لتنمو وتتطور وتسهم بطاقتها المختلفة في دفع حركة التنمية الحقيقية هي في جوهرها العقبات نفسها التي تعترض المجتمع العربي كله رجالاً ونساء لتحقيق التنمية. فالتنمية الحقيقية تقتضي حسن استثمار الموارد البشرية والمادية، وحيث أن النساء يمثلن نصف الموارد البشرية في أي بلد فإن التنمية الحقيقية لا يمكن أن تتحقق بدون المشاركة الاقتصادية للنساء (أي الخروج للعمل) (الدمرداش، 2012).

ويعد العمل ضمن المجالات التي تساهم في تطوير المرأة وتحسين أوضاعها أحد العوامل المؤثرة في إدماجها في العملية التنموية. وكذلك تعد نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل مؤشراً ذا دلالات على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فبقدر ما تنخفض هذه الشراكة يهبط المردود الاقتصادي للمرأة ومكانتها الاجتماعية (فرج، 2013).

وعلى الرغم من أن المرأة تتمتع بحكم القانون بالمساواة الكاملة في ميدان العمل ورغم من الدور الاقتصادي الهام الذي تقوم به المرأة إلا أن هناك ثمة سلبيات ومعوقات تواجه المرأة خصوصاً في سوق العمل الذي لا يزال يشهد فجوة نوعية؛ نتيجة لانخفاض مستوى تعليمهن وقلة تدريبهن، وافتقادهن إلى المهارات التكنولوجية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل الذي أصبح في حاجة ماسة إلى تدريب من نوع خاص لمواكبة دخول التكنولوجيا إلى العديد من المجالات العلمية (العون، 2005).

وفي الواقع الفلسطيني، فإن الباحثة ترى أن مستوى التعليم مرتفع بالنسبة للإناث، أما بالنسبة للتدريب، فإن هناك فجوة واضحة بين ما تريده المرأة وما تتدرب عليه، علماً أن التدريب بشكل عام ليس بالمستوى المطلوب بين الجنسين، وليس عند المرأة فقط.

ولا شك أن رفع مستوى المرأة ومساعدتها على مزيد من الإسهام في مجالات العمل لن يتحقق إلا بإنتاج سياسات طويلة المدى تقوم على زيادة معدلات الاستثمار الخاص والعام، وتبني أنماط تكنولوجية ملائمة، مع تشجيع التكنولوجيا الملائمة للبيئة، وتحقيق تنمية تشمل المرأة الريفية والحضرية، بالإضافة إلى تهيئة أفضل الظروف التي تساعد على العمل في عالم تسوده الكفاءة والمنافسة (مسعد، 2011).

وترى الباحثة أن رفع قدرات المرأة في التعامل مع التقنيات، يساهم إيجاباً في تمكينها اقتصادياً، ويزيد من فرصها في سوق العمل واحتراف المهن.

أهمية النوع الاجتماعي في التنمية

هناك العديد من العقبات المرتبطة بالواقع المجتمعي للمرأة والتي تضعف وتحد من قدرتها على الاستفادة من التنمية والمشاركة الفعالة فيها. وبما أن الاختلاف في النوع ينتج عنه اختلاف في اهتمامات وأولويات كل من المرأة والرجل، فإن ذلك يؤكد ضرورة أن يتم مراعاة احتياجات النساء والرجال على حد سواء. لذا فإن رؤية النوع الاجتماعي تسعى إلى التأكد من أن الفوائد العائدة من التنمية تصل إلى الفئات المستهدفة من الرجال والنساء ولا تقف عند أولئك الذين هم في مركز أفضل يسمح لهم بالإفادة منها، وأن جهود التنمية سوف تؤدي إلى أوضاع اجتماعية أفضل في المجالات كافة. بالإضافة إلى أنها تتيح الفرصة للمشاركة في عملية التنمية ما يؤدي إلى الشعور بالانتماء وبالتالي الالتزام بما يتم عمله والرغبة في إنجاحه واستمراريته. وتكمن أهمية النوع الاجتماعي في التنمية من خلال:

1. مشاركة فئات المجتمع كلها في الاستفادة من برامج التنمية.
2. مواجهة حالات تدني المساواة في الوصول إلى الموارد والتمكن منها.

3. تعزيز التنمية المستدامة القائمة على الفرص المتكافئة في اتخاذ القرار.
4. توفير المعلومات والإحصائيات وتصنيفها طبقاً للنوع الاجتماعي وذلك بهدف تحليلها والوقوف على جذور المشكلات التي تعوق تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.
5. التعرف على احتياجات كافة الفئات والمجتمعات والوصول إلى احتياجات الفئات المهمشة وتلبيتها وربطها بآليات صنع القرار.
6. العمل على قطاعات قد تكون غير مطروقة - رغم أهميتها - لعدم الدراية بها أو باحتياجات المجتمع لها على المستويات المختلفة للوصول إلى التنمية على المستوى الوطني (المعايطة، 2010).

توزيع الأدوار حسب النوع الاجتماعي

أ- تحديد النوع الاجتماعي

يعد التعرف على تقسيم الأدوار بين النساء والرجال، أول وسيلة لإظهار وتوضيح الأعمال والأدوار التي يؤديها النساء والرجال في مجتمع ما، أو في بيئة معينة والتي تحددها ثقافة المجتمع وتقاليد وعاداته، واستعمال وسيلة التحليل هذه أساسية لإظهار وتقييم الجهود التي يبذلها الرجال والنساء داخل الأسرة والمجتمع، وأهمية تلك الجهود بالنسبة إلى استمرارية الحياة وكذلك بالنسبة إلى توازنها في المجتمع (جبران، 2005).

ب- توزيع العمل حسب النوع الاجتماعي:

إنّ توزيع العمل حسب النوع الاجتماعي يقوم على تقسيم العمل بين النساء والرجال على أساس التصورات ونظم القيم السائدة عن كل واحد منهم والناجمة عن عملية "التطبيع الاجتماعي" في الأسرة والمؤسسات المجتمعية الأخرى (المدرسة، وسائل الإعلام...)، وتستعمل كل المجتمعات البشرية وسيلة التوزيع هذه كمبدأ لتنظيمها.

ويشتد هذا الوضع حدة وصرامة في المجتمعات العربية، إذ يعترف للمرأة بدورها الأسري فقط (زوجة، أم، ربة بيت)، بينما يتم تجاهل ما تقوم به من أعمال إنتاجية داخل البيت وخارجه.

وحتى بالنسبة إلى الرجل فإنه إذا أراد أن يخرج عن العمل وعن مهمته الأساسية التي تكمن في كسب العيش، والإنفاق على الأسرة، فإن إسهامه مهما كان سوف يقلل من قيمته كرجل، ولا تعطى أي أهمية لما يأتي به من أعمال كمساعدة الزوجة في البيت أو تأدية أي عمل يعد من طرف المجتمع عملاً نسائياً (اللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة، 2007).

الأدوار المنوطة بالمرأة

تتنوع الأدوار التي ترتبط بالمرأة، وهذه الأدوار هي:

أ - الدور الإنتاجي

ما زال الكثير ينكر بشكل عام دور المرأة الإنتاجي، مرتكزا في ذلك على التعريف المحدود لهذا المفهوم (بضائع وخدمات بيع وتبادل) أو مكتفيا فقط بتقييم عملها عندما يكون مأجورا علما بأن العمل المأجور يشمل الأعمال التي تتقاضى عنها المرأة أجرا في قطاعات العمل المختلفة، سواء كانت تعمل لحساب غيرها في القطاعين العام والخاص، أو في مشاريع لحسابها الخاص، وقد تطورت الرؤية الآن، وأصبحت هناك مطالبة بتقييم مجهودات المرأة كلها ويندرج ضمن المجهودات من الأعمال الإنتاجية المتعددة التي تقوم بها المرأة في محيط الأسرة وخارجه بما في ذلك العمل غير المأجور، بالاعتبار أن الأغلبية العظمى لا تتقاضى أجرا عن معظم الأعمال التي تقوم بها، بما فيها الأعمال الإنتاجية المرتبطة بدورها الأسري (أبو نحلة، 2005).

ب - الدور الإنجابي

يمثل الإنجاب الدور الرئيس للغالبية العظمى من النساء، ويشمل بصفة عامة الحمل، والولادة، وإرضاع الأطفال، وتربيتهم ورعايتهم. وترتكز تربية البنت منذ استقبالها عند الولادة على تحضيرها إلى تأدية هذا الدور في أوانه على أحسن وجه، وتهيأ البنت وتشجع امرأة المستقبل

على تفهم وضعها الاجتماعي الأساسي باعتبارها زوجة وأما، وعلى النظر إلى الأطفال باعتبارهم الطريق الأساسي لضمان احترامها، والاعتراف بها من طرف المجتمع، ويكون الوسط العائلي الممثل الأفضل للمجتمع إذ يكون ضغطه شديداً على الفتاة في جميع مراحل حياتها وخاصة عند البلوغ، خاصة في مرحلتي الزواج أو الإنجاب (Mahmood, 2002).

ج - الدور المجتمعي

تشارك النساء في الحياة العامة (السياسية والاقتصادية)، وأصبح هناك كثير من الأعمال التي تقوم بها النساء مع الرجال لخدمة المجتمع المحلي، فالمشاركة السياسية في الانتخابات وتمثيل الهيئات المحلية، وقيادة المؤسسات والإصرار على شغل دور أكبر في التنمية، من الأمور التي بدأت تنتشر على نطاق واسع، على الرغم أن من الأعمال باختلاف ظروف الأسرة ومستواها الاجتماعي والاقتصادي (بلول، 2009).

النوع الاجتماعي في التحليل الاقتصادي

على الرغم من تطرق خبراء الاقتصاد إلى مسائل مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة منذ أوائل القرن الماضي، إلا أن النوع الاجتماعي بحد ذاته لم يستخدم كقوة للتحليل، فالمعالجات المبكرة نسبياً لمشاركة النساء في القوة العاملة والتمييز بين أجور الرجال والنساء اعتمدت على ديناميكية سوق يعمل على أساس الرجال والنساء، بدلاً من الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي في طريقة عمل السوق الأساسية (بينيريا، 1995).

في ستينيات القرن الماضي، طور بيكر مع مجموعة من الخبراء في إطار نظرية رأس المال البشري مفهوم "اقتصاد الأسر المعيشية الجديد"، الذي طبق للمرة الأولى مناهج ونماذج السوق في توصيف وتحليل إنتاج الأسر المعيشية وسلوك تخصيص الوقت. وقد استخدمت هذه الأدوات الجديدة لتوضيح مسألة تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي وسلوك أفراد الأسرة المعيشية والفوارق بين الذكور والإناث في هذا الخصوص (عبد الواحد، 2012).

وفي السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، تم تطبيق المفاهيم نفسها في تحليل التمييز القائم في أسواق العمل ونماذج التفاوض في الأسر المعيشية، والتي سمحت بإدماج أبعاد القوة والصراع في صنع القرار داخل الأسرة.

لقد أدت أزمات مديونية العالم الثالث في سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين وسلسلة برامج الإصلاح الهيكلي التي تم اعتمادها في العديد من الدول النامية إلى عقد عدة جولات تقييمية للآثار الناجمة عن البرامج التي أدت بدورها إلى تهميش بعض الفئات الاجتماعية بما في ذلك النساء كإحدى المجموعات الضعيفة المعرضة أكثر لتدهور الرفاه من جراء البرامج. فالافتراضات القائلة بأن مصدر تدهور الرفاه يكمن في تصميم البرامج وليس فقط في آثارها الجانبية غير المتوقعة، ساهمت في تشجيع المحاولات الرامية لدمج النوع الاجتماعي بجهد أكبر في التحليل الكلي للاقتصاد.

في هذا السياق، اقترح بول كولير في سلسلة من الأوراق البحثية أعدها للبنك الدولي (كولير 1988، 1990، 1993، 1994) تصنيف الدخل وبيانات النفقات على أساس النوع الاجتماعي عند تقييم التقدم المحرز في تطبيق برامج الإصلاح الهيكلي. كما طور ديمري (1996) منهجاً لتحليل مؤشرات حدوث الفوائد المصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي في النفقات العامة (فرج، 2010).

مأسسة النوع الاجتماعي في فلسطين

ضمن السعي لتمكين المرأة في كافة المجالات، فإنّ التوجهات تتحى لمأسسة النوع الاجتماعي في فلسطين من خلال:

أ. السعي لتطوير الالتزام الحكومي (القرارات الحكومية) نحو قضايا النوع الاجتماعي، وضمن تنفيذها.

ب. الالتزام باتخاذ الإجراءات كافة لدمج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة (وزارة شؤون المرأة، 2012).

ولتحقيق تلك المؤسسة، فإنّ الإجراءات تتمثل في:

- تفعيل تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (12/65/80/م.و/س.ف) والخاص بوحدة النوع الاجتماعي وتفعيله.
- تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (13/5/1/م.ف/س.ف) لعام 2009م، الخاص بتبني موازنة حساسة للنوع الاجتماعي.
- بناء قدرات ومهارات الآليات الوطنية على منهج مؤسسة قضايا النوع الاجتماعي ودمجها.
- توفير المعلومات والبيانات مفصلة حسب النوع الاجتماعي (وزارة شؤون المرأة، 2013).

التجربة المصرية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال

تبرز معالم التجربة المصرية في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال:

- الصندوق الاجتماعي للتنمية: توضح البيانات الصادرة عن الصندوق الاجتماعي وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة انخفاض نسبة استفادة النساء من هذه القروض، وهو ما يتطلب المزيد من الجهد لإدماج النوع الاجتماعي في برامج الصندوق، ودعم الدور الذي تقوم به وحدة النوع الاجتماعي داخل الصندوق لزيادة فرص المرأة في مجال المشروعات الصغيرة.
- دور وزارة التضامن الاجتماعي (من خلال برنامج الأسر المنتجة): يعد برنامج الأسر المنتجة التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية من المشروعات الرائدة في مجال تقديم مشروعات صغيرة ومتناهية الصغر للمرأة المصرية بما يساهم في مكافحة الفقر ورفع مستوى معيشتها، فضلاً عن دورها الهام في تعظيم الاستفادة من المهارات الحرفية واليدوية في أقاليم مصر الجغرافية. ويقدم المشروع العديد من الخدمات التي تتنوع بين خدمات تدريبية (تزويد المستفيدين بالمهارات الفنية)، وخدمات عينية لازمة للتنفيذ مثل الخامات والمعدات والآلات، فضلاً عن القروض، وخدمات تسويقية من خلال المعارض الدائمة

والمؤقتة والموسمية، وخدمات فنية وتوجيهية من خلال مركز التصميم والنماذج والتدريب على الأنشطة الريفية (الحماقي، 2010).

دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة

إن قراءة التقرير السنوي عن دور المنظمات الأهلية في تمكين المرأة يكشف عن عدد من النتائج الهامة:

- 1- الدور الفعّال الذي تلعبه المنظمات للنهوض بالمرأة العربية.
- 2- تنامي الاتجاه نحو الشراكة بين الحكومة والمجتمع المدني.
- 3- توجيه نسبة كبيرة من المؤسسات المدنية العربية نحو تلبية الاحتياجات الأساسية للمرأة.
- 4- ضعف التوجيه الاستراتيجي لتمكين المرأة الذي يحتم ضرورة شمول الاقتربات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ودعم التوجيه المعرفي والحقوق للمرأة (السماطوي، 2012).

بعض الاقتراحات لتفعيل دور المنظمات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة

لتحقيق نقلة نوعية في فعالية المنظمات النسائية والمنظمات الأهلية في توجيهها نحو تمكين المرأة، فهناك حاجة إلى عدة أمور:

- 1- تبني استراتيجية مستدامة ومتكاملة لتحقيق تغيير ثقافي واجتماعي في المجتمعات العربية والتأثير على الاتجاهات المجتمعية إزاء قضايا المرأة بل والتأثير في إدراك المرأة لذاتها ووعيها بقدراتها وحقوقها.
- 2- دعم العمل الحقوقي الدفاعي والتوجه إلى التأثير في التشريعات والسياسات من ناحية والرأي العام من ناحية أخرى.

- 3- التطلع إلى ما هو أبعد من تقديم الخدمات الأساسية للنساء، وتبني آليات بناء القدرات وتوفير البيئة المواتية وتحقيق الرفاهية والسعي الدائم إلى تغيير الموقع البنائي للنساء العربيات.
- 4- العمل على تدعيم الأساس المعرفي للنوع الاجتماعي والإسهام في توفير البيانات والإحصاءات كافة.
- 5- العمل من جانب المنظمات النسائية على ثلاثة مستويات: أولها السياسات والالتزامات. وثانيها ترجمة السياسات إلى إجراءات. وثالثها توفير المخرجات للجهود كافة كي تؤتي ثمارها.
- 6- تقوية التواجد والفعالية من خلال التشبيك وبناء الشراكات مع مختلف الأطراف الأهلية والحكومية والمؤسسات الإقليمية العالمية.
- 7- تطوير السياسات الاقتصادية الكلية إلى جانب تطوير القدرات والطاقات البشرية للدول النامية من أجل مواجهة تحديات العولمة والتحولات الاقتصادية خاصة ما يتعلق بالمرأة.
- 8- تطوير البنية التشريعية والقانونية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فيما يخص حق المرأة في ممارسة النشاط الاقتصادي.
- 9- تطوير تحليل أداء الموازنة العامة فيما يخص الإنفاق النوعي.
- 10- تطوير القدرات التنظيمية للمرأة فيما يخص الأنشطة الاقتصادية.
- 11- بذل المزيد من الجهد لإدماج النوع الاجتماعي في برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية، كذلك دعم الدور الذي تقوم به وحدة النوع الاجتماعي داخل الصندوق لزيادة فرص المرأة في مجال المشروعات الصغيرة إذ توضح البيانات الصادرة عن الصندوق الاجتماعي وجهاز تنمية المشروعات الصغيرة إلى انخفاض نسبة الإفادة من القروض.

12- تطوير التشريعات المتعلقة بعمل المرأة، منها على سبيل المثال السعي لتنفيذ المقترحات التشريعية التي تشجع المرأة على الاستمرار في العمل دون الإخلال بواجباتها الأسرية. كما يجب أن لا تندفع السلطة التشريعية وراء بعض المقترحات التي قد تؤدي إلى إضعاف دور المرأة في قوة العمل الوطنية وتشجيعها على التقاعد وهي في قمة النشاط العلمي، وتوسيع مظلة الحماية التشريعية لتشمل الفئات غير المتضمنة في قوة العمل مثل العمل في قطاع الزراعة والقطاع غير المنظم.

13- يجب توجيه الاهتمام سواء من جانب الجهات الحكومية أو الجمعيات الأهلية، خاصة في ظل ارتفاع عدد الأسر التي تعولها المرأة.

14- العمل على تزويد المرأة بالمهارات والكفايات اللازمة لزيادة مشاركتها في سوق العمل، واتخاذ التدابير اللازمة لمساعدة سيدات الأعمال على إطلاق المشاريع الخاصة بهن. كما أن للتدريب دوراً هاماً في تنمية قدرات العاملات وتطويرهن (الحماقي، 2010).

المؤسسات النسائية في فلسطين

لم يقتصر دور المرأة في فلسطين على العمل السياسي فحسب، بل خاضت المرأة الفلسطينية دوراً نضالياً على الصعد الاجتماعية كافة لإحقاق حقوقها الاجتماعية المسلوبة إلا أن هذا الدور لم يبرز، إذ غلب الجانب السياسي على الاجتماعي نتيجة الظروف السياسية القائمة.

وامتد الدور السياسي والاجتماعي من منتصف الثلاثينيات إلى منتصف الأربعينيات حيث بدأت فيه الحركة النسائية في الحركة الوطنية الثورية المسلحة ونقل القضية إلى المستويين العربي والدولي (رحال، 2012).

فعلى الصعيد السياسي نشطت المؤسسات النسوية في مجال جمع التبرعات للأسر الشهداء وشراء السلاح والذخيرة وحياسة ملابس الثوار، وكانت النساء تعقد الاجتماعات سراً في البيوت، وفي المجال العسكري كانت النساء تنقل الأسلحة إلى الثوار عبر الجبال وتنقل المؤن والثياب على ظهور الدواب.

وكانت البداية الفعلية لأول تعبير منظم لنساء فلسطين على الصعيد الاجتماعي والسياسي من خلال تكوين " اتحاد نساء فلسطين " في القدس عام 1921، وكانت الانطلاقة الأولى لهذه المؤسسة عبر المؤتمر الأول للنساء العربيات في عام 1929، إذ انضوى تحت لوائها ممثلات عن المؤسسات والجمعيات والحركات النسائية في فلسطين كافة (مركز بيسان للبحوث والإنماء، 1993).

وقد حدثت النقلة النوعية للحركة والمؤسسات النسائية في عام 1978، إذ أقرت الفصائل الفلسطينية تشكيل الأطر النسوية، بهدف تأطير النساء عبر الأحزاب في مناحي سكناهم المختلفة، ما جعل النساء ينشطن في المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية (وزارة شؤون المرأة، 2009).

وتعد المؤسسات النسوية إحدى أطراف العملية التنموية في فلسطين، ووجود هذه المؤسسات يعبر عن رغبة الأفراد في إحداث التغيير داخل المجتمع، إذ إن نشأة بعض هذه المؤسسات كان استجابة لحاجة المجتمع لمعالجة المشكلات الحياتية، وتجاوزت المؤسسات المعنية مفهوم الإغاثة بسعيها لبناء وتنمية المجتمع، وتعزيز قدراته، وأصبحت كل مؤسسة تعمل في فضائها الخاص، حسب ما تراه مناسباً للمجتمع المحيط بها (عامر، 2007).

وتهدف المؤسسات النسائية العاملة في فلسطين إلى رفع مستوى المرأة من النواحي الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وعبر سنوات عملها فقد تنوعت برامج ومشاريع المؤسسات النسائية وفق احتياجات المجتمع المحلي وبناءً على التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في المنطقة (وزارة شؤون المرأة، 2009).

كما تنشط المؤسسات النسائية في مجال النشاط الإعلامي من خلال إقامة المؤتمرات والاشتراك في الندوات والدعوة للاجتماعات النسائية سواء في فلسطين أو في البلاد العربية لشرح أبعاد القضية الفلسطينية والتحذير من الأخطار الجسيمة التي كانت تحقّق بأبناء الشعب الفلسطيني.

وفي المجال الاقتصادي، فإن المؤسسات النسائية تهتم بتدريب النساء على إنشاء المشاريع الصغيرة التي تساعد المرأة على الاستقلال الاقتصادي وتمكينها من إعالة أفراد أسرتها في حالات عدم وجود الأب أو تعرضه لإصابة تمنعه من العمل.

إضافة لذلك، أنشأت المؤسسات النسوية عديدًا من المشاريع الإنتاجية والتعاونيات، لترجمة شعار بناء الاقتصاد الوطني المستقل وتحقيق الاكتفاء الذاتي النسبي، تحقيقًا لشعارات مقاطعة البضائع الإسرائيلية وسوق العمل الإسرائيلي والاعتماد على الذات.

ثانيًا: الدراسات السابقة ذات الصلة

راجعت الباحثة عددًا من الدراسات ذات الصلة بواقع المرأة، وتمكينها اقتصاديًا، ومشاركتها في مجالات مختلفة من التنمية، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات:

دراسة عامر (2007) بعنوان " دور المؤسسات النسوية في التخطيط التنموي "

تناولت الدراسة دور المؤسسات النسوية في التخطيط التنموي، وذلك بدراسة أهم الجوانب التي تساعدها على المشاركة في رسم السياسات والخطط الإستراتيجية، من خلال التركيز على مجالات وألويات عملها والإستراتيجيات التي تستند إليها رؤاها المستقبلية، ومرجعيتها، وفئاتها المستهدفة، وعلاقتها مع الحكومة، وصولاً إلى النتائج التي حققتها من أجل تحسين وضع النساء، وإشراكهن في الحياة العامة وفي لجان التخطيط التنموي.

حيث هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى استعراض أوضاع المؤسسات النسوية في الأراضي الفلسطينية وتقييمها من أجل الوصول إلى إمكانية إشراكها في صياغة الخطط التنموية، بالإضافة إلى تشخيص الأسباب الموضوعية التي تحول دون مشاركة المؤسسات النسوية في التخطيط التنموي بشكل فعال وتحليلها.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم دراسة خمسين مؤسسة نسوية موزعة بين حكومية وغير حكومية، عاملة في منطقة الضفة الغربية وموزعة على محافظاتاتها كلها. أشارت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات النسوية واعية لجوانب الضعف التي تعترضها وأهمها عدم

وجود مظلة نسوية جامعة للمؤسسات النسوية، تكون مسؤولة عن خطاب نسوي إعلامي موحد، وإستراتيجية نسوية موحدة. كذلك أظهرت النتائج وعي المؤسسات إلى ضرورة تلافي الضعف الذي يعتري كادرها، وأهمية توفير التدريبات اللازمة له، ووعيتها بأهمية الارتقاء بالعلاقة مع الحكومة إلى مستوى الشراكة في صنع القرار، حتى لا تبقى النساء بعيدة عن الساحة التنموية.

وأشارت النتائج إلى أن الاحتلال الصهيوني وما يقوم به من إجراءات يشكل أهم المعوقات التي واجهت المؤسسات النسوية للمشاركة في صياغة السياسات التنموية، بالإضافة إلى النظام المجتمعي والعادات والتقاليد، وعدم وجود خطة إستراتيجية شاملة للحكومة، وغياب القانون، أو عدم تفعيل القانون إن وجد، من أجل مكاسب نفعية ذاتية.

دراسة جاد الله (2007) بعنوان " التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006 "

هدفت الدراسة إلى تعرف التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006، واتضح من الدراسة أن الجهد الرسمي المبذول هو جهد متواضع ليس كافياً- على الرغم من تحقق بعض النجاحات هنا وهناك -ويحتاج لرؤية سياسية واضحة مؤمنة بأهمية المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية عبر تخطيط تنموي شامل، ومن خلال اتخاذ خطوات عملية تدعم الرؤية تتمثل في إحدى صورها بتقديم الدعم المتنوع والكافي للمرأة الفلسطينية، وسنّ التشريعات والقوانين المستندة على مبدأ المساواة واتخاذ سياسات تعتمد نهج التمييز الإيجابي، من أجل تفعيل دورها ودعم وصولها لمراكز صنع القرار. كما خلصت الدراسة إلى أن تفعيل دور المرأة ومشاركتها السياسية هي عملية كفاحية تراكمية، تشترط إصلاح النظام السياسي برمته، ووجود حركة نسوية ضاغطة، وإثارة الوعي حول قضايا النوع الاجتماعي والقيام بعمليات التوعية بأهمية المشاركة السياسية للمرأة في المجتمع بشكل عام وفي أوساط النساء بشكل خاص ومستمر.

دراسة بلول (2009) بعنوان " المشاركة السياسية للمرأة العربية "

بحثت الدراسة في المشاركة السياسية للمرأة العربية، فعلى الرغم من التقدم الذي شهده وضع المرأة العربية في مجالي الصحة والتعليم، لم تقتزن هذه المكاسب بإنجازات مماثلة في مجال

الميدان السياسي. وحصة المرأة في المشاركة في الحياة العامة والسياسية في المنطقة العربية هي من بين أدنى الحصص في مناطق العالم. على أرض الواقع توجد فجوة كبيرة جداً بين التوجهات والقرارات الدولية وبين واقع تمكين المرأة العربية سياسياً. ففي الوقت الذي تحاول الدول العربية أن تلبي في دساتيرها متطلبات التوجهات والقرارات الدولية، هناك على صعيد الممارسة تفاوت كبير بين جوهر التوجهات والواقع التمكيني السياسي للمرأة العربية. حيث حلّ الباحث واقع التمكين السياسي للمرأة العربية وصولاً إلى إستراتيجية فعالة تتمحور حول كيفية جعل حركة المرأة السياسية جزءاً لا يتجزأ من حركة المجتمع، بحيث تأتي معبرة عن إفراز طبيعي لتطور المجتمع، إذ إن ممارسة المرأة لدورها في المجتمع ضرورة وطنية وقومية وإنسانية. لا بد لذلك من توافر الإرادة السياسية الداعمة للوصول المرأة إلى البرلمان وتقديم الدعم لكل خطاب سياسي إصلاحي يقدم المرأة كمحور للإصلاح السياسي، وستظل حقوق المواطنة والحقوق السياسية ناقصة نقصاناً فاضحاً إذا لم تشمل النساء تماماً، في الممارسة الفعلية لا في النصوص القانونية فقط.

دراسة العسيلي وربايعة (2009) بعنوان " دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام الله، في تثقيف المرأة الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام الله، في تثقيف المرأة الفلسطينية للنهوض بالمجتمع المحلي، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام الله، البالغ عددها (15) جمعية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة موزعة على (4) محاور، ومقابلة شخصية. وقد جرى التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها. وقد توصلت الدراسة إلى أن الجمعيات النسوية تساهم في حل المشكلات الاقتصادية للمرأة؛ حيث حصلت على نسبة 100%، وكذلك أكدت الجمعيات كلها على أنها تلعب دوراً هاماً على الصعيد الاجتماعي، فالجانب الديني، والثقافي، وأخيراً التربوي. وأن أبرز البرامج التي تنفذها الجمعيات النسوية هي برامج التثقيف والتوعية الدينية، تليها النشاطات الترفيهية، في حين حصلت فقرة عمل حضانات للأطفال على أقل اهتمام. وكانت أبرز المعوقات التي تواجه الجمعيات النسوية العوائق المالية، ثم السياسية،

والاجتماعية، وأخيراً الإدارية. وإن أهم إنجازات الجمعيات كانت إنشاء مراكز تحفيظ القرآن الكريم، وإنشاء مراكز تثقيفية للنساء والفتيات، لتمكينهن من مواجهة الحياة.

دراسة عبد الجواد (2009) بعنوان: استخدام استراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في مواجهة مشكلات المرأة المعيلة من خلال استراتيجية التمكين والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الاستراتيجية ومساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها. تكونت عينة الدراسة من (60) من النساء المعيلات المستفيدات من جمعية السلام بالمندرة وهي إحدى الجمعيات التابعة للشؤون الاجتماعية، وكانت أداة الدراسة مقياس المشكلات الاجتماعية للمرأة المعيلة والمنهج المستخدم هو المنهج شبه التجريبي للتجربة القبلية والبعدية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القياس القبلي والبعدي أي نجاح برنامج التدخل المهني باستخدام إستراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية النفسية والصحية وإعادة تشكيل المحيط البيئي لها وتوفير عوامل الاستقرار وكذلك ظهور تحسن في المفاهيم المرتبطة بالمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية لدى المرأة المعيلة من خلال إقامة شبكة علاقات إيجابية تتصل بالمجتمع وتمكينها من ريادة أسرتها كذلك ساهم برنامج التدخل المهني من التخفيف من حدة الضغوط البيئية.

دراسة الفايز (2010) بعنوان " الموارد البشرية النسائية السعودية "تحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين"

تناولت الدراسة المعوقات التي تحول دون تمكين الموارد البشرية النسائية السعودية في سوق العمل من خلال تناول المعوقات الذاتية التي ترتبط بشخصية المرأة وتحول دون تمكينها في سوق العمل، إلى جانب تحديد المعوقات الاجتماعية والمعوقات الثقافية التي تؤثر على دورها، وكذلك تحديد المعوقات الوظيفية والمرتبطة بعمل المرأة بالقطاع الخاص وتحول دون تمكينها في سوق العمل، وذلك بهدف التوصل إلى مؤشرات تخطيطية لإطار تصوري مقترح

لاستراتيجية تسهم في تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن هنالك العديد من الأسباب والمعوقات التي أدت إلى انخفاض فاعلية دور العنصر البشري النسائي السعودي في سوق العمل، ومنها الخاصة بالمرأة كالتنشئة السلبية لها في محيطها الأسري، وجهلها بحقوقها، وتدني وعيها بدورها التنموي، كما أن من الأسباب المجتمعية كان عزوفها عن المهن التي تتطلب الاختلاط بين الجنسين ومنعها من العمل لدى بعض الأسر، ورغبتهم بالوظائف التعليمية فقط، وعدم تقدير المجتمع لدورها التنموي، والنظرة الدونية لبعض المهن المستحدثة في المجتمع، أما الأسباب الثقافية فكان من أهمها التمييز المجتمعي بين الجنسين، وصعوبة حصول المرأة على مناصب قيادية، ومحدودية الفرص الوظيفية لها في القطاع الخاص إلى جانب استمرار الثقافة النمطية وهي أدوار خاصة بالمرأة وأدوار خاصة بالرجال، وأما الأسباب المتعلقة بالقطاع الخاص فأهمها تدني أجر المرأة في القطاع الخاص مقارنة بالرجل، وعدم توافر معلومات عن المهن والوظائف المتاحة بالقطاع الخاص وتفضيله الاستعانة بالعمالة الأجنبية عن الوطنية، ومحدودية الفرص الوظيفية أمامها. أما أهم المؤشرات التي تم التوصل إليها لإطار تصوري يستهدف تمكينها، وضع سياسات وظيفية واضحة تتيح للمرأة السعودية الفرص الحقيقية للعمل، ووضع حد أدنى للأجور بالقطاع الخاص، وتقليل الفجوة بتساوي الأجر بين المرأة والرجل وربط مخرجات التعليم النسائي باحتياجات سوق العمل بالقطاع العام والخاص على حد سواء، والعمل على وضع الإجراءات القانونية التي تحافظ على حقوق المرأة في العمل في القطاع الخاص، وتوفير وتنظيم دورات تدريبية للمرأة التي ترغب في العمل لتأهيلها للعمل قبل إلحاقها بالعمل.

دراسة الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (2010) بعنوان " التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين "

هدفت الدراسة إلى استكشاف الفهم والتصورات بخصوص التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين، وعلى وجه الخصوص في الضفة الغربية، والتزويد بحقائق ومعرفة حول المؤشرات الرئيسية التي تعرف التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين، واعتمدت الدراسة على التعريف

التالي: والذي دعمته غالبية عظمى من المشاركين خلال البحث، وبالتالي يمكن أن يخدم كتعريف إجرائي لدراسات مستقبلية" :تمكين المرأة الاقتصادي يشمل توفير الفرص الاقتصادية (مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، وتشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، والوضع القانوني والحقوق (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، والتعبير الدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية (تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010، تم تحديد المؤشرات من خلال مراجعة الأدبيات ومناقشتها، كما أن عددا من المقابلات التمهيدية أجريت مع خبراء رئيسيين في التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين ساهمت أيضا في وضع وتصنيف المؤشرات. ومن نتائج الدراسة:

- التعليم المستمر والتدريب: أصبحت تنمية القدرات مكملة في جهود التنمية وبالتالي يقوم بتزويدها عدد كبير من المانحين والمؤسسات الدولية، بالإضافة إلى الحكومة والقطاع الخاص، حيث هناك ما نسبته (61.9%) من النساء حضرن نوعا من التدريب منذ حصولهن على آخر درجة علمية، ولوحظ أنه كلما زاد التحصيل العلمي للنساء اللواتي شملهن البحث، زادت احتمالية مشاركتهن في دورات تدريبية.

- القطاعات الاقتصادية: احتمالية التحاق النساء العاملات في الزراعة (85%) والعاملات في الإنتاج (83.3%) أكثر من تلك لدى النساء العاملات في التجارة (48%).

دراسة أونسزنكو وجاكوبوسكا وستينسلويك & Onyszczenko, Jakubowska (2011) Stanisławski: الفروق الجندرية في الاتجاهات الاجتماعية السياسية لدى عينة بولندية.

هدفت الدراسة في فحص الفروق الجندرية في القضايا الأخلاقية (التحرر والتزمت)، والقضايا الاقتصادية (التدخل الحكومي واقتصاد السوق)، وتكونت عينة الدراسة (538) ذكراً وأنثى من طلبة جامعة وارسو من ذوي الأعمار (18-24) وأزواج من ذوي الأعمار (36-36)

64)، وقد وُجد أن النساء بغض النظر عن أعمارهن أو تحررهن يؤيدن التدخل الحكومي في الاقتصاد، بينما لم توجد فروق بالنسبة للرجال بغض النظر عن أعمارهم أو مستوى تحررهم في القضايا الاقتصادية.

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

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

دراسة خان وببيي (Khan & Bibi, 2011) بعنوان: التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء خلال النهج التشاركي تقييم نقدي

هدفت الدراسة إلى تعرف تقييم الآثار المترتبة على تشغيل مشروع التنمية التشاركية الحكومي على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وآثارها على التخفيف من حدة الفقر في منطقة بلوشستان وهو أكبر اقليم في باكستان. اعتمدت دراسة حالة لمشروع التغذية (pat) مشروع للتنمية المجتمعية تتعده الحكومة ليتم تحليله. تكونت عينة الدراسة من (165) امرأة يمثلن جميع المستفيدات. وكانت أدوات الدراسة الاستبانة، الملاحظة، المقابلة والمناقشات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين من موظفي مكتب المشروع. تم استخدام مؤشرات التمكين التالية: القدرة على بناء القدرات المجموعة، تخفيض عبء العمل، القدرة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، القدرة على الوصول إلى المؤسسات المالية والاقتصادية، القدرة على اتخاذ القرارات بشأن إنفاق

دخلهن، وأظهرت النتائج تحسناً في المؤشرات الكمية مثل بناء القدرات، والحصول على القروض الصغيرة، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والحد من عبء العمل. وأكدت أن الآثار الإيجابية للمشروع ليست مستدامة.

دراسة كالارامدام (Kalaramadam, 2012): وهي بعنوان " تمكين وعدم تمكين الأفراد سياسياً: تجربة النساء المنتخبات الممثلات الفاضلات في الهند"

ضمن المرحلة الديمقراطية في الهند والتي بدأت عام 1993، فقد تم تشجيع القضايا الديمقراطية كي يتم تمثيل النساء وحضورهن في المجتمعات المهمشة، وذلك من خلال نظام الكوتا النسائية المنتخبة، ولذلك رشحت مليون امرأة أنفسهن للمشاركة في الانتخابات المحلية، وضمن عمل النساء في الهيئات المنتخبة، فقد ظهرت مؤشرات متعددة على مشاركاتهن مثل ضعف القدرة على اتخاذ قرارات سياسية، وابتعادهن عن شغل أدوار تساهم في التنمية.

دراسة العسيلي (2012) بعنوان " مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات من وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية"

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات ومن وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية. استخدم المنهج الوصفي التحليلي للدراسة الحالية، إذ تكون مجتمع الدراسة من (1499) خريجه، ممن تخرجن ما بين عامي (1997-2005)، من جامعة القدس المفتوحة/ منطقة الخليل التعليمية في فلسطين.

اختيرت عينة منهن بلغت (102) خريجة. ولتحقيق هدف الدراسة طُورت استبانة وفق الأدب التربوي، وقد جرى التحقق من صدقها وثباتها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد العينة حول الفقرات المتعلقة بالتمكين الجامعي للمجالات كافة كانت مرتفعة. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التخصص، ومكان السكن، والمهارة في استخدام الحاسوب، واللغة الإنجليزية. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المهارات الشخصية والقيادية، وفي الجانب الاقتصادي، بين الطالبات المتزوجات وبين الطالبات

العزباوات، ولصالح الطالبات المتزوجات في مجال العمل الحالي، وكانت الفروق في الجانب الاقتصادي بين الموظفات وبين صاحبات العمل الحر، ولصالح الموظفات. ووجدت فروق بين مديرات المؤسسات وبين صاحبات العمل الحر، لصالح مديريات المؤسسات. وفي الجانب السياسي وجدت فروق بين الموظفات وبين مديريات المؤسسات، لصالح الموظفات. وفي الجانب المعرفي وجدت فروق بين الموظفات وبين صاحبات العمل الحر، لصالح مديريات المؤسسات. وفي متغير المؤهل العلمي؛ كانت الفروق بين من يحملن المؤهل العلمي بكالوريوس، وبين من يحملن الماجستير، ولصالح الماجستير.

وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتفعيل دور المرأة في ظل فكر التمكين مثل: الاهتمام بإيجاد دورات لتطوير اللغة الإنجليزية لدى الشابات، والعمل على إعداد برامج ثقافية تسهم في تعزيز الشابة بنفسها، واقتحامها في مجالات العمل، وبخاصة في الوظائف القيادية العليا.

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

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى مساهمة جمعية (Shri Mahila Griha Udyod Lijjat) في تمكين المرأة وهي منظمة دولية أنشئت في عام 1959 بموجب مجموعة من النساء اللواتي بدأن الأعمال التجارية الصغيرة، وهي تعد واحدة من المبادرات التي تهدف إلى تمكين المرأة، وتخلق وتعزز التأخي وتعزيز الرعاية الشاملة مقرها في مومباي ولها (72) فرعاً في جميع أنحاء الهند. تم قياس تمكين المرأة على ثلاثة عوامل أي النفسية والاجتماعية والاقتصادية . تكونت عينة الدراسة من (69) عضوة من عضوات الجمعية من فرع حيدر أباد، وكانت أداة الدراسة استبانة منظمة، ومن أهم ما توصلت إليه أنها أسهمت إيجابياً في العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية في تمكين المرأة من خلال توفير فرص عمل لأكثر من (350) من الأميات وشبه الأميات، إذ أصبحن يعملن لحسابهن الخاص. وأظهرت أن النساء الشابات وغير المتزوجات هن الأقل من رواد المؤسسة.

دراسة السيد و عمارة (2013) بعنوان " دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع"

هدفت الدراسة إلى تعرف دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، واستخدمت الباحثتان منهجاً وصفيّاً من خلال تطبيق استبانة على (35) عضو منظمة غير حكومية و(85) مستفيدة.

وأنت النتائج لتشير إلى:

- 1) ما زالت المنظمات غير الحكومية غير قادرة على زيادة معارف ومعلومات المرأة.
- 2) تحتاج المنظمات غير الحكومية إلى تنمية قدرات العاملين بها عن طريق دورات تدريبية متخصصة لآليات سوق العمل.

3) تلعب المنظمات غير الحكومية دوراً معنوياً في دعم اتجاهات المرأة الفقيرة.

4) هناك نسبة مرتفعة للمعوقات التي تواجه المرأة الفقيرة في التعامل مع سوق العمل.

دراسة نجم (2013) بعنوان " دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية -دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها.

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

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تفاوتت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً
التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي.

- لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية) وكذلك
نوع الوثيقة، والخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية.

وأوصت الباحثة بدعم إستراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف
إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها
لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية، وتعزيز أواصر العلاقات والروابط بين
الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية
النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج
التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية
في المجتمع الفلسطيني.

دراسة نزال (2014) بعنوان " دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار
بين المعوقات وسبل التعزيز

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين، وذلك في
مجال اتخاذ القرار، وكذلك التعرف على المعوقات التي تحد من ذلك الدور وعوامل تعزيزه.
ولتحقيق هدف الدراسة فقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على
عينة من (141) عضو بلدية تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن دور المرأة العضو في اتخاذ القرار مرتفعة، وكانت الدرجة
الكلية للعوامل التي تعزز من دور المرأة العضو في اتخاذ القرار مرتفعة، بينما كانت الدرجة
الكلية للمعوقات التي تحد من دور المرأة العضو في اتخاذ القرار متوسطة، كما وتوصلت
الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات
إجابات المبحوثين من حيث دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار

وعوامل تعزيزه ومعوقاته، تعزى لمتغير العمر، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين من حيث دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار وعوامل تعزيزه ومعوقاته، تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي في المجلس أو تفاعلاتها مع متغير النوع الاجتماعي.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة ذات الصلة

أشارت الدراسة السابقة في جُلّها إلى أهمية تمكين المرأة اقتصادياً ومشاركتها في العمل، بالإضافة إلى تركيزها على المشاريع التنموية الهادفة إلى تقوية المرأة ودعم مهاراتها في تنظيم المشاريع الصغيرة، ودرجة رضاها عن البرامج التنموية والتدريبية التي تجريها المنظمات الحكومية وغير الحكومية.

وتختلف الدراسة عن سابقتها من الدراسات في كونها تهتم بالتدريب من أجل التمكين الاقتصادي، والذي تمّ من خلال جمعيات ومؤسسات أهلية ونسوية، كما تُؤطر هذه الدراسة ضمن السياق الفلسطيني.

وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

- تعرف عناصر الإطار النظري ومكوناته من حيث التدريب والتمكين الاقتصادي، وعلاقته بالنوع الاجتماعي.

- تطوير أداة الدراسة ومجالاتها وفقراتها.

- تعرف المنهجية المناسبة لإجراء الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبناء أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعتها، والذي يعرف بأنه المنهج الذي يهدف إلى دراسة العلاقات بين المتغيرات، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة إضافة إلى الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تفسير الواقع المدروس، والتنبؤ بمتغيراته.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات اللواتي التحقن بالتدريب المقدم من المؤسسات النسوية في شمال الضفة الغربية، وقد بلغ عددهن (1228) مستفيدة وفق إحصاءات المؤسسات النسوية لشهر تشرين ثاني للعام 2013.

عينة الدراسة

استخدمت الباحثة برنامج Roa Soft Sample Size Calculator؛ لاختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة لعدد المستفيدات من تدريب المؤسسات النسوية، وبلغ حجمها (265) مستفيدة أي ما نسبته (21.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
عمل المرأة	قطاع حكومي	76	28.7
	قطاع خاص	189	71.3
العمر	29-18	89	33.6
	30-45 سنة	97	36.6
	أكثر من 45 سنة	79	29.8
المستوى التعليمي	ثانوية عامة فما دون	138	52.1
	دبلوم/بكالوريوس	118	44.5
	دراسات عليا	9	3.4
عدد الورشات التدريبية	واحدة	48	18.1
	اثنان	45	17.0
	ثلاث فأكثر	172	64.9
المجموع		265	100.0

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها، وتضمنت الاستبانة أربعة مجالات، تمثلت في:

- التخطيط الاقتصادي.

- التنفيذ.

- المردود.

- تقييم التدريب.

وقد قامت الباحثة بتصميمها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات

الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بالتمكين والتمكين الاقتصادي، والتدريب، وتدريب النساء على المشاريع الاقتصادية.

2. مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في التدريب الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في قطاع الأعمال مثل الفايز (2010)، والسيد وعمارة (2013)، وقد تكونت أداة الدراسة من جزئين:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن المستفيدة التي قامت بتعبئة الاستبانة.

الجزء الثاني: واشتمل على (40) فقرة، موزعة على (4) مجالات، يتم الاستجابة عن هذه الفقرات من خلال ميزان ليكرت الخماسي، يبدأ باستجابة " موافقة بشدة " وتُعطى (5) درجات، ثم " موافقة " وتُعطى (4) درجات، ثم " محايدة " وتُعطى (3) درجات، ثم " غير موافقة " وتُعطى درجتين، وينتهي بـ " غير موافقة بشدة " وتُعطى درجة واحدة فقط.

صدق الأداة

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة وشؤون المرأة، وبلغ عددهم (12) محكماً (ملحق 1)، وقد طُلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة (ملحق 2) من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إضافة متغير مستقل لعدد الدورات التدريبية وإلغاء متغير مكان السكن، وإعادة صياغة بعض الفقرات لتكون موجهة نحو التدريب المقدم من المؤسسات النسائية، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية (أي 70% من الأعضاء المحكمين) في عملية التحكيم، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق 3).

ثبات الأداة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، والجدول (2) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (2): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	التخطيط الاقتصادي	10	0.892
2	التنفيذ	10	0.855
3	المردود	10	0.812
4	تقييم التدريب	10	0.890
	الثبات الكلي لفاعلية التدريب	40	0.944

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة ودرجتها الكلية تراوحت بين (0.812 - 0.944)، وهو معاملات ثبات عالية وتفي بأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص.
- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها جميعها.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

نموذج الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة

- عمل المرأة: وله مستويان: (قطاع حكومي، قطاع خاص)
- العمر: وله ثلاثة مستويات: (18-29، 30-45، أكثر من 45)
- المستوى التعليمي: وله ثلاثة مستويات: (ثانوية عامة فما دون، دبلوم/بكالوريوس، دراسات عليا).
- عدد الورشات التدريبية: وله ثلاثة مستويات (واحدة، اثنتان، ثلاث فأكثر).

ب- المتغير التابع

ويتمثل في استجابات المستفيدات عن فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً.

المعالجات الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات الإستبانة ومجالاتها.
2. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent t-test)، لفحص الفرضية المتعلقة بعمل المرأة.

3. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الفرضيات المتعلقة بالعمر والمستوى التعليمي وعدد الدورات التدريبية.
4. اختبار شيفيه للمقارنة البعدية (Scheffe Post Hoc test)، لبيان دلالة الفروق في الفرضيات التي رُفِضت باستخدام تحليل التباين الأحادي.
5. معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach's Alpha)، لحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، ولذلك فقد قامت الباحثة بإعداد استبانة وتوزيعها على عينة من المستفيدات، وبعد جمع البيانات، فقد تم تحليلها، ويتناول الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها وفرضياتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة

ما فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمجالات أداة الدراسة وفقراتها، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المقياس الآتي لتقدير مدى فاعلية التدريب، وهو مقياس تم تصميمه وفق المعادلة الآتية:

$$\text{مدى التقدير} = (\text{أكبر درجة} - \text{أصغر درجة}) \text{ مقسوماً على } (5) = (5) / 1 - 5 = 0.8$$

$$(4.21 \text{ فأكثر} = 84.2\%) = \text{مرتفع جداً}$$

$$(4.20 - 3.41 = 68.2\% - 84.0\%) = \text{مرتفع}$$

$$(3.40 - 2.61 = 52.2\% - 68.0\%) = \text{متوسط}$$

$$(2.60 - 1.81 = 36.2\% - 52.0\%) = \text{منخفض}$$

$$(1.81 \text{ من} = 36.2\%) = \text{منخفض جداً}$$

وتبين الجداول (3)، (4)، (5)، (6)، (7) نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة وفق

مجالاتها.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال التخطيط الاقتصادي، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الترتيب	رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى الفاعلية
1	1	التدريب المقدم يساعد على تحسين القدرة على إعداد مقترحات المشروعات الصغيرة.	4.21	0.76	84.2	مرتفع جداً
2	7	التدريب المقدم يساعد على العمل في فريق لإعداد مشروع اقتصادي.	4.17	0.73	83.4	مرتفع
3	3	التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة.	4.14	0.81	82.8	مرتفع
4	2	التدريب المقدم يساعد على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة.	4.01	0.80	80.2	مرتفع
5	9	التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد المادية للمشروع.	3.99	0.83	79.8	مرتفع
6	8	التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد البشرية للمشروع.	3.97	0.78	79.4	مرتفع
7	4	التدريب المقدم يساعد على البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة.	3.94	0.89	78.8	مرتفع
8	6	التدريب المقدم يساعد على دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة.	3.93	0.85	78.6	مرتفع
9	5	التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة.	3.92	0.86	78.4	مرتفع
10	10	التدريب المقدم يساعد على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات.	3.82	0.87	76.4	مرتفع
الدرجة الكلية لمجال التخطيط الاقتصادي			4.01	0.58	80.2	مرتفع

يتضح من الجدول (3) أن الدرجة الكلية لمجال التخطيط الاقتصادي، قد أتت بمتوسط (4.01) وانحراف معياري (0.58)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، في مجال التخطيط الاقتصادي، كما

تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تقارب استجابات أفراد العينة على مجال التخطيط الاقتصادي.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال التنفيذ، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الترتيب	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى الفاعلية
1	6	التدريب المقدم يساعد على إجراء عمليتي الاتصال والتواصل.	4.24	0.72	84.8	مرتفع جداً
2	7	التدريب المقدم يساعد على إقامة علاقات عامة وتسويق اجتماعي.	4.15	0.77	83.0	مرتفع
3	1	التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية.	4.11	0.76	82.2	مرتفع
4	5	التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية.	4.08	0.72	81.6	مرتفع
5	3	التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد.	3.98	0.89	79.6	مرتفع
6	10	التدريب المقدم يساعد على استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية.	3.98	0.77	79.6	مرتفع
7	2	التدريب المقدم يساعد على إدارة عمليات البيع والشراء.	3.97	0.86	79.4	مرتفع
8	4	التدريب المقدم يساعد على توزيع المنتوجات في مناطق تسويق.	3.85	0.89	77.0	مرتفع
9	9	التدريب المقدم يساعد على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية.	3.82	0.85	76.4	مرتفع
10	8	التدريب المقدم يساعد على إجراء المقايضة والتبادل الاقتصادي.	3.71	0.82	74.2	مرتفع
الدرجة الكلية لمجال التنفيذ			3.99	0.53	79.8	مرتفع

يتضح من الجدول (4) أن الدرجة الكلية لمجال التنفيذ، قد أتت بمتوسط (3.99) وانحراف معياري (0.53)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات

النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، في مجال التنفيذ. كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تقارب استجابات أفراد العينة على مجال التنفيذ.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال المردود، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الترتيب	رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى الفاعلية
1	7	التدريب المقدم يساعد على إثبات الذات والثقة بالنفس.	4.46	0.61	89.2	مرتفع جداً
2	10	التدريب المقدم يساعد على تحقيق طموح مستقبلي.	4.31	0.71	86.2	مرتفع جداً
3	6	التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات.	4.26	0.79	85.2	مرتفع جداً
4	5	التدريب المقدم يساعد على إيجاد فرص عمل جديدة.	4.15	0.80	83.0	مرتفع
5	3	التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة.	4.13	0.86	82.6	مرتفع
6	2	التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي الفردي.	4.11	0.82	82.2	مرتفع
7	8	التدريب المقدم يساعد على امتلاك أغراض وتملك شخصي.	4.08	0.83	81.6	مرتفع
8	1	التدريب المقدم يساعد على معرفة نظرية عن استثمار الإمكانات الاقتصادية.	3.94	0.77	78.8	مرتفع
9	4	التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي.	3.85	0.97	77.0	مرتفع
10	9	التدريب المقدم يساعد على زيادة الاستهلاك والصرف المادي.	3.45	1.17	69.0	مرتفع
		الدرجة الكلية لمجال المردود	4.08	0.52	81.6	مرتفع

يتضح من الجدول (5) أن الدرجة الكلية لمجال المردود، قد أتت بمتوسط (4.08) وانحراف معياري (0.52)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، في مجال المردود، كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تقارب استجابات أفراد العينة على مجال المردود.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، في مجال تقييم التدريب، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

الترتيب	رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى الفاعلية
1	2	التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة الفلسطينية.	4.24	0.75	84.8	مرتفع جداً
2	10	شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركات.	4.18	0.67	83.6	مرتفع
3	1	يحقق التدريب أهداف اقتصادية تنموية.	4.07	0.79	81.4	مرتفع
4	3	اتبعت أنشطة التدريب أساليب منظمة ومتسلسلة.	4.02	0.79	80.4	مرتفع
5	7	يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية.	3.96	0.87	79.2	مرتفع
6	4	يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية.	3.94	0.92	78.8	مرتفع
7	9	بُني التدريب على الأفكار الاقتصادية للمشاركات فيه.	3.94	0.86	78.8	مرتفع
8	8	توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه.	3.87	0.92	77.4	مرتفع
9	6	محتوى التدريب شامل ومتكامل.	3.82	0.90	76.4	مرتفع
10	5	تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه.	3.79	0.94	75.8	مرتفع
		الدرجة الكلية لمجال تقييم التدريب	3.98	0.60	79.6	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن الدرجة الكلية لمجال تقييم التدريب، قد أتت بمتوسط (3.98) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات

النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، في مجال تقييم التدريب، كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تقارب استجابات أفراد العينة على مجال تقييم التدريب.

ويخلص الجدول (7) نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة، ويوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمجالات الدراسة، وللدرجة الكلية لها.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات

الترتيب	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى الفاعلية
1	المردود	4.08	0.52	81.2	مرتفع
2	التخطيط الاقتصادي	4.01	0.58	80.2	مرتفع
3	التنفيذ	3.99	0.53	79.8	مرتفع
4	تقييم التدريب	3.98	0.60	79.6	مرتفع
الدرجة الكلية لفاعلية التدريب					
		4.01	0.46	80.2	مرتفع

يتضح من الجدول (7) أن الدرجة الكلية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً قد أتت بمتوسط (4.01) وانحراف معياري (0.46)، وهذا يدل على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب، كما تشير قيمة الانحراف المعياري إلى تقارب استجابات أفراد العينة على فاعلية التدريب.

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمل المرأة.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (8) تبين ذلك.

جدول (8): نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عمل المرأة

المجال	قطاع حكومي (ن=76)		قطاع خاص (ن=189)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التخطيط الاقتصادي	4.09	0.63	3.98	0.56	1.401	0.162
التنفيذ	3.98	0.55	3.99	0.53	0.116	0.908
المردود	4.01	0.60	4.10	0.48	1.292	0.197
تقييم التدريب	3.99	0.64	3.98	0.59	0.082	0.935
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	4.02	0.51	4.01	0.44	0.072	0.943

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (263).

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمل المرأة.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير العمر.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (9) و(10) تبين ذلك.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير العمر

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العمر	العدد	المجال
3.88	0.50	29-18	89	التخطيط الاقتصادي
4.03	0.62	45-30	97	
4.13	0.60	أكثر من 45	79	
3.94	0.51	29-18	89	التنفيذ
3.96	0.55	45-30	97	
4.08	0.53	أكثر من 45	79	
4.06	0.51	29-18	89	المردود
4.06	0.59	45-30	97	
4.12	0.43	أكثر من 45	79	
3.93	0.61	29-18	89	تقييم التدريب
4.02	0.63	45-30	97	
4.00	0.56	أكثر من 45	79	
3.95	0.44	29-18	89	الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب
4.02	0.51	45-30	97	
4.08	0.42	أكثر من 45	79	

يشير الجدول (9) إلى أن أعلى متوسط كان في مجال التخطيط الاقتصادي لفئة الأعمار (أكثر من 45) إذ بلغ (4.13)، بينما كان أقل متوسط في المجال نفسه لفئة الأعمار (29-18).

جدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التخطيط الاقتصادي	بين المجموعات	2.611	2	1.305	3.912	*0.021
	خلال المجموعات	87.427	262	0.334		
	المجموع	90.038	264			
التنفيذ	بين المجموعات	1.012	2	0.506	1.804	0.167
	خلال المجموعات	73.463	262	0.280		
	المجموع	74.474	264			
المردود	بين المجموعات	0.179	2	0.089	0.329	0.720
	خلال المجموعات	71.032	262	0.271		
	المجموع	71.211	264			
تقييم التدريب	بين المجموعات	0.345	2	0.172	0.478	0.620
	خلال المجموعات	94.402	262	0.360		
	المجموع	94.747	264			
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	بين المجموعات	0.699	2	0.349	1.632	0.197
	خلال المجموعات	56.074	262	0.214		
	المجموع	56.773	264			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير العمر، في مجالات التنفيذ والمردود وتقييم التدريب، والدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب، بينما توجد فروق بين متوسطات استجاباتهم في مجال التخطيط الاقتصادي، ولتعرف مصدر الفروق، أُستخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، ويوضح الجدول (11) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (11): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال التخطيط الاقتصادي، وفق متغير العمر

العمر	المتوسط الحسابي	29-18	45-30	أكثر من 45
29-18	3.88		0.153-	0.246-*
45-30	4.03			0.092-
أكثر من 45	4.13			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يشير الجدول (11) إلى وجود فرق دال إحصائياً في مجال التخطيط الاقتصادي، بين فئتي العمر (29-18، وأكثر من 45)، ولصالح فئة العمر (أكثر من 45).

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (12) و(13) تبين ذلك.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير المستوى التعليمي

المجال	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاقتصادي	ثانوية فما دون	138	3.97	0.51
	دبلوم/بكالوريوس	118	4.03	0.66
	دراسات عليا	9	4.36	0.49
التنفيذ	ثانوية فما دون	138	3.96	0.46
	دبلوم/بكالوريوس	118	4.01	0.60
	دراسات عليا	9	4.16	0.57
المردود	ثانوية فما دون	138	4.09	0.48
	دبلوم/بكالوريوس	118	4.05	0.57
	دراسات عليا	9	4.13	0.49
تقييم التدريب	ثانوية فما دون	138	3.96	0.60
	دبلوم/بكالوريوس	118	4.00	0.61
	دراسات عليا	9	4.11	0.58
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	ثانوية فما دون	138	4.00	0.41
	دبلوم/بكالوريوس	118	4.02	0.52
	دراسات عليا	9	4.19	0.38

يشير الجدول (12) إلى أنّ حملة الدراسات العليا حققوا أعلى متوسط في مجال التخطيط الاقتصادي إذ بلغ (4.36)، بينما كان أقل متوسط في مجالي التنفيذ وتقييم التدريب للحاصلين على ثانوية عامة فما دون، فقد حقق (3.96).

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير المستوى التعليمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التخطيط الاقتصادي	بين المجموعات	1.297	2	0.648	1.915	0.149
	خلال المجموعات	88.741	262	0.339		
	المجموع	90.038	264			
التنفيذ	بين المجموعات	0.431	2	0.215	0.762	0.468
	خلال المجموعات	74.044	262	0.283		
	المجموع	74.474	264			
المردود	بين المجموعات	0.119	2	0.060	0.220	0.803
	خلال المجموعات	71.091	262	0.271		
	المجموع	71.211	264			
تقييم التدريب	بين المجموعات	0.221	2	0.110	0.306	0.737
	خلال المجموعات	94.526	262	0.361		
	المجموع	94.747	264			
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	بين المجموعات	0.324	2	0.162	0.752	0.473
	خلال المجموعات	56.449	262	0.215		
	المجموع	56.773	264			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عدد الورشات التدريبية.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (14) و(15) تبين ذلك.

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عدد الورشات التدريبية

المجال	عدد الورشات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاقتصادي	واحدة	48	3.86	0.61
	اثنان	45	3.86	0.55
	ثلاث فأكثر	172	4.09	0.57
التنفيذ	واحدة	48	4.00	0.55
	اثنان	45	3.91	0.45
	ثلاث فأكثر	172	4.01	0.55
المردود	واحدة	48	4.13	0.57
	اثنان	45	4.10	0.51
	ثلاث فأكثر	172	4.05	0.51
تقييم التدريب	واحدة	48	3.99	0.64
	اثنان	45	3.89	0.62
	ثلاث فأكثر	172	4.01	0.58
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	واحدة	48	3.99	0.51
	اثنان	45	3.94	0.44
	ثلاث فأكثر	172	4.04	0.46

يشير الجدول (14) إلى أن أعلى متوسط كان في مجال المردود للذين شاركوا في ورشة تدريبية واحدة، بقيمة قدرها (4.13)، بينما كان أقل متوسط حسابي في مجال التخطيط الاقتصادي للذين شاركوا في ورشة تدريبية واحدة أو ورشتين، بقيمة قدرها (3.86)

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، وفق متغير عدد الورشات التدريبية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التخطيط الاقتصادي	بين المجموعات	3.267	2	1.634	4.933	*0.008
	خلال المجموعات	86.771	262	0.331		
	المجموع	90.038	264			
التنفيذ	بين المجموعات	0.363	2	0.182	0.642	0.527
	خلال المجموعات	74.111	262	0.283		
	المجموع	74.474	264			
المردود	بين المجموعات	0.275	2	0.138	0.509	0.602
	خلال المجموعات	70.935	262	0.271		
	المجموع	71.211	264			
تقييم التدريب	بين المجموعات	0.456	2	0.228	0.634	0.531
	خلال المجموعات	94.291	262	0.360		
	المجموع	94.747	264			
الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب	بين المجموعات	0.383	2	0.192	0.891	0.412
	خلال المجموعات	56.389	262	0.215		
	المجموع	56.773	264			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عدد الورشات التدريبية، في مجالات التنفيذ والمردود وتقييم التدريب، والدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب، بينما تُوجد فروق بين متوسطات استجاباتهم في مجال التخطيط الاقتصادي، ولتعرف مصدر الفروق، أُستخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، ويوضح الجدول (16) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (16): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال التخطيط الاقتصادي،
وفق متغير عدد الورشات التدريبية

عدد الورشات التدريبية	المتوسط الحسابي	واحدة	اثنتان	ثلاث فأكثر
واحدة	3.86		0.005	0.230-*
اثنتان	3.86			0.235-*
ثلاث فأكثر	4.09			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يشير الجدول (16) إلى:

- وجود فرق دال إحصائياً في مجال التخطيط الاقتصادي، بين فئتي عدد الورشات التدريبية (واحدة، وثلاث فأكثر)، ولصالح (ثلاث فأكثر).
- وجود فرق دال إحصائياً في مجال التخطيط الاقتصادي، بين فئتي عدد الورشات التدريبية (اثنتان، وثلاث فأكثر)، ولصالح (ثلاث فأكثر).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن الفصل مناقشة النتائج، التي تم التوصل إليها، من خلال التحليل الإحصائي لسؤال الدراسة، وفرضياتها، إضافة إلى التوصيات، في ضوء نتائج الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة

ما فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات؟

أشارت النتائج إلى أنّ الدرجة الكلية لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، قد أتت بمتوسط (4.01) وانحراف معياري (0.46)، وقد دلّ ذلك على درجة مرتفعة لفاعلية التدريب.

1- مجال التخطيط الاقتصادي

تفسر الباحثة الدرجة المرتفعة لمجال التخطيط الاقتصادي إلى أنّ التدريب يرفع من قدرة المرأة على إعداد المقترحات وإعداد الميزانيات، بالإضافة إلى دراسة حاجات السوق وتقييم إدارة المشاريع وجدواها الاقتصادية.

2- مجال التنفيذ

تعزو الباحثة الدرجة المرتفعة لمجال التنفيذ إلى أنّ التدريب فعّل من تواصل المرأة وحوارها مع المستهلكين والتجار، وإمكانية تسويق البضائع والمنتجات، وكذلك في اتخاذ القرارات بالنسبة للبيع والشراء والمقايضة.

3- مجال المردود

تفسر الباحثة الدرجة المرتفعة لمجال المردود إلى سببين رئيسيين هما ارتفاع ثقة المرأة بنفسها وتقديرها لذاتها في ظل منافستها لغيرها في السوق، واقتحامها مجال كان صعباً للولوج

فيه سابقا، أما السبب الآخر فيتمثل في الحصول على استقلالها الاقتصادي والاعتماد على نفسها في الدخل، ما يجعلها سيدة نفسها في أمور حياتها.

4- مجال تقييم التدريب

ترى الباحثة أسباب ارتفاع مستوى تقييم التدريب إلى كونه سدّ حاجات أساسية وأضاف معرفة جديدة إلى معلومات المرأة، كما أنّ أساليب التدريب المستخدمة لا بد لها أن أثّرت بشكل غير مباشر في طرق الاتصال والتواصل لدى المرأة.

5- الدرجة الكلية لفاعلية التدريب

تعزو الباحثة تلك النتائج المرتفعة إلى عدد من الأسباب، يأتي في مقدمتها أنّ التركيز في التدريب على التمكين الاقتصادي ينصب على عمل المشروعات الصغيرة، فالمرأة في بداية عملها لا تستطيع إنشاء مصالح كبيرة، فهي لا زالت في مرحلة التعلم والبداية، وهذا الأمر تدركه المؤسسات النسوية، ولذلك فهي تدرب النساء على التخطيط لمشروعات صغيرة وبميزانيات بسيطة قد لا تؤثر خسارتها كثيرا في دافعية المرأة نحو العمل الاقتصادي والانخراط في مشروعات جديدة، علاوة على ذلك فإن التدريب على التمكين الاقتصادي يُشجع النساء على البحث عن شركاء بهدف التسويق في أماكن جديدة والتدريب على إدارة العمل ضمن فريق وتبادل الخبرات، وكيفية توزيع المنتوجات.

وتضيف الباحثة أنّ التدريب على التمكين الاقتصادي يتضمن التخطيط للمشروعات والأعمال الصغيرة، والتأكد من جدوى المشروع الذي تنوي المرأة البدء فيه، ودراسة الآثار المترتبة على ذلك المشروع من كافة النواحي سواء من حيث جودة المنتجات أو تسويقها.

كما تعتقد الباحثة أنّ التدريب يدعم مهارات التواصل والإقناع والتفاهم والتفاوض، والذي من شأنه مساعدة النساء على توفير الدعم المناسب للمشاريع من خلال إقناع بعضهم بالتمويل أو إقناع المستهلكين بجودة المنتجات ما يساعد في تسويقها، وبالتالي النجاح في المشاريع الاقتصادية التي تؤسس لها المرأة، وتبدأ في إنشائها.

ومن الجدير ذكره أنّ التدريب يعزز من ثقة المرأة بذاتها وقدرتها على تحمل الأعباء الاقتصادية للأسرة مثلها مثل الرجل، خاصة في ظل الواقع الفلسطيني الذي يشير إلى زيادة مشاركة المرأة في التنمية البشرية في ظل الاحتلال ومحاولاته تحطيم وجود اقتصاد فلسطيني مستقل.

وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عامر (2007) في وعي المؤسسات النسوية بدور النساء في التنمية البشرية بمختلف مجالاتها.

كما تتفق مع نتائج دراسة العسيلي وربابعة (2009) في أنّ الجمعيات النسوية تساهم في حل المشكلات الاقتصادية للمرأة.

وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة عبد الجواد (2009) في أنّ الجمعيات الأهلية ساهمت في تحسين المفاهيم المرتبطة بالمشكلات الاقتصادية لدى المرأة.

وتتسجم نتائجها مع دراسة الخاروف والحديدي (2011) في أنّ المشاريع التنموية ساهمت في رفع مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة خان وبيبي (Khan & Bibi, 2011) في أنّ المشاريع التنموية ساهمت في بناء القدرات الاقتصادية للمرأة، والحصول على القروض الصغيرة، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والحد من عبء العمل.

وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة رحمان وسلطان (Rahman & Sultana, 2012) في أنّ المؤسسات التنموية أسهمت إيجابياً في العوامل الاقتصادية وتمكين المرأة.

وتتفق الدراسة جزئياً مع نتائج دراسة السيد و عمارة (2013) في أنّ المنظمات غير الحكومية تلعب دوراً معنوياً في دعم اتجاهات المرأة الفقيرة وتمكينها من التعامل مع سوق العمل.

وتتشابه نتائج الدراسة مع نتائج دراسة نجم (2013) في أنّ المؤسسات التنموية تساهم في التمكين الاقتصادي للمرأة بدرجة متوسطة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمل المرأة.

حيث أشار الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عمل المرأة.

وترى الباحثة عدم وجود فروق إلى أن التدريب يُقدّم للنساء بغض النظر عن عملها، فمحتوى التدريب يُهيئ المرأة لإنشاء مشروعها الخاص، فالمرأة الفلسطينية تحاول أن تشق طريقها في الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات بإمكانات بسيطة ومتواضعة، وهي غالباً ما تنجح في ذلك من خلال حرفة أو مهنة بعد فترة الدوام إن كانت موظفة.

وتعتقد الباحثة أن عدم وجود فروق قد يُعزى لتشابه بيئات التدريب والثقافات والعادات والتقاليد الاجتماعية التي تمنح المرأة الفرص للعمل واقتراح المشروعات والقيام بها.

وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة نجم (2013) في أن التدريب في تمكين المرأة اقتصادياً لا يختلف بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير العمر.

لقد أشار الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير العمر، في مجالات التنفيذ والمردود وتقييم التدريب، والدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب، بينما توجد فروق بين متوسطات استجاباتهم في مجال التخطيط الاقتصادي، ولصالح فئة العمر (أكثر من 45).

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في الدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب، ربما إلى أن التدريب يقدم طرقاتاً واستراتيجيات تتناسب مع احتياجات الفئات العمرية المختلفة من النساء، وأن الأفكار الاقتصادية المتضمنة في التدريب تلاقي اهتمامات مختلف الأعمار من النساء ويعزز ميولهن تجاهها.

أما بالنسبة لوجود فروق في مجال التخطيط الاقتصادي ولصالح فئة العمر (أكثر من 45)، فترى الباحثة أن هذه الفئة العمرية من النساء أكثر خبرة وممارسة تجارب في الحياة، وقد تكون نظراتهن وآراءهن أكثر معقولة ومنطقية من باقي الفئات الأخرى، ولذا فإن التدريب يزودها بمعارف تدمجها مع خبرتها في الحياة والتعامل مع الأفراد، ما يحسن من فاعلية التدريب التي تلقتها.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

أشار الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وترى الباحثة أنّ عدم وجود فروق وفق المستوى التعليمي، ربما يعود إلى أنّ لغة التدريب ومحتواه وطرقه تتناسب مع مختلف الشهادات العلمية، وقد لا تحتاج تلك المعارف النظرية المسبقة والتي يمكن أن تحدث فرقاً، فأسلوب التدريب يتناسب مع المتعلمة وغير المتعلمة كون البرامج التدريبية لا يتم بناؤها وفق دراسة الحاجات وتحليلها.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عدد الورشات التدريبية.

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً تعزى لمتغير عدد الورشات التدريبية، في مجالات التنفيذ والمردود وتقييم التدريب، والدرجة الكلية لمجالات فاعلية التدريب، بينما توجد فروق بين متوسطات استجاباتهم في مجال التخطيط الاقتصادي، ولصالح اللواتي تلقين (3 ورشات تدريبية فأكثر).

لذا ترى الباحثة أنّ عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للفاعلية تعزى لعدد الورشات التدريبية، قد يعود إلى أنّ أثر التدريب يظهر في المرحلة الأولى، وذلك كونه أمراً جديداً غير مألوف، ما يجعل النساء يُقبلن على التدريب، ويحاولن ترجمة الأفكار منذ اللحظة الأولى بفعل الدافعية المرتفعة والإحساس بأهمية موضوع التدريب.

أما بالنسبة لوجود فروق تعزى في مجال التخطيط الاقتصادي، ولصالح اللواتي تلقين (3 ورشات تدريبية فأكثر)، فيمكن تفسيره إلى أنّ قوة التدريب في التمكين الاقتصادي، تتضح في التخطيط، وذلك لأنّ التخطيط يتضمن دراسة العناصر الداخلية والخارجية المؤثرة على المشروع وإعداد الموازنات والجدوى الاقتصادية، واقتراح طرق التسويق والترويج، إضافة إلى

كيفية إدارة الأعمال والمشاريع، ومن هنا فإنّ دورة واحدة أو اثنتين غير كافية لتعميق مفهوم التخطيط الاقتصادي واستراتيجياته وأساليبه، فهو يتضمن خليطاً من الإدارة العامة والإدارة المالية والاقتصاد والمحاسبة، ومن هنا يظهر تفوق اللواتي التحقن بـ (3 ورشات تدريبية فأكثر) في مجال التخطيط الاقتصادي.

ثالثاً: التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يأتي:

- ضرورة بناء البرامج التدريبية في التمكين الاقتصادي للمرأة، لما أظهرته نتائج هذه الدراسة من الأثر المرتفع للتدريب في التمكين الاقتصادي.
- العمل على زيادة الورشات التدريبية على التخطيط الاقتصادي للمرأة، ما قد يسهم في رفع درجة تمكينها اقتصادياً.
- عقد ورشات تدريبية للمرأة في عمل جدوى اقتصادية للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر بهدف زيادة تمكينها اقتصادياً.
- عقد دورات تدريبية للمرأة في مجال الاتصال والتواصل والمهارات الحياتية بهدف تعزيز قدراتها، الأمر الذي يعمل على تمكينها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

الأغا، ناصر (2008). التعليم في جامعة القدس المفتوحة ودوره في تنمية المرأة الفلسطينية، جامعة القدس المفتوحة، رفح، فلسطين.

أفندي، عطية (2003). تمكين العاملين: مدخل للتطوير والتحسين المستمر. ط1. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر.

بلول، صابر (2009). التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2)، 645-686.

بن عيشي، عمار (2012). اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الأفراد العاملين، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.

بودرهم، فاطمة (2010). المشاركة السياسية للمرأة. جامعة الجزائر 1.

بينيريا، لوديز (1995). العولمة والنوع الاجتماعي: العمالة والآثار الأخرى، القاهرة، مصر.

تقرير التنمية البشرية العربية (2010). سلسلة أوراق بحثية. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

توفيق، عبد الرحمن (2007). التدريب أصول ومبادئ/ موسوعة التدريب والتنمية البشرية. الجزء الأول، القاهرة: مركز الخبرات المهنية، مصر.

جاد الله، حنين (2007). التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

جبران، شهناز (2005). النوع الاجتماعي والمواطنة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بير زيت، رام الله، فلسطين.

جليلي، رياض (2009). *تمكين المرأة من أجل التنمية*. جسر التنمية، ص 2-8.

الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال (2010). *التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين*. شركة ريادة للاستشارات والتدريب، رام الله، فلسطين.

حسنين، حسين (2005). *تحديد الاحتياجات التدريبية موارد وأدوات*، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن.

حماد، وليد (1999). *المنظمات النسائية الأردنية والتنمية المستدامة*، مركز الأردن الجديد للدراسات عمان، الأردن.

الحماقي، يمن (2011). *مفهوم مؤشرات النوع الاجتماعي وأنواعها، معايير وخطوات إعدادها، مذكرات غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس*.

الخاروف، أمل والحديدي، سمر (2011). *مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية*. دراسات - العلوم الاجتماعية والإنسانية، 38(1)، 240-267.

الخطيب، محمد (2000). *إمكانية تطبيق تمكين العاملين في الشركات الصناعية*، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني للاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، القاهرة، مصر.

الدغيلبي، مضاي (2006). *دراسة تقويمية للبرامج التدريبية والمهنية المقدمة لتأهيل المرأة الفقيرة، دراسة ميدانية مطبقة على جمعية النهضة النسائية الخيرية بمدينة الرياض*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، السعودية.

الدمرداش، محمود (2012). *سياسات تمكين المرأة وعلاقتها بالموازنة العامة للدولة*، مجلة مصر المعاصرة، 341-414.

رحال، عمر (2012). *المرأة في النظام السياسي الفلسطيني*، المعهد العربي للنشر، كندا.

سعد الله، يسرى (2012). *مقياس تمكين المرأة المعيلة*. دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 18(4)، 828-864.

سعيد، نادر وعبد المجيد، أيمن (2001). *مؤشرات النوع الاجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، برنامج دراسات التنمية، جامعة بيرزيت*.

السماطوطي، إقبال (2012). *دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة، المؤتمر السنوي لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس بالاشتراك مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دار الفكر العربي، القاهرة*.

السيد، هالة وعمار، طارق (2013). *دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع*. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية، 4(26).

الصوراني، راجي (2010). *دور المرأة الفلسطينية: تاريخه الحديث والمعاصر*. الهيئة العامة للاستعلامات، فلسطين.

عامر، سميرة (2007). *دور المؤسسات النسوية في التخطيط التنموي في الأراضي الفلسطينية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

عبد الجواد، سلوى (2009). *استخدام استراتيجيات التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها*. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 4(26).

العسيلي، رجاء (2012). *مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات من وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية*. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح. 3(6)، 76-114.

العسيلي، رجاء، وربايعة، نادية (2009). *دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام الله، في تثقيف المرأة الفلسطينية للنهوض بالمجتمع المحلي*

الفلسطيني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث المحكمة، 1(23)، 119-156.

العون، حصة (2005). واقع المرأة في الشركات العائلية - خيار استراتيجي. ملتقى الشركات العائلية في العالم العربي: إدارة الأزمات في الشركات العائلية. الكويت.

عويضة، ساما (2012). المرأة الفلسطينية والعقبات الاقتصادية والاجتماعية. شبكة الدكتور يوسف أبو فارة للشؤون الاقتصادية <http://abufara.net>.

الفايز، ميسون (2010). الموارد البشرية النسائية السعودية "تحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين". مؤتمر الموارد البشرية النسائية السعودية. جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، 558-616.

فرج، سامية (2013). تقييم جهود شبكات الأمان الاجتماعي في دعم المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر لتمكين المرأة الفقيرة. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 4069-4203.

مؤسسة الضمير لحقوق الإنسان (2010). وضع الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية في قطاع غزة، مؤسسة الضمير لحقوق الإنسان.

مدى (2012). تمكين المرأة والفجوة الافتراضية في استخدام الإعلام الاجتماعي. المرأة في الإعلام الفلسطيني، 18-21.

مركز بيسان للبحوث والإنماء (1993). دليل المؤسسات النسوية الفلسطينية، الطبعة الأولى، مركز بيسان للبحوث والإنماء، رام الله، فلسطين.

مركز شؤون المرأة (2006). دراسة دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المرأة الفلسطينية، مركز شؤون المرأة، غزة. فلسطين.

مسعد، محي (2011). *حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر*. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص، 1949-1986.

معهد دراسات المرأة (2013). *بناء روابط: نحو إستراتيجيات وسياسات متكاملة لتمكين النساء الفلسطينيات*. وزارة شؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المغربي، عبد الحميد (2001). *إدارة الموارد البشرية*. المنصورة: المكتبة المصرية، مصر. ملحم، يحيى (2006). *التمكين كمفهوم إداري معاصر*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

نجم، منور (2013). *دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية -دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 21(3)، 239-276.

نجيب، سامي (2011). *الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة والطفل*. منظمة العمل العربية، بيروت، لبنان.

نزال، إيمان (2014). *دور المرأة العضو في بلديات محافظة جنين في اتخاذ القرار بين المعوقات وسبل التعزيز*. جامعة القدس أبو ديس، القدس، فلسطين.

هلال، محمد (2009). *مهارات إدارة الموارد البشرية*. مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.

وزارة شؤون المرأة (2009). *واقع المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية*. وزارة شؤون المرأة، رام الله، فلسطين.

وزارة شؤون المرأة (2012). *دورة في تحليل النوع الاجتماعي: تمكين المرأة*. وزارة شؤون المرأة، رام الله، فلسطين.

- Alan, R, Nancy, K., and Martin, M. (2008). **Teacher Experience, Training, & Age: The Influence of Teacher Characteristics on Classroom Management Style.**” The University of Texas at San Antonio.
- Bowen, D. and Lawler, E. (1992) ‘*The Empowerment of the Service Workers: What, Why, How and When*’, Sloan Management Review 33(3), pp. 31–39.
- Chiles, A., & Zorn, T. (1995). *Empowerment in Organizations: Employees’ Perceptions of the Influences of Empowerment. Journal of Applied Communication Research*, 23, 1–25.
- Gutierrez, L. (1995) ‘*Understanding the Empowerment Process: Does Consciousness Make a Difference?*’, Social Work Research, 19, pp. 229–237.
- Kalaramadam, S., (2012). *Dis/empowering political subjects: The production of “failed” elected women representatives in India.* Women's Studies International Forum. 35, 276-285.
- Kappelman. A. (1996). *Training empowerment and creating a culture for change. Empowerment in organization.* 4(3), pp 26-29.
- Khan, A. & Bibi, Z. (2011). **Women’s Socio-Economic Empowerment Through Participatory Approach – Pakistan Economic and Social Review**,49(1),133-148

- Mahmood, N., (2002). ***Women's Role in Domestic Decision-making in Pakistan***. Jstor, 41(2), 121-148.
- Murrell, K., & Meredith, M. (2000). **Empowering Employee**, McGraw – Hill, New York.
- Oniszczenko, W.; Jakubowska, U. & Stanisławiak, E., (2011). ***Gender differences in socio-political attitudes in a Polish sample***. Women's Studies International Forum, 34, 371–377
- Rahman, S. & Sultana, N. (2012). ***Empowerment of Women for Social Development (A case study of Shri Mahila Griha Udyog***. Researchers World: Journal of Arts, Science & Commerce, 3(1), 50-59.
- Setyaningsih et al., (2012). ***Women Empowerment through Creative Industry: A Case Study***, Procedia Economics and Finance 4 (2012) 213 – 222.
- Sida, (2009). ***Women's Economic Empowerment: Scope for Sida's Engagement***. Women's Economic empowerment, 5-40.
- Un Women (2012). **Progress of The World Women**. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. New York.
- World Bank (2008). **Promoting Women's Economic Empowerment**. World Bank Group Gender Action Plan, World Bank.

الملاحق

ملحق (1): أسماء محكمي الدراسة

الاسم	التخصص	الجامعة
د. أحمد عوض	تعليم اللغة الإنجليزية	جامعة النجاح الوطنية
د. أشرف الصايغ	إدارة تربوية	جامعة النجاح الوطنية
د. سائدة عفونة	التخطيط التربوي	جامعة النجاح الوطنية
د. سامح العطعوط	إدارة أعمال	جامعة النجاح الوطنية
د. سهيل صالحة	تعليم الرياضيات	جامعة النجاح الوطنية
د. عدنان ملحم	التاريخ	جامعة النجاح الوطنية
د. علياء العسالي	مناهج وطرق تدريس	جامعة النجاح الوطنية
أ. د. غسان الحلو	التعليم الثانوي	جامعة النجاح الوطنية
د. فيصل الزعنون	علم الاجتماع	جامعة النجاح الوطنية
د. مجيد منصور	التسويق	جامعة النجاح الوطنية

ملحق (2): أداة الدراسة بصورتها الأولية

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

حضرة الأخت المحترمة

تحية طيبة وبعد،

فتقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها " فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات"

ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة معتمدة على ما جاء في الأدب النظري، والدراسات السابقة، لذا يُرجى التكرم وتعبئة الاستبانة المرفقة، علماً بأن البيانات الواردة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

تمام الدراغمة

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) فيما ينطبق عليك:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1) عمل المرأة: | ☐ قطاع حكومي | ☐ قطاع خاص |
| 2) العمر: | ☐ 18 - 29 | ☐ 30 - 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة |
| 3) المستوى التعليمي: | ☐ ثانوية فما دون | ☐ دبلوم/ بكالوريوس |
| | ☐ دراسات عليا | |
| 4) مكان السكن: | ☐ مدينة | ☐ قرية ☐ خيم |

ثانياً: يُرجى وضع إشارة (٧) في المكان الذي تراه مناسباً:

	الفقرة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة
المجال الأول: التخطيط الاقتصادي:						
1	تحسين القدرة على إعداد مقترحات المشروعات الصغيرة.					
2	إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة.					
3	تسويق أفكار المشروعات الصغيرة.					
4	البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة.					
5	إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة.					
6	دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة.					
7	العمل في فريق لإعداد مشروع اقتصادي.					
8	تنظيم الموارد البشرية للمشروع.					
9	تنظيم الموارد المادية للمشروع.					
10	توقع المخاطر الاقتصادية للمشروعات.					
المجال الثاني: التنفيذ						
1	اتخاذ القرارات الاقتصادية.					
2	إدارة عمليات البيع والشراء.					
3	حساب النفقة والعائد.					
4	توزيع المنتجات في مناطق تسويق.					
5	إدارة القوى البشرية.					
6	إجراء عمليتي الاتصال والتواصل.					

	الفقرة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة
7	إقامة علاقات عامة وتسويق اجتماعي.					
8	إجراء المقايضة والتبادل الاقتصادي.					
9	تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية.					
10	استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية.					
المجال الثالث: المردود						
1	معرفة نظرية عن استثمار الإمكانات الاقتصادية.					
2	تحسين الدخل الاقتصادي الفردي.					
3	تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة.					
4	منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي.					
5	إيجاد فرص عمل جديدة.					
6	الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات.					
7	إثبات الذات والثقة بالنفس.					
8	امتلاك أغراض وتملك شخصي.					
9	زيادة الاستهلاك والصرف المادي.					
10	تحقيق طموح مستقبلي.					
المجال الرابع: تقييم التدريب						
1	يحقق التدريب أهداف اقتصادية تنموية.					
2	التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة الفلسطينية.					
3	أنشطة التدريب منظمة ومتسلسلة.					
4	يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية.					
5	تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه.					

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	الفقرة	
					محتوى التدريب شامل ومتكامل.	6
					يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية.	7
					توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه.	8
					بُني التدريب على الأفكار الاقتصادية للمشاركات فيه.	9
					شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركات.	10

ملحق (3): أداة الدراسة بصورتها النهائية

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

حضرة الأخت المحترمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها " فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات "

ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة معتمدة على ما جاء في الأدب النظري، والدراسات السابقة، لذا يُرجى التكرم وتعبئة الاستبانة المرفقة، علماً بأن البيانات الواردة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكن حُسن تعاونكن

الباحثة

تمام دراغمة

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) فيما ينطبق عليك:

- | | | |
|---------------------------|---|--|
| 1) عمل المرأة: | ☐ قطاع حكومي | ☐ قطاع خاص |
| 2) العمر: | ☐ 18 - 29 | ☐ 30 - 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة |
| 3) المستوى التعليمي: | ☐ ثانوية فما دون | ☐ دبلوم/ بكالوريوس |
| | ☐ دراسات عليا | |
| 4) عدد الورشات التدريبية: | ☐ واحدة | ☐ اثنتان ☐ ثلاث فأكثر |

ثانياً: يُرجى وضع إشارة (✓) في المكان الذي تراه مناسباً:

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	الفقرة	
المجال الأول: التخطيط الاقتصادي:						
					التدريب المقدم يساعد على تحسين القدرة على إعداد مقترحات المشروعات الصغيرة.	1
					التدريب المقدم يساعد على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة.	2
					التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة.	3
					التدريب المقدم يساعد على البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة.	4
					التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة.	5
					التدريب المقدم يساعد على دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة.	6
					التدريب المقدم يساعد على العمل في فريق لإعداد مشروع اقتصادي.	7
					التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد البشرية للمشروع.	8
					التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد المادية للمشروع.	9
					التدريب المقدم يساعد على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات.	10

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	الفقرة	
المجال الثاني: التنفيذ						
					التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية.	1
					التدريب المقدم يساعد على إدارة عمليات البيع والشراء.	2
					التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد.	3
					التدريب المقدم يساعد على توزيع المنتجات في مناطق تسويق.	4
					التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية.	5
					التدريب المقدم يساعد على إجراء عمليتي الاتصال والتواصل.	6
					التدريب المقدم يساعد على إقامة علاقات عامة وتسويق اجتماعي.	7
					التدريب المقدم يساعد على إجراء المقايضة والتبادل الاقتصادي.	8
					التدريب المقدم يساعد على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية.	9
					التدريب المقدم يساعد على استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية.	10
المجال الثالث: المردود						
					التدريب المقدم يساعد على معرفة نظرية عن استثمار الإمكانات الاقتصادية.	1
					التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي الفردي.	2

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	الفقرة	
					التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة.	3
					التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي.	4
					التدريب المقدم يساعد على إيجاد فرص عمل جديدة.	5
					التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات.	6
					التدريب المقدم يساعد على إثبات الذات والثقة بالنفس.	7
					التدريب المقدم يساعد على امتلاك أغراض وتملك شخصي.	8
					التدريب المقدم يساعد على زيادة الاستهلاك والصرف المادي.	9
					التدريب المقدم يساعد على تحقيق طموح مستقبلي.	10
المجال الرابع: تقييم التدريب						
					يحقق التدريب أهداف اقتصادية تنموية.	1
					التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة الفلسطينية.	2
					اتبعت أنشطة التدريب أساليب منظمة ومتسلسلة.	3
					يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية.	4
					تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه.	5
					محتوى التدريب شامل ومتكامل.	6
					يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية.	7

غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة	الفقرة	
					توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه.	8
					بُني التدريب على الأفكار الاقتصادية للمشاركات فيه.	9
					شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركين.	10

**An- Najah National University
Faculty of Graduates Studies**

**Effectiveness of the Training Conducted by
Women Institutions on the Empowerment of
Palestinian Woman Economically from the
Beneficiaries Points of View**

**By
Tamam Jameel Omar Draghmeh**

**Supervision
Dr.Majeed Mansour
Dr.Sameh Atout**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Study of Women in the
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University,
Nablus, Palestine.**

2014

**Effectiveness of the Training Conducted by Women Institutions on the
Empowerment of Palestinian Woman Economically from the
Beneficiaries Points of View**

By

Tamam Jameel Omar Draghmeh

Supervision

Dr.Majeed Mansour

Dr.Sameh Atout

Abstract

This study aimed at identifying the effectiveness of introduced training by women institutions on the empowerment of Palestinian woman economically from the beneficiaries points of view. In addition to show the differences in their points of view about training effectiveness due to the variables of woman job, age, educational level and number of training workshops. The population of study consisted of all beneficiaries women which joined the training introduced by the women institutions in North of West Bank and their number is (1228). The researcher selected a stratified random sample consisted of (265) beneficiaries women. To achieve the study aim, the researcher prepared a questionnaire based on literature and related studies. The questionnaire validity was achieved by a panel of referees. The reliability coefficients was computed by Cronbach Alpha equation. The reliability coefficient was (0.944). Data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) with T-test and ANOVA.

The study revealed the following results:

First: There is a high degree of the effectiveness of introduced training by women institutions on the empowerment of Palestinian woman economically as it achieved mean of (4.01) and standard deviation (0.46).

Second: There are no significant differences at the level ($\alpha = 0.05$) between the means of study sample responses toward the effectiveness of introduced training by women institutions on the empowerment of Palestinian woman economically due to the variables of woman job, age, educational level and number of training workshops.

Accordingly to the findings of the study results, the researcher recommended a set of recommendations, including the necessity of building training programs in the economical empowerment for woman as this study results showed a high effect of economical empowerment. The work of increasing the training workshops on economic planning among women as it may contribute in strengthening her economic empowerment.