

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة

منى سامي يوسف موسى

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440هـ / 2019م

دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة

إعداد:

منى سامي يوسف موسى

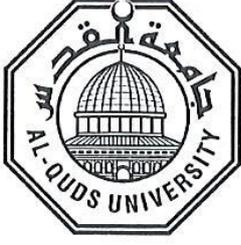
بكالوريوس علم اجتماع وعلم نفس من جامعة الأزهر / فلسطين

المشرف الرئيس: د. سامية عبد الله عبد المنعم

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير من معهد التنمية

المستدامة/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

1440هـ/2019م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج ماجستير في بناء المؤسسات والتنمية البشرية

إجازة الرسالة

دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة

اسم الطالبة: منى سامي يوسف موسى

الرقم الجامعي: 21620203

المشرف: الدكتورة سامية عبد الله عبد المنعم

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2019/7/9 من قبل أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماءهم وتوقيعهم:

- | | | |
|---------------|-----------------------------|-----------------------|
| التوقيع:..... | د.سامية عبد الله عبد المنعم | 1. رئيس لجنة المناقشة |
| التوقيع:..... | د. تهاني حسين جفال | 2. ممتحناً داخلياً: |
| التوقيع:..... | د. بدر شحدة حمدان | 3. ممتحناً خارجياً |

القدس - فلسطين

2019م - 1440هـ

الإهداء

إلى نبض القلب والروح .. أمي.

إلى سر سعادتي ونبع الحنان .. أبي.

إلى سندي في الحياة .. أخي حسن وعائلته ولاء، وسامي، ومحمد.

إلى من زادني من العلم والمعرفة.. أساتذتي الكرام.

إلى حماة الوطن.. خنساوات فلسطين الصابرات.

إلى كل من ترك بصمة في رسالتي.

أهدي هذا العمل المتواضع...

الباحثة

منى سامي يوسف موسى

الإقرار

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

التوقيع:

منى سامي يوسف موسى

التاريخ: 2019/7/9م

الشكر والعرفان

وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ (سورة النمل:40).

تقف الكلمات عاجزة عن وصف بعض الأشخاص في أجمل الكلام، لأنهم يستحقون أكثر مما نكتب.

شكراً لكل من قام بتقديم يد المساعدة، وأسعدني في مدخلاته وتعقيباته البناءة لإتمام دراستي التي بين أيديكم الآن.

أخص بالشكر في البداية والدي ووالدتي اللذان كان لهما الدور الأكبر في تقديم الدعم والمساندة لإنهاء مرحلة دراسية من أجمل مراحل العمر.

والشكر الموصول لجامعتي المعطاءة جامعة القدس ممثلة في مشرفتها الرائعة الدكتورة/ تهاني جفال التي كافحت من أجل إنجاح البرنامج ووصله إلى هذه المكانة، وإلى جميع أعضاء هيئة التدريس الكرام.

وأقف دقيقة إجلال واحترام لمشرفتي العظيمة الدكتورة/ سامية عبد المنعم التي كانت بمثابة الحاضن والداعم لإنجاح رسالتي وإيصالها بهذه الصورة.

وكل الشكر والتقدير للممتحن الخارجي الدكتور بدر حمدان على ما بذله من جهد لإثراء الرسالة.

وخالص تحياتي وتقديري لوزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية لما بذلوه من توفير المعلومات اللازمة للرسالة، وفتح أبوابهم بكل سعة رحب لتطبيق عينة الدراسة.

مصطلحات الدراسة

وزارة شؤون المرأة: تأسست وزارة شؤون المرأة في تشرين الثاني من العام (2003م) كأول وزارة لشؤون المرأة في فلسطين؛ استجابةً لنضالات المرأة الفلسطينية لنيل حقوقها الوطنية في الاستقلال، وإقامة الدولة الفلسطينية من جهة ولنيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ لبناء مجتمع مدني تتحقق فيه التنمية الإنسانية الشاملة من جهة أخرى (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

بناء القدرات: عرفها برنامج الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بأنها عملية منهجية لتطوير كفاءة وفعالية المنظمة في سعيها لتحقيق غايتها، وتقديم خدمات ذات جودة عالية، وذلك من خلال تعزيز قدراتها التنظيمية والفنية (هللو، 2016).

المؤسسات النسوية: هي المنظمات التي تعني بشؤون المرأة المختلفة، والتي تديرها وتخطط لها نساء أو تشارك في إدارتها نساء بشكل رئيس (كتانة، 2016).

النسوية: هي الرؤيا التي تنظر إيجابياً لحقوق النساء من خلال مبدأ العدالة، ذلك أنهم عانين من التمييز والاضطهاد بسبب الجنس، ولهذا عليهم العمل للتخلص من هذا وذلك عن طريق تمكين المرأة من حياة أفضل، وتشمل الحركة النسوية نساء ورجالاً لديهم وجهة نظر نسوية، ويحمل مفهوم النسوية رؤية تنموية تجاه إمكانية دمج النساء في التنمية من خلال مفهوم النوع الاجتماعي (جاد الله، 2007).

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف إلى دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة على أرض الواقع، وتم الاعتماد على قائمتان من قوائم الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وبلغ مجتمع الدراسة لوزارة شؤون المرأة (30) موظفاً، أما بالنسبة للمؤسسات النسوية والتي اشتملت على: جمعية العطاء الخيرية، جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل، جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية، مركز البرامج النسائية النصيرات، جمعية بيت المستقبل، مركز البرامج النسائية رفح بلغ مجتمع الدراسة (132) موظفاً، وتم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة من أدوات الدراسة، بالإضافة إلى استخدام المقابلات لكل من العاملين في الوزارة والمؤسسات النسوية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور وزارة شؤون المرأة وبين بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، والتمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لوزارة شؤون المرأة تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المحافظات، بالإضافة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً: النوع، المؤهل العلمي، المحافظات.

وفي ضوء النتائج السابقة فإن الدراسة توصي: اهتمام الوزارة من ضمن خططها الاستراتيجية في برامج بناء القدرات الخاصة بالمؤسسات النسوية، وأن تكون وزارة شؤون المرأة هي المرجعية الأولى؛ ويمثابة المظلة الأساسية لعمل المؤسسات النسوية، وضرورة اعتماد المؤسسات النسوية على ذاتها، وليس فقط على المشاريع الممولة، وتأسيس قاعدة بيانات شاملة عن جميع المؤسسات النسوية في فلسطين، وأن تعمل الوزارة على إنشاء دليل واضح لمهام وأعمال المؤسسات النسوية، حتى يتم تقديم جميع الخدمات بشكلٍ متساوٍ وغير متكرر.

The Role of Women Affairs Ministry in Women Organizations Capacity Building in Gaza Strip – a Case Study Women Affairs Ministry.

By: Mona Sami Yousef Mousa

Supervisor: Dr. Samia Abd El-Menem

Abstract

This study aims at recognizing the role of the Ministry of Women's Affairs in empowering the women's associations in Gaza Strip by using the descriptive analytical method in studying this phenomenon as a reality. I based my work on two lists of the lists of survey as a sole tool to collect data. The approach of the comprehensive inventory has been used. The study population of the Ministry of Women's Affairs included thirty employees. The women's institutions involved include : (Al-Ata'a Charitable Society, Aisha for Women and Child protection Society, The Society of the Palestinian developmental Feminist studies, Nusairat Feminist Programs Centre, Beit Almustaqbal Society. Feminist Programs Center (Rafah). The study population is 132 employees.

An electronic survey was utilized as a tool; besides interviewing the people working in the Ministry and women's institutions. Also, the statistical analysis program of social studies was used; (SPSS)(

The study came to the following findings, the most important of which are: There is a statistically significant connotation between the role of the Ministry in building capacities of the feminist institutions in Gaza Strip, There is another statistically significant connotation between the Ministry of Women's Affairs and the organizational structure, legislations and laws, strategies, empowerment and networking and building capacities in the women's institutions, There is an impact of a statistical connotation between the Ministry of Women's Affairs : the organizational structure, empowering and networking and capacity building in the women's institutions, There are no differences of statistical connotations in the Ministry of Women's Affairs concerning gender, age, years of service and governorates.

There are no statistical connotations between the averages of the responses of the respondents in terms of (gender, scientific qualification and governorates.

The study recommend the following: One of the concerns of the Ministry must be making programs related to building capacities of the women's institutions. The Ministry of Women's Affairs must be considered the main reference and the essential umbrella of the women's institutions. The necessity of depending of women's institutions on their own and not only on the financed projects. The Ministry of Women's Affairs must work to issue a clear guide about the duties and functions of the women's institutions where all services to be presented equally and not to be repeated.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1-1 مقدمة:

تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية على تطوير ورفع مكانة المرأة الفلسطينية، وتفعيل دورها في المجتمع باعتبارها جزءاً لا ينفصل عنه، ولا يكتمل إلا بوجودها بعد تعرضها لظروف استثنائية، أفقدتها القدرة على النمو، والتطور في ظل سياسات الاحتلال الإسرائيلي التعسفية، التي عملت على إضعاف البنية الأساسية والتحتية للمجتمع الفلسطيني، حيث أثر سلباً على القطاع التنموي، وحال دون نجاحه، وتحقيق أهدافه، وأخذت على عاتقها إنشاء عدد من الوزارات، والمؤسسات النسوية الفاعلة في المجتمع، التي تطالب بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، ورفع مستواهم وتغيير بعض المفاهيم، لأن ثروة أي دولة ليس بما تحققه من ثروات اقتصادية وطبيعية بقدر ما تحققه من تنمية الكوادر البشرية لديها، من خلال برامج بناء القدرات المختلفة.

ويُعد مفهوم بناء القدرات من المفاهيم الحديثة نسبياً، وتهدف في المقام الأول إلى تدعيم وتعزيز المؤسسات وزيادة قدرتها على الوفاء باحتياجات المجتمع، بل وتحقيق الاستمرارية والاستدامة لها (هللو، 2016)، وأحد المداخل الإدارية التي تستخدم في تعزيز ورفع الكفاءة، وتقوية قدرة المؤسسات على إنجاز جميع الأعمال بمهارة وفعالية، وحل المشكلات، ويساعد على التنسيق والتشبيك فيما بينهم، وعلى التنسيق بين الأنشطة التنظيمية المختلفة، لتحقيق الغايات والأهداف المراد تحقيقها عن طريق البرامج التدريبية المستمرة التي تتأقلم مع التغيير السريع في العالم والتطور التكنولوجي الهائل لقيام المؤسسات بتوظيف مواردها حسب البيئة المحيطة بها بما يحقق لها المشاركة الفاعلة، واستشراف مستقبل المؤسسات، وصياغة رؤية واستراتيجية تمثل طموحاً تسعى إلى تحقيقه.

لذلك كانت الحاجة إلى إيجاد وزارات، ومؤسسات نسوية تقوم بتنمية وتطوير الكادر البشري في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، والمؤسسات الأهلية، وكان من أهم هذه الوزارات وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، التي تُعد مظلة المؤسسات النسوية التي أنشئت بقرار حكومي في تشرين الثاني 2003 م؛ للنهوض بالمرأة الفلسطينية في كافة الأصعدة، وتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين،

وتمكنها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وثقافياً وصحياً وتعليمياً من خلال برامج متعددة تتناسب مع الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، فيتمحور مهام الوزارة بالقيام بمراجعة القوانين، وتوفير الدعم والمساندة للمؤسسات النسوية، وإعداد فريق من الخبراء في قضايا النوع الاجتماعي، وتوفير التدريب اللازم للمرأة، ومن خلال ذلك تسعى الوزارة لتحقيق الاستقلال والأمن والرفاهية للأسرة والمجتمع، بإيمانها بتتمية عادلة مستدامة (وزارة شؤون المرأة، 2018).

وتعرفت الدراسة إلى دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة عن طريق استعراض لمبررات ومشكلة وأهداف وأسئلة وفرضيات التي تتناسب مع خطة الدراسة.

1-2 مبررات الدراسة:

رغم تحسن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، إلا أن الفجوة ما زالت كبيرة مقارنة بالرجال، حيث إن مشاركة الرجال تزيد حوالي أربعة أضعاف عن مشاركة النساء، ومعدل البطالة بين النساء والرجال في اتساع، فقد بلغت نسبتها عند الرجال 22%، مقابل 39.2% عند النساء، وبلغت نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي 26% من مجموع النساء العاملات، مقابل 72.7% يعملن في القطاع الخاص، وما نسبته 42.6% من الموظفين المدنيين في القطاع العام في فلسطين مقارنة بـ 57.4% من الرجال (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2018).

استمدت أهمية هذه الدراسة من كونها تُسهم في مجال دراسة دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، مستندةً على أهداف التنمية المستدامة من منظور الأمم المتحدة (2030م)، وخصوصاً الهدف "17" وهو تعزيز الدعم الدولي لتنفيذ بناء القدرات في البلدان النامية تنفيذاً فعالاً ومحدد الأهداف من أجل دعم الخطط الوطنية الرامية إلى تنفيذ جميع أهداف التنمية المستدامة، وتسليط الضوء على نقاط القوة والضعف في وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية.

1-3 مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات النسوية تحديات في بناء القدرات، وقد قامت وزارة شؤون المرأة بوضع الخطط والبرامج التي تساعد على بناء قدرات المؤسسات النسوية، ويظهر القصور في تنفيذ برامج بناء القدرات من خلال ضعف في الاستراتيجيات، والتشريعات والقوانين، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي الذي يفتقد إلى الكثير من القدرات والمهارات لتنمية بناء القدرات، حيث ما زال الإنفاق الحكومي على برامج تنمية المرأة دون المأمول، فبلغت نسبة موازنة وزارة شؤون المرأة في العام (2018م) ما نسبته (0.041%) من إجمالي النفقات الجارية، وبلغت موازنة البرنامج الرئيس للوزارة الخاص بحماية وتمكين المرأة للوصول للمساواة ما يوازي (51.4%) من موازنة وزارة شؤون المرأة (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2018)، ولكن كان واضحاً أن هناك بعض التحديات والعقبات التي واجهت المؤسسات النسوية، منها الازدواجية بالعمل وصنع القرارات، واتخاذها وغياب المرجعية الموحدة لعمل المؤسسات،

وضعف التنسيق والتشبيك بين المؤسسات النسوية مما يؤدي إلى تشتت الأهداف وتكرار الأنشطة، وضعف استهداف الفئات المناسبة من الكوادر من المستويات العليا الموجودة في المؤسسات النسوية لتنمية قدراتهم، وقلة التركيز على تطوير قدرات المؤسسات بما يتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتدني مستوى الاهتمام بدعم القيادات النسوية الشابة بشكل مستمر لإبراز دورهم في المجتمع، وبعض البرامج والمشاريع تتوقف مع توقف التمويل الخاص بها لأنها تعتمد على أجندة الممول ولا تعتمد على ذاتها، لتحقيق الاستدامة بالعمل، وبعض منها لا يلبي احتياجات المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى تعطل عمل المجلس التشريعي الذي أعاق سن بعض القوانين الخاصة بالمرأة، وهيمنة الأحزاب السياسية، بجانب ما يعانيه القطاع من حصار وإغلاق؛ وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

1-4 أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في التالي:

1-4-1 الأهمية العلمية:

- 1- تقديم معلومات دقيقة عن مجالات بناء القدرات التي تقدمها وزارة شؤون المرأة بقطاع غزة.
- 2- إبراز الدور الذي تلعبه المؤسسات النسوية في تنمية وبناء القدرات.
- 3- تُعد مرجعاً مهماً للطلبة الباحثين في موضوع الدراسة.
- 4- الخروج بإطار نظري يوضح دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

1-4-2 الأهمية العملية:

- 1- قاعدة بيانات ومرجع للمؤسسات النسوية، والمجتمع المحلي.
- 2- تساعد المخططين ورسمي السياسات لصياغة استراتيجيات تنهض ببناء قدرات المؤسسات النسوية.
- 3- تحليل النتائج والخروج بتوصيات تفيد المؤسسات النسوية في بناء برامجها وتطوير مخططاتها الاستراتيجية.
- 4- تحاول التأكيد على ضرورة مراجعة منظومة القوانين والسياسات التي تخص المرأة الفلسطينية.
- 5- الخروج بخطة استراتيجية في مجال بناء قدرات المؤسسات النسوية وتقديمها للوزارة.
- 6- المقارنة بين المؤسسات النسوية في مستوى بناء القدرات.
- 7- التشبيك بين جميع المؤسسات النسوية المحلية والدولية تحت إطار وزارة شؤون المرأة.

1-5 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس من هذه الدراسة:

التعرف إلى دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

ويتفرع من الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، وهي:

- 1- التعرف إلى واقع وزارة شؤون المرأة في: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك من وجهة نظر العاملين في الوزارة.
- 2- التعرف إلى واقع وزارة شؤون المرأة في: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك من وجهة نظر العاملين في المؤسسات النسوية.
- 3- الكشف عن دور المؤسسات النسوية في بناء القدرات.
- 4- المقارنة بين وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية في بناء القدرات.
- 5- وضع تصور مقترح لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية وبخاصة في وزارة شؤون المرأة في قطاع غزة.

1-6 أسئلة الدراسة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع والأهداف التي صيغت لهذه الدراسة

نستطيع أن نطرح السؤال الرئيس للدراسة، وهو:

ما دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوزارة؟
- 2- ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النسوية؟
- 3- ما مستوى بناء القدرات في المؤسسات النسوية: قدرات بشرية، قدرات بيئية، بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين في المؤسسات النسوية؟
- 4- هل يوجد فروق بين وزارة شؤون المرأة وبين المؤسسات النسوية في بناء القدرات؟

5- ما التصور المقترح لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية وبخاصةً بوزارة شؤون المرأة في قطاع غزة؟

1-7 فرضيات الدراسة:

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

1- **الفرض الرئيس الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور وزارة شؤون المرأة وبين بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

2- **الفرض الرئيس الثاني:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

3- **الفرض الرئيس الثالث:** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين لوزارة شؤون المرأة تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

4- **الفرض الرئيس الرابع:** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

1-8 هيكلية الدراسة:

الفصل الأول- عبارة عن خلفية الدراسة وفيه تم إظهار المبررات ومشكلة وأهداف الدراسة، والسؤال الرئيس والأسئلة الفرعية، وأهم فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني- تناول هذا الفصل الإطار النظري، وهو عبارة عن متغيرات الدراسة سواءً أكان المتغير المستقل، وهو وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، والتشريعات والقوانين، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك، والمتغير التابع بناء قدرات المؤسسات النسوية، وتم في البداية التطرق إلى بناء القدرات ومن ثم تفصيل للمتغير التابع بناء القدرات البشرية: معرفة، قيادة وبناء قدرات بيئية: معلومات، وتكنولوجيا، وعرضاً للمؤسسات النسوية، ويتناول الفصل أيضاً الربط بين متغيرات الدراسة، وعرضاً لبعض تجارب الدول العربية والعالمية، ويتناول أيضاً عرضاً للدراسات السابقة، وتم تقسيم الدراسات إلى قسمين القسم

الخاص بوزارة شؤون المرأة، والقسم الخاص ببناء قدرات المؤسسات النسوية، بجانب تعقيب على الدراسات وإظهار الفجوة البحثية.

الفصل الثالث - منهجية الدراسة وإجراءاتها.

الفصل الرابع - النتائج ومناقشتها وتم بعد استخدام جميع أدوات الدراسة ومن ثم تحليل هذه الأدوات عن طريق برنامج SPSS للخروج بنتائج وتوصيات.

المراجع - وتم تحديد جميع المراجع التي تم استخدامها بالدراسة سواءً أكانت مراجع أجنبية، أم عربية، مقالات، برشورات، مواقع انترنت.

الملاحق: تم وضع جميع الملاحق التي تم استخدامها بالدراسة سواءً أكانت أسئلة الدراسة الاستطلاعية، والاستبانة الخاصة بوزارة شؤون المرأة، والاستبانة الخاصة بالمؤسسات النسوية، وأسماء المحكمين والخبراء، وبطاقة المقابلة، وإحصائية المؤسسات النسوية لعام 2019، وبعض الجداول الإحصائية.

الفصل الثاني

الإطار النظري، والدراسات السابقة

1-2 مقدمة:

تناول هذا الفصل الإطار النظري، وهو عبارة عن نبذة عن وزارة شؤون المرأة، ومتغيرات الدراسة سواءً أكان المتغير المستقل، وهو وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات القوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، والمتغير التابع بناء قدرات المؤسسات النسوية، وتم في البداية التطرق إلى بناء القدرات ومن ثم تفصيل للمتغير التابع بناء القدرات البشرية: معرفة، قيادة، وبناء قدرات بيئية: معلومات، وتكنولوجيا، وعرضاً للمؤسسات النسوية، ويتناول الفصل أيضاً عرضاً للدراسات السابقة وتم تقسيم الدراسات إلى قسمين القسم الخاص بوزارة شؤون المرأة، والقسم الخاص ببناء قدرات المؤسسات النسوية، بجانب تعقيب على الدراسات، وإظهار الفجوة البحثية.

2-2 وزارة شؤون المرأة

1-2-2 نبذة عن الوزارة:

تأسست وزارة شؤون المرأة في تشرين الثاني من العام (2003م) كأول وزارة لشؤون المرأة في فلسطين استجابةً لنضالات المرأة الفلسطينية لنيل حقوقها الوطنية في الاستقلال، وإقامة الدولة الفلسطينية من جهة، ولنيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لبناء مجتمع مدني تتحقق فيه التنمية الإنسانية الشاملة من جهة أخرى (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

2-2-2 رؤية الوزارة:

طموح كل فلسطيني وفلسطينية مجتمع فلسطيني يتمتع فيه النساء والرجال والفتيات والفتيان بحقوق المواطنة والفرص المتساوية، في المجالين العام والخاص (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

2-2-3 الهدف العام من إنشاء الوزارة:

استكمالاً مهمة إعادة دمج المرأة الفلسطينية في مجتمع مدني متحضر قادر على صقل وإطلاق قدرات المرأة الفلسطينية من خلال تحفيزها، ودعمها وتمكينها للمشاركة في مرحلة البناء والاستقلال ضمن برامج تهدف إلى تعزيز روح الانتماء الوطني والفردى لدى المرأة، وإلى تنمية الاعتماد على الذات، وترسيخ الثقة بالنفس، وإذكاء روح التكافؤ والعمل الجماعي جنباً إلى جنب مع الرجل، في سبيل ترسيخ مفاهيم الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، وتطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة، وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

2-2-4 الأهداف الخاصة للوزارة:

- 1- تطوير الالتزام الحكومي لتضمين قضايا النوع الاجتماعي والديمقراطية، وحقوق الإنسان في سياسات وخطط وبرامج الوزارات المختلفة، وفي التشريعات والقوانين ذات العلاقة.
- 2- تبني كافة نشاطات الضغط والتأثير من أجل تطوير السياسات والقوانين ذات العلاقة.
- 3- بناء شبكة علاقات مع المنظمات النسوية والحكومية والأهلية على المستويين الإقليمي والدولي، وتبادل الخبرات معها في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وحقوق الإنسان (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

2-2-5 الدورات التي تقدمها الوزارة:

من خلال المقابلة الشخصية مع دائرة التدريب والدعم في وزارة شؤون المرأة، قامت الوزارة بتنفيذ العديد من التدريبات الخاصة لبناء قدرات طاقم عمل الوزارة في قطاع غزة، ومن أهم هذه الدورات:

إعداد الدراسات وتحليل البيانات من منظور النوع الاجتماعي، إعداد أوراق سياساتية، إدارة الحملات الإعلامية، العنف المبني على النوع الاجتماعي، النوع الاجتماعي المأسسة والمواثيق الوطنية والدولية، دور وسائل الإعلام في مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي، التمكين الاقتصادي للنساء، إعداد خطط الأعمال للمشاريع الصغيرة، كتابة مقترحات مشاريع، مهارات حياتية وإدارية، التخطيط الاستراتيجي، حقوق المرأة الاتفاقيات الدولية ومعايير الحماية الأربعة، كتابة التقارير الدولية، البحث النسوي من منظور نسوي، الدعم النفسي للنساء، المبادرات الشبابية، أهداف الألفية الإنمائية (دائرة التدريب والدعم في وزارة شؤون المرأة، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية).

3-2 متغيرات الدراسة:

يتمثل المتغير المستقل للدراسة في: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك.

1-3-2 الهيكل التنظيمي:

يعد الهيكل التنظيمي الأداة الرئيسة لتنفيذ الاستراتيجيات من خلال توضيح طبيعة ونطاق الأعمال اللازمة لتنفيذها وتحديد العلاقات بين الأعمال، وتوضيح خطوط الاتصالات والمراكز الوظيفية للأفراد، وفرص التقدم الوظيفي المتاحة لهم (البكري، 2016).

1-1-3-2 تعريف الهيكل التنظيمي:

هناك العديد من التعريفات للهيكل التنظيمي منها:

1- الإطار الذي يشير إلى الطرق التي تم فيها توزيع المسؤوليات والواجبات على الأفراد، والطرق التي يجتمع فيها الأفراد معاً في أقسام أو وظائف إدارية محددة، والهيكل يعكس في خارطة المشروع التنظيمية كما أنه التصميم الذي يقرر العلاقات، ويحدد عدد المستويات في السلم التنظيمي (الحايك، 2018).

2- الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام، وتحديد الأدوار الرئيسة للعاملين، وتبين نظام تبادل المعلومات، وتحديد آليات التنسيق وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة والعالمين فيها (هللو، 2016).

3- جسم منظم أو تركيب من الأجزاء أو العناصر المعتمدة على بعضها أو المترابطة بعلاقات تبادلية أو تفاعلية (والي، 2012).

ومن خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن هناك اتفاقاً على أن الهيكل التنظيمي عبارة عن:

1- أقسام ووحدات مختلفة.

2- توزيع المسؤوليات والواجبات والأدوار والمهام.

3- القواعد واللوائح والقوانين.

4- تنسيق وتفاعل بين الأقسام لتحقيق أهداف المؤسسة.

5- إشراف ومتابعة الأفراد في إصدار القرارات.

لذا يعد الهيكل التنظيمي في الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية وسيلةً تساعد الوزارات على تحقيق أهدافها التي تسعى الوصول إليها بكل كفاءة وفعالية، من خلال تحديد الأدوار بين الأفراد، وتنفيذ

الخطط، والتنسيق والتشبيك بين الأقسام والوحدات المختلفة، وفقاً لقواعد وقوانين مرضية تولد الشعور بالرضا لدى العاملين.

التعريف الإجرائي للهيكل التنظيمي هو: نظام يحدد العلاقات بين الأقسام والوحدات، وخطوط الاتصال وآليات التنسيق والتشبيك وتبادل المعلومات فيما بينهم، وفقاً لخطوط السلطة، وسعيًا لتحقيق الأهداف المرجوة، للوصول إلى كفاءة الأداء.

2-1-3-2 أهمية الهيكل التنظيمي:

بالرغم من اختلاف الباحثين حول تعريف الهيكل التنظيمي إلا إنهم اتفقوا على أن الهيكل التنظيمي في الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية يعد ركيزة أساسية تؤدي إلى تحقيق الأهداف من خلال القوانين والقواعد الموحدة التي تسير على جميع العاملين، ويؤهلها على مواجهة جميع التحديات والتغيرات الداخلية والخارجية، لأن الغاية من الهيكل التنظيمي هو توضيح المسميات الوظيفية، وتفصيل مسؤولياتها وتنفيذها بكل فعالية.

وتتبع أهمية الهيكل التنظيمي في:

- 1- ترتيب العلاقات داخل الوزارة والمؤسسات.
- 2- يُعد إحدى الأدوات الإدارية التي تساعد التنظيم على الوصول إلى أهدافه حيث يشبه الهيكل التنظيمي بالهيكل العظمي للإنسان كونه يمسك بالأنظمة الفرعية المختلفة لجسم الإنسان، فدون هذا البنيان تبقى الدوائر والأقسام المختلفة وحدات منعزلة عن بعضها.
- 3- توضيح الإدارات والدوائر والأقسام والشعب داخل الوزارة والمؤسسات.
- 4- توضيح المستويات الإدارية في الوزارة والمؤسسات واختصاصات ومسؤوليات كل مستوى (الفرع واللوح، 2007).
- 5- الهيكل التنظيمي هو قاعدة ممارسة السلطة والتي بموجبها يتم اتخاذ القرارات وتنفيذ جميع الفعاليات، ووضع الضوابط والنظم من خلال المستويات الرقابية (عقيلي، 2012).

2-1-3-3 منهجية بناء أو تطوير الهيكل التنظيمي:

ترتكز منهجية إعادة الهيكلة على تنفيذ مجموعة من الإجراءات وفق المراحل التالية:

- 1- **التحليل:** ويشمل التحليل الداخلي من خلال دراسة نقاط القوة والضعف في الدائرة، ودراسة كافة التشريعات الناظمة لعمل الدائرة، ودراسة الضوابط التنظيمية والأهداف والتطلعات المستقبلية، والخطط الاستراتيجية وإجراء دراسة مقارنة مع دوائر ذات مهام وأهداف متشابهة لمقارنة هيكلها التنظيمية، وتحديد الممارسات الأفضل للاعتماد عليها في بناء الهيكل التنظيمي للدائرة قيد الدراسة.

2- **تصميم الهيكل التنظيمي:** تأتي هذه المرحلة بعد المراجعة الشاملة لنتائج التحليل الداخلي والخارجي والاستراتيجي للدائرة ومن ثم وضع الإطار العام للهيكل التنظيمي، واقتراح البدائل الممكنة للهيكل ومراعاة الضوابط التشريعية والمؤسسية ومن ثم تصميم الهيكل التنظيمي بالشكل النهائي (الدليل الإرشادي لإعادة هيكلة الدوائر الحكومية، آذار 2015).

2-3-1-4 الأبعاد الأساسية للهيكل التنظيمي:

هناك ثلاث أبعاد أساسية وهي:

- 1- **المركزية:** نسبة الوظائف التي يمارس فيها المشاركة في اتخاذ القرارات.
- 2- **الرسمية:** المدى الذي بموجبه يتم تحديد ورسم دور الموظف.
- 3- **التعقيد:** عدد الوظائف المتخصصة والأنشطة المهنية والاحترافية (عبد ربه، 2013).

2-3-1-5 مبادئ وأسس الهيكل التنظيمي:

- 1- **الاتصال الداخلي الفعال:** إن الاتصال الفاعل هو الذي يحقق أقصى درجات التواصل باستثمار كافة إمكانيات الإلقاء والتلقي باستخدام الوسائل والوسائط المناسبة من أجل تحقيق فهم مشترك، ومواءمة في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية.
- 2- **المركزية واللامركزية الإدارية:** المركزية هي تركيز السلطة في يد الرئيس الإداري الأعلى فقط، وعلى نقيضها فإن اللامركزية تتمثل في تفويض الصلاحيات للمستويات التنظيمية الأدنى، حيث يسمح مبدأ اللامركزية بإشراك، ومساهمة الموظفين في عملية صنع القرار.
- 3- **الرقابة الفاعلة:** ويقصد بها تجنب تضارب المصالح بمراعاة فصل الأنشطة الرقابية عن الأنشطة التنفيذية لتحقيق أفضل النتائج.
- 4- **المرونة:** مدى الاستجابة للتغيرات في حجم العمل، ومستوى المسؤولية والصلاحيات اللازمة لتنفيذ الأعمال، وضرورة توفير المرونة والانسائية في الهيكل بما يحقق سهولة الإجراءات وانسيابها.
- 5- **التوازن التنظيمي:** يتمثل في تحقيق التوازن في الهيكل التنظيمي من حيث حجم ونوع وعدد وتبعية الوحدات التنظيمية (تصميم وتطوير الهيكل التنظيمي دليل إرشادي وأدوات عملية، 2015).

تعقيب:

من خلال ما سبق توصلت الباحثة إلى أن أعلى سلم في الهيكل التنظيمي داخل وزارة شؤون المرأة اتضح أن الوزارة ومن ثم الوكيل، ويوجد العديد من الوحدات والدوائر داخل الوزارة منها: وحدة شؤون مجلس الوزراء، وحدة القدس، وحدة الشكاوي، وحدة النوع الاجتماعي، العلاقات العامة والإعلام، الرقابة الداخلية، البرامج والمشاريع، وتقييم وتخطيط الجودة، وكل منهما له مهامه وواجباته المكلف

بها، ولا يوجد ازدواجية في العمل، وأن العمل يتم من خلال تسلسل الوظيفي لموظفي الوزارة، ولا يوجد وحدة إدارية لتنمية القدرات البشرية بل هي ضمن وحدة البرامج والمشاريع.

2-3-2 التشريعات والقوانين:

النظام القانوني في الدولة يعكس استراتيجية الدولة، ويحدد برامجها المختلفة، وإن أهمية التشريع في بناء النظام القانوني في الدولة تظهر جلية بالوظائف التي تهض بها القواعد القانونية في تنظيم العلاقات في المجتمع، وقدرته على التطور والتكيف مع كافة المتغيرات التي تحيط به، وتملي هذه الأهمية على صانعي التشريعات ضرورة إيلاء عملية الصياغة التشريعية جل الاهتمام بتوفير كافة الاحتياجات والمتطلبات الضرورية لصياغة تشريعات تحمل أهداف المجتمع وقيمه (موسى، 2018.2019).

1-2-3-2 تعريف القانون:

فهو مجموعة القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع والتي تصنعها السلطة المختصة، والتي يكفل احترامها جزاء يوقع على المخالف عند الاقتضاء، في حين أن اللوائح والأنظمة هي لوائح تضع التفاصيل اللازمة لتنفيذ التشريع العادي أي القانون، فالسلطة التشريعية تضع القانون، وتترك التفاصيل للسلطة التنفيذية باعتبار أنها تقوم بالتنفيذ، بحيث لا تلغي أو تتسخ نصاً أو أمراً في القانون، وهذه اللوائح تصدر عن السلطة التنفيذية، حيث تعمل على تنظيم المرافق والمصالح العامة في الدولة (البلعاوي، 2013).

ومن خلال التعريف السابق ترى الباحثة أن القوانين:

1- تصدر عن السلطة التشريعية.

2- قواعد عامة، وملزمة لجميع الأفراد.

3- تنظم حياة وعلاقات الأفراد.

4- تصون الحقوق والحريات.

التعريف الإجرائي للقوانين:

هي وسيلة لتنظيم حياة الأفراد، وبمثابة عقد اجتماعي بين المواطن والدولة، تلتزم الدولة بتقديم حقوق المواطن، ويلتزم المواطن بالولاء وتقديم واجباته للدولة.

2-2-3-2 تقسيمات القوانين:

تنقسم القوانين إلى نوعين، وهما:

النوع الأول- القوانين العامة، وهي مجموعة القواعد والأحكام التي تكون السلطة طرفاً بها بصفتها صاحبة سيادة وسلطان: كالقانون الدولي والجنائي والدستوري والإداري والمالي، وتكون بهذه القوانين السلطة في مركز قانوني أعلى من مركز الأفراد.

النوع الثاني- القوانين الخاصة، وهي مجموعة القواعد والأحكام التي تنظم العلاقات التي لا تكون بها السلطة طرفاً بصفتها صاحبة سيادة وسلطان، ويكون أطراف العلاقة في مراكز قانونية متساوية ومن أمثلتها: قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل والقانون التجاري (نشوان، 2018).

2-2-3-3 أنواع التشريع:

للتشريع ثلاثة أنواع تتفاوت في درجاتها من حيث القوة ومن حث الأهمية:
الأول- التشريع الأساسي الدستور، وهو التشريع التأسيسي للدولة وقمة التشريعات فيها، ويتميز بالسمو والثبات، ويصدر عن سلطة عليا وهي السلطة التأسيسية، ويضم قواعد تحدد شكل الدولة ونظام الحكم والسلطات العامة والعلاقات بينهما.

الثاني- التشريع العادي القانون، وهو مجموعة القواعد القانونية التي تضعها السلطة التشريعية البرلمان وفقاً للإجراءات التي نص عليها الدستور.

الثالث- التشريع الفرعي اللوائح، ويأتي في المرتبة الثالثة ويقصد به اللوائح التي تختص السلطة التنفيذية بوضعها في حدود اختصاصها التي يبينه الدستور، حيث تفصل أحكامه دون أي تعديل أو إضافة، ويكون اختصاص السلطة التنفيذية (كاظم، 2016).

2-2-3-4 القوانين والتشريعات التي تستند عليها الوزارة:

وجد أن وزارة شؤون المرأة قامت بتقسيم التشريعات والقوانين إلى:

1- **تشريعات أولية:** ويتمثل في قانون التعليم العالي رقم 11 لسنة 1998، قانون الصحة العامة رقم 20 لسنة (2003م)، قانون الخدمة في قوى الأمن رقم 8 لسنة (2005م)، قانون الجمعيات الفلسطيني، قانون العقوبات، صندوق النفقة، قانون الانتخابات المحلية، قانون الانتخابات العامة، قانون الخدمة المدنية، قانون الأحوال الشخصية، القانون الأساسي، قانون العمل.

2- **تشريعات ثانوية:** اللجنة الوطنية العليا لمناهضة العنف ضد المرأة (2008م)، مجالس السياسات القطاعية (2009م)، نظام التحويل الوطني للنساء المعنفات (2013م)، قرار مجلس الوزراء بشأن لجنة توجيهية لتواصل (2015م)، قرار مجلس الوزراء بشأن تشكيل لجنة الرصد (2017م)، قرار مجلس الوزراء الخاص بنظام التحويل الوطني للنساء المعنفات، بشأن المصادقة على

وثيقة الإطار الوطني للقرار 1325، المصادقة على لجنة المرصد الوطني للنساء ضد العنف (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

رغم التعديلات التي تم إجراؤها في العام (2018م)، ما زالت رزمة التشريعات التي تمس المرأة بشكل مباشر بحاجة إلى عملية تغيير شاملة تتناسب مع تطورات دولة فلسطين التي انضمت إلى العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية وفي مقدمتها اتفاقية سيداو، كون قانون الأحوال الشخصية يتضمن الحد الأدنى النافذ في الضفة الغربية، وقانون أحكام العائلة النافذ في قطاع غزة أحكاماً قانونية مميزة ضد المرأة، بالإضافة إلى أنه لا يتعامل مع الأسرة كوحدة اجتماعية متجانسة قائمة على مبدأ الشراكة والمساواة (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2018).

2-3-2-5 الأعمال التي تقوم بها وزارة شؤون المرأة لحماية حقوق النساء:

من خلال المقابلة مع وزيرة شؤون المرأة الدكتورة/ هيفا الأغا قالت: أولاً يوجد تشريعات مجحفة في حق المرأة نعمل على تعديل أو إلغاء أو استحداث قوانين جديدة بالإضافة للموجود.

بخصوص التعديل: تم تعديل عدد من القوانين الخاصة منها قانون المتعلق بالجرائم المخففة عندما تقتل امرأة كان يخفف الجرم المادة 98 تم إلغاؤها ويجب أن يحاسب.

المادة 99 العزر المخفف نقل للقاضي، وتم إلغاؤها، لأنه لا يحق للقاضي أن يخفف العقاب. تم إلغاء المادة 308 المختصة بالاغتصاب كان سابقاً إذا تزوج المغتصب المغتصبة تلحق الملاحقة القانونية، وهنا كأنه لم يفعل شيئاً، وهنا وصمة من عنف لعنف، ولكن تم إلغاؤها بالكامل، لأنه يجب أن يحاسب، ويحاسب كل من يتركب جرم الاغتصاب.

تم استحداث بعض المواد منها: كانت الزوجة المطلقة أو المنفصلة كانت لا تستطيع أن تستخرج زواج سفر الآن أصبحت تستخرج بسهولة، والآن تستطيع أن تقوم بنقل الطفل من مدرسة إلى مدرسة، واستطاعت الآن نقل الأطفال ويحق لها التصرف ومن ثم فتح حساب بنكي كان سابقاً لا تستطيع إلى بموافقة الزوج.

الآن تحت الإنجاز المرأة التي تلد تم رفع الأمومة من 70 إلى 93 يوم حسب قانون الضمان الاجتماعي، وتم مطالبة أن يكون للزوج خمس أيام إجازة بعد ولادة زوجته والآن هو في أروقة مجلس الوزراء (وزيرة شؤون المرأة، مارس 2019، مقابلة شخصية).

تعقيب

بالرغم من الجهود المبذولة لتحسين واقع المرأة الفلسطينية على الصعيد القانوني إلى أننا نجد قصور وبطئ في تعديل وتنفيذ بعض القوانين التي تحفظ كرامة وحقوق المرأة، وأثر سلباً على نضالها، وكان السبب وراء ذلك تعطل عمل المجلس التشريعي بلجانه المختلفة، مما أعاق سن العديد من التشريعات التي تصب في المصلحة العليا للمرأة.

2-3-3 الاستراتيجيات:

أصبح هنالك توجهاً لافتاً للأنظار داخل الوزارات والمؤسسات على تبني مفهوم الاستراتيجية، لأنها تعد مهمة رئيسية للإدارة العليا والتنفيذية، ولكن قبل البدء بتنفيذها داخل الوزارات أو المؤسسات على الإدارات العليا أن يقوموا بتنفيذ برامج بناء القدرات وتدريب العاملين عليها، وإجراء عدد من الاختبارات حتى يتم التأكد أن جميع العاملين قادرين على تنفيذها، ويستطيعون معرفة نقاط القوة والضعف، في جو من الإبداع والابتكار.

2-3-3-1 تعريف الاستراتيجية:

هنالك العديد من التعريفات للاستراتيجية نذكر منها:

1- مجموعة من القرارات والأنشطة التي تتصل بصياغة وتنفيذ الاستراتيجية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، بحيث يتضمن تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة القرارات والأنشطة ذات الصلة (البكري، 2016).

2- تحديد المنظمة لأغراضها وأهدافها الرئيسية وغاياتها على المدى البعيد وتبني أدوار عمل معينة، وتحديد وتخصيص الموارد المطلوبة لتحقيق هذه الأغراض والغايات (أبو النصر، 2009).

3- اختيار أفضل الوسائل والبدائل لتحقيق أهداف أو غايات تعبر عن حاجة أو حاجات أساسية مشتقة من بيئة معينة يطلق عليها السيناريو، الذي يتضمن عناصر الموقف وملابساته، وتناقضاته وتفاعلاته، وعلاقاته، وفق تسلسل زمني (مقادي وآخرون، 2012).

ومن خلال التعريفات السابقة توصلت الباحثة على أن هناك اتفاقاً على أن الاستراتيجية:

1- هي خطة طويلة الأمد.

2- خطة موحدة متكاملة للمؤسسة.

3- تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

4- مجموعة من القرارات والتصرفات الإدارية التي تسهم في تطوير واستدامة المؤسسة.

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من القرارات والتصرفات الإدارية التي توجه أداء المؤسسة في الأمد الطويل، وتسهم في بقاء المؤسسة في القمة رغم وجود المنافسين، وتحقيق أهدافها.

2-3-3-2 عناصر الاستراتيجية:

حدد فيليب سادلر عناصر الاستراتيجية في الآتي:

تحديد عمل أو نشاط المنظمة، تحديد نوع المنظمة، الأهداف طويلة المدى، مناطق القوة والضعف في المنظمة، الفرص والتهديدات، عوامل النجاح الرئيسية، القرارات الاستراتيجية، القدرات والكفايات، المميزات التنافسية المستدامة (أبو النصر، 2009).

2-3-3-3 محاور الاستراتيجية:

تشتمل الاستراتيجية على خمسة محاور أساسية، وهي:

1- **الاستراتيجية خطة:** تُعرف الاستراتيجية بأنها خطة عمل مدروسة، تحمل خاصيتين، الخاصية الأولى بأنها تعد مبكراً لتوضيح ما هي الإجراءات الواجب اتباعها، وأما الخاصية الثانية فهي احتواءها على مهام محددة قابلة للتطور لتحقيق أهداف مستقبلية، وبالتالي فالاستراتيجية عبارة عن خطة شاملة متكاملة وموحدة، تتضمن عدد من البدائل التي تتناسب مع الظروف المحتملة، صممت بشكل مقصود لتعمل كدليل، للتأكد من تحقيق الأهداف.

2- **الاستراتيجية مناورة:** هي عبارة عن أسلوب لخداع الخصم أو المنافس (منصوري، 2014).

3- **الاستراتيجية نسق (نمط):** يمكن وصف الاستراتيجية بأنها نسق لتدفق القرارات والتصرفات، أو بمعنى آخر هي مدى الاتساق في سلوك المنظمة، فالاستراتيجية بهذا المفهوم تعبر عن النمط الذي انتهجه تدفق قرارات المنظمة عبر تاريخها الماضي، من القائمين على المنظمة يجب أن يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية لها، رغم ذلك يمكن ظهور شيء من السلوك غير المرتبط بالاستراتيجية قد ينتج بسبب حدوث تغيرات في قيادتها وإدارتها العليا أو بسبب وقوع أحداث خارجية مهمة في بيئة المنظمة.

4- **الاستراتيجية متوقع:** ويقصد بالتموقع الوضع الذي تحتله المنظمة مما يجعلها في مركز تنافسي يميزها عن بقية منظمات القطاع فيما تقدمه من منتجات أو خدمات لزيائنها الحاليين والمرقبين.

5- **الاستراتيجية تصور:** حيث يعرفها على أنها هي الأفق التصوري، أو الكيفية التي تجعل المؤسسة تجيب عن تساؤلات: ما هي مؤسستنا؟ ما هي مهمة المؤسسة؟ ما الذي يجب أن يكون هدافاً للمؤسسة مقارنة بالسوق، الموارد، القدرات الإبداعية، الأرباح (عبد المليك، 2007).

2-3-3-4 مراحل بناء الاستراتيجية:

وتتكون مراحل بناء الاستراتيجية من أربعة أقسام وهي على النحو الآتي:

1- **مرحلة عملية المسح البيئي:** وهي عبارة عن عرض وتقييم وجمع المعلومات من بيئتي المنظمة الداخلية والخارجية، وإيصال تلك المعلومات إلى متخذي القرار داخل المنظمة.

2- **عملية صياغة الاستراتيجية:** وهي تطوير خطط طويلة الأجل تأخذ بعين الاعتبار كل الفرص والتهديدات الخارجية في ضوء نقاط القوة والضعف.

3- مرحلة تنفيذ الاستراتيجية: وهي عبارة عن عملية وضع السياسات والخطط التي تم صياغتها سابقاً قيد التنفيذ.

4- مرحلة المراقبة والتقييم: وهي لمعرفة مدى تناسبها مع التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة (زين، 2010).

2-3-3-5 أنواع الاستراتيجيات:

أنواع الاستراتيجيات على مستوى المنظمة: هناك أنواع عديدة من الاستراتيجيات على مستوى المنظمة ومنها:

1- حسب درجة التركيز: استراتيجية التركيز على عمل واحد، استراتيجية التركيز مع التنوع، استراتيجية التنوع غير المترابط.

2- حسب نوع التكامل: استراتيجية التكامل الرأسي، استراتيجية التكامل الأفقي، استراتيجية التكامل الرأسي والأفقي.

3- حسب درجة الانتشار: استراتيجية الانتشار، استراتيجية التخفيض، استراتيجية التخص، استراتيجية التصفية.

4- حسب درجة المخاطرة: استراتيجية المخاطرة في حالة التأكد، استراتيجية المخاطرة في حالة عدم التأكد.

5- حسب نوع المخاطرة: الفردية، المشتركة (أبو النصر، 2009).

2-3-3-6 الاستراتيجيات التي تستند عليها الوزارة في عملها:

نرى أن وزارة شؤون المرأة لديها عدد من الاستراتيجيات التي تستند عليها في عملها، وهي:

1- استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في إطار خطة التنمية الوطنية (2017-2022م).

2- وثيقة الإطار الوطني الاستراتيجي لقرار 1325.

3- الخطة التنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325.

4- الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف ضد النساء ما بين عامي (2011-2019م).

5- الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين، وتمكين المرأة (2014-2016م) (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

تعقيب

إن وجود الاستراتيجيات داخل المؤسسات يحقق النجاح المؤسسي، لأنها تكون مستندة على وجود رؤية واضحة، ورسالة يجري في ضوئها تحديد جميع الأهداف العامة والخاصة، والأنشطة المختلفة،

وتستطيع معرفة نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات، لوضع بدائل مختلفة لتحقيق الميزة التنافسية، وجودة في تقديم الخدمات.

2-3-4 التمكين:

ينظر إلى التمكين على أنه جزء مهم من إحراز تقدم في عمل المؤسسة، وإحراز الأهداف التي تسعى المؤسسة للوصول إليها، ويسعى الإداريون بشكل مستمر إلى تمكين الأفراد حتى تتمتع المؤسسة بدرجة عالية من التغيير والتقدم في العمل، لأن العامل الحيوي لنجاح أي مؤسسة هو يستند على القرارات التي يتخذها الموظف، والمعرفة التي يكتسبها حتى يعمل على الاستمرار في عمل المؤسسة بجودة عالية.

2-3-4-1 تعريف التمكين:

هناك العديد من التعريفات للتمكين من أهمها:

1- عملية يتم من خلالها تفويض السلطة ومنح المسؤولية للأفراد في المستويات الإدارية الدنيا (مرزوق، 2017).

2- تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً، واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها؛ فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل (أبو منديل، 2014).

3- هو نقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من المديرين إلى المرؤوسين كما أنه دعم المرؤوسين بالسلطة ودعوة صادقة للعاملين في سلطة اتخاذ القرار (علي، 2013).

4- امتداد للعمليات التنظيمية من خلال الاتصالات وممارسة النقد وإبداء الآراء وممارسة العمل الفرقي، وذلك لزيادة المعرفة والمهارات والدافعية (قدور، محمد، 2013).

من خلال التعريفات السابقة توصلت الباحثة على أن هناك نقاط اتفاق في تعريف التمكين، وهي:

1- حث وتدريب وتحفيز العاملين على العمل بكل دافعية.

2- تفويض للسلطة.

3- السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

4- تحمل المسؤولية.

5- إمداد العاملين بجميع اللوجستيات لتمكينهم من العمل.

التعريف الإجرائي للتمكين: منح العاملين في المؤسسة جميع الموارد البشرية والمادية، ودعمهم بالسلطة والقوة التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

2-4-3-2 أهمية التمكين:

للتقليل من الأعباء المتزايدة والمتواصلة التي يسببها الفقر والجهل والثقافة السلبية، ويلقيها على كاهل النساء، التفاوت وعدم المساواة بسبب الاستفادة غير المتكافئة من الرعاية الصحية، وما يتصل بها من خدمات، عدم المساواة في الهياكل السياسية والاقتصادية في كل أشكال الأنشطة الإنتاجية والاستفادة من الموارد، عدم المساواة بين الرجل والمرأة في تقاسم السلطة واتخاذ القرار على كل المستويات، عدم كفاية وفعالية الآليات اللازمة للنهوض بالمرأة على جميع المستويات (نظرة للدراسات النسوية، 2016).

3-4-3-2 معادلة التمكين:

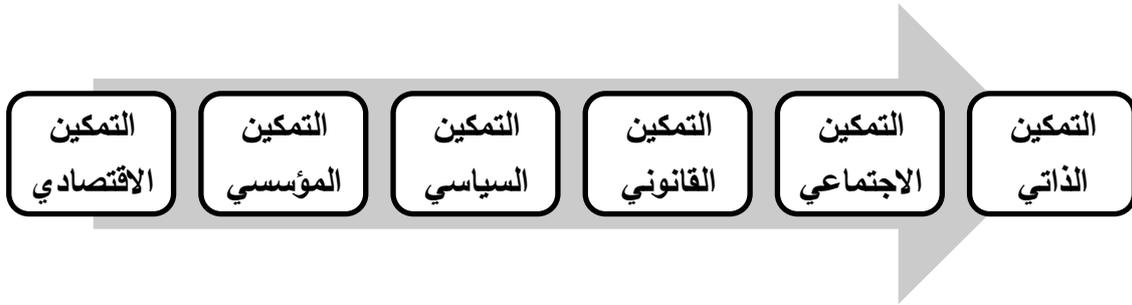
التمكين = القوة X المعلومات X المعرفة X المكافآت (أبو منديل، 2014).

4-4-3-2 أهداف التمكين:

- 1- تنمية القدرات للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات.
- 2- تحقيق مزيد من العدالة والمساواة.
- 3- بث الحرية، وديمقراطية المشاركة، والمرونة، الإبداع وتحمل المسؤولية (عمر، 2015).
- 4- تدعيم روح التعاون وبناء الثقة بالنفس وقدرات الآخرين.
- 5- التحكم في الظروف والأوضاع والسيطرة عليها.
- 6- ضمان فعالية الخدمات (السروجي، 2010).

5-4-3-2 أنواع التمكين:

يمكن حصر أنواع التمكين في الشكل التالي:



شكل (1-2): أنواع التمكين

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة

2-3-4-6 مزايا التمكين:

- 1- استجابة أكثر لحاجات العملاء.
- 2- شعور العاملين بالرضا.
- 3- الخدمة الحسنة تبني ولاء العميل وسمعة الأعمال (تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، دليل إرشادي. جامعة القاهرة، مصر).
- 4- زيادة القدرة التنافسية.
- 5- زيادة التعاون على حل المشكلات.
- 6- تحقيق مكانة متميزة (راضي، 2010).

2-3-4-7 مبادئ تمكين المرأة:

- يعتمد التمكين على مجموعة من المبادئ والركائز التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرجوة من التمكين ومن بين هذه المبادئ ما يلي
- 1- مبدأ المشاركة.
 - 2- مبدأ الاعتماد على الذات.
 - 3- مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو.
 - 4- مبدأ المسؤولية.
 - 5- مبدأ العدالة والمساواة القانونية (شبير والمفتي، 2018):.

2-3-4-8 معوقات التمكين:

- 1- زيادة تكاليف التدريب وتعليم الأفراد.
- 2- عدم تمكن جميع العاملين من التعرف بشكل كامل على كيفية اتخاذ قرارات فعالة.
- 3- تزويد العاملين بالمفاهيم النظرية دون تطبيق عملي.
- 4- تركيز العاملين على نجاحهم الشخصي دون الاهتمام بنجاح الجماعة (الشاعر، 2018).
- 5- المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرارات (العمرى، 2014).
- 6- عدم الرغبة في التغيير.
- 7- عدم ملاءمة نظام المكافآت.

2-3-4-9 محاور عمل وزارة شؤون المرأة في تمكين المرأة:

من خلال الاطلاع على محاور عمل الوزارة يتضح أن الوزارة تقوم بتمكين المرأة:

1- التمكين السياسي: من خلال الاستناد على الخطة الوطنية للمشاركة السياسية، وقرار مجلس الأمن رقم 1325 بشأن: المرأة، والأمن، والسلام.

2- التمكين الاقتصادي: من خلال صندوق التشغيل وهو عبارة عن تأهيل الخريجات الجدد عن العمل للاندماج في سوق العمل، عن طريق تمكينهم من الدخول إلى سوق العمل من خلال برنامج التدريب والتشغيل، وبعد التدريب يقوم ببدء دوام وعمل الخريجات في المؤسسات حيث يستمر العمل لمدة شهرين لكل خريجة مدفوعة الأجر، ويتم بعدها متابعة دورية وزيارات ميدانية للخريجات في أماكن عملهن للإرشاد والتوجيه المستمر (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019).

تعقيب

كان واضحاً أن التمكين مهم جداً داخل الوزارات والمؤسسات لأنه يعمل على ارتفاع القدرات الابتكارية، وتحقيق مكانة متميزة، وتحسين جودة الإنتاج والخدمات، وارتفاع ولاء العاملين، وارتفاع مقاومة الفرد لضغوط العمل، وتنمية الشعور بالمسؤولية، لينعكس ذلك على تسهيل عملية الوصول إلى الأهداف المرجوة.

2-3-5 التشبيك:

يُعد التشبيك من المفاهيم الحديثة التي ترتبط بعمليات التنسيق بين المؤسسات، وهو أحد محاور التغيير بين المؤسسات، وعامل مهم لتقوية المؤسسات، لأنه يشمل على نسق من العلاقات بينهم، وجاء المصطلح لضمان عدم الازدواجية في تقديم الخدمات، وأن يكون هناك عمليات الاتصال والتواصل المستمر بين المؤسسات الشريكة لإتمام الأعمال بطريقة صحيحة وفقاً لدورها في المجتمع ومهامها التي تقوم بها، وكل منهما يكون مكملاً للآخر، وهذا يؤدي إلى إتمام الأعمال بالوقت المناسب وجهد أقل.

2-3-5-1 تعريف التشبيك:

هناك العديد من التعريفات للتشبيك منها:

1- مجموعة من العلاقات الرسمية فيما بين الناس والمهتمين ببعضهم البعض من خلال الشراكة أو المصالحة المشتركة أو المجاورة الجغرافية أو القرابة أو المهنة أو الخدمات المقدمة أو المتلقاة أو يأتي من التحالفات المختلفة (رجب، 2018).

2- هو شكل من أشكال التحالف أو التعاون المشترك بين جمعيات أهلية يقوم على المساندة المشتركة لقضية أو أكثر من قضايا التنمية (كردي، 2011).

3- عملية مشتركة تتم بين المؤسسات والجماعات والأفراد الذين توافقوا حول إطار معين لتبادل الخبرات والآراء والأفكار والمشاركة في المعلومات والاتصال (حموتة، 2015).

4- مجموعة من العمليات والأنشطة التي تقوم بها المنظمات لتحقيق التضامن والتساند فيما بينها (أبو العلا، 2014).

وترى الباحثة أن هناك اتفاقاً على مفهوم التشبيك:

1- مجموعة من العلاقات.

2- مصالح مشتركة.

3- سياسيات وإجراءات موحدة.

4- أهداف واضحة للجميع.

التعريف الإجرائي: هو عبارة عن علاقة تشاركية تعاونية بين عدة وحدات وتحالفات ومنظمات، يسودهم جو من التعاون والمشاركة للتوصل إلى سياسيات وإجراءات عمل متفق عليها، وتوفير رؤية واضحة للتعلم، والتواصل مع الآخرين.

2-3-5-2 الحاجة إلى التشبيك:

تتضمن الحاجة إلى التشبيك فيما يلي:

1- التطور المتلاحق والسريع للمنظمات في القرن العشرين وبدايات القرن الواحد والعشرين.

2- زيادة الاهتمام في تطبيقات الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات.

3- زيادة المنافسة.

4- الحاجة لتوفر البيانات في المؤسسة وقت الحاجة لها.

5- الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة (الحجار، 2016).

6- الطريق الأسرع والأكثر فعالية لبناء الأعمال وقيام الأنشطة.

7- زيادة العلاقات مما يوفر عدداً من البدائل والفرص لم تكن موجودة من قبل (Don Morgan, 2000).

2-3-5-3 أهداف التشبيك:

من خلال الاطلاع على واقع المؤسسات النسوية ووزارة شؤون المرأة توصلت الباحثة إلى أهداف التشبيك وهي:

1- التعاون ونشر المعرفة والخبرات.

2- يعمل على حل المشكلات.

3- تنسيق بين المؤسسات والوزارات المختلفة.

4- بناء قدرات المؤسسات والوزارات.

- 5- تحسين خدمات المؤسسات والوزارات وتفعيل دورها في المجتمع.
- 6- زيادة قدرة المؤسسات على الضغط والتأثير.

2-3-5-4 وظائف التشبيك:

- 1- القيام بعملية الاتصال والتواصل من خلال توفير المعلومات.
- 2- عدم الازدواجية في البرامج والأنشطة.
- 3- الاستفادة من الخبرات والإمكانيات المتاحة.
- 4- استثمار العناصر البشرية وغير البشرية بصورة مثلى في العملية التنموية (شلس، 2013).

2-3-5-5 مهارات التشبيك:

يتوقف نجاح عملية التشبيك على توافر عدد من المهارات والقدرات لدى المنسق والأعضاء، والتي منها:

مهارات الاتصال، مهارات التنسيق، القدرة على صنع القرار، الدبلوماسية، المهارات القيادية، المهارات الإدارية، المهارات التفاوضية، القدرة على الإقناع، القدرة على التخطيط، المهارات التحليلية (أبو العلا، 2014).

2-3-5-6 أطر التشبيك:

الاتحادات، المظلة، الشبكات، المنتدى، المنبر، اللقاء.

2-3-5-7 التحديات التي تواجه التشبيك:.

- 1- الخوف من أن يطغى التشبيك على أهداف وجداول وبرامج عمل المؤسسات.
- 2- عدم وجود سابق خبرة للمؤسسات المنظمة للتشبيك في التواصل فيما بينها.
- 3- سيادة التنافس على التعاون والتكامل.
- 4- الثقافة المدنية السائدة، ومدى تقبلها للحوار والاختلاف والمفاوضة بين الأطراف المختلفة.
- 5- عدم إدارة التشبيك بشكل ديمقراطي يمكن أن يؤدي إلى الانهيار، وزيادة المركزية والبيروقراطية.
- 6- تدخلات الممولين في السياسات (رجب، 2018).

تعقيب:

من خلال الاطلاع على أهمية التشبيك داخل المؤسسات، اتضح أن وزارة شؤون المرأة تطمح دائماً إلى تكوين علاقات قائمة على التشبيك، ولديها شركاء في المؤسسات النسوية المرخصة المحلية

بالإضافة إلى مؤسسات على المستوى الإقليمي والعالمي، والتي بدورها تسعى إلى تعزيز العلاقات فيما بينهم حتى يكون هناك اتصال وتواصل وتبادل ثقافي مستمر، وعدم ازدواجية في تقديم الخدمة.

6-3-2 بناء القدرات

يولد الإنسان، وهو مزود بالعديد من القدرات والمواهب، ولكن يحتاج إلى عملية بناء لقدراته حتى يتم استثمارها بالشكل الصحيح حتى يخدم نفسه ومجتمعه، وركز الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة إلى بناء القدرات حتى يتم التطور والابتكار في الدول لذلك تسعى جميع المؤسسات إلى تطوير، وتعزيز قدراتها من أجل القيام بمهامها المكلفة بها، ومن خلال الدارسة نسعى إلى فهم دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

1-6-3-2 تعريف بناء القدرات:

- 1- سياسية تمكين المجتمع، وتهدف إلى تقوية كافة أطراف عملية التنمية، لكي تمكنهم من لعب دور فعال في الإدارة والتخطيط، وبالتالي فهي عملية تدخل خارجي مخطط ومنظم له ينبغي تحقيق أهداف معنية لتحسين وتطوير أداء المنظمات لتوظيف مواردها بما يحق الاستدامة (صباح، 2018).
- 2- العملية التي يتم من خلالها زيادة قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات والمؤسسات على تنفيذ مهامهم الأساسية، وحل المشاكل، وتحقيق أهداف المنظمة، للتعامل مع احتياجات التنمية ولتحقيق الاستدامة (باوزير، 2017).
- 3- العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات باكتساب وتعزيز القدرات اللازمة والاحتفاظ بها لوضع أهداف إنمائية خاصة بهم وبلوغها عبر الزمن (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008).

وترى الباحثة أن هناك اتفاقاً على تعريف بناء القدرات:

- 1- عملية تقوم بها المؤسسات بشكل مستمر.
- 2- زيادة قدرات الأفراد ومهاراتهم.
- 3- تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 4- تحقيق تنمية للمجتمع.
- 5- الوصول إلى الكفاءة والفعالية في أداء المؤسسات.

التعريف الإجرائي لبناء القدرات:

هي عملية تطوير للقدرات البشرية والبيئية داخل المؤسسات حتى تقوم بإنجاز أعمالها بمهارة وفاعلية، ولتحقيق أهدافها التي تسعى الوصول إليها، والاستفادة من العنصر البشري والبيئي المتمثل في المعرفة والمهارة والتكنولوجيا والمعلومات.

2-6-3-2 مصطلحات مرتبطة في بناء القدرات:

- 1- القدرة: هي مقدرة الإنسان على القيام بعمل أو بمهمة بنجاح (حجازي، 2013).
- 2- تنمية الموارد البشرية: يتناول هذا المفهوم كافة العمليات التي من شأنها رفع كفاءة ومستوى أداء العاملين في المؤسسة، وبالتالي فهو مفهوم يرتبط بالتدريب بكافة أنواعه وتحفيز العاملين وتقييم أدائهم. (الهوري، 2016).
- 3- بناء قدرات المؤسسات: بأنها عملية منهجية تسعى منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة من خلالها إلى تحقيق أهدافها من خلال تطوير قدراتها المؤسسية في المجال الاستراتيجي والتنظيمي، وتطوير مواردها المؤسسية، وتعزيز علاقاتها الخارجية وزيادة عمليات التشبيك مع المؤسسات ذات العلاقة بما يضمن استدامتها (هللو، 2016).

2-6-3-2 أهمية بناء القدرات:

- يمكن تلخيص أهمية بناء القدرات كما أوردها دليل المنظمات غير الربحية الناشئة في النقاط التالية:
- 1- استمرارية المنظمة: حيث تكون الرسالة هنا "إن لم نقم بتطوير عملنا، فلن نتواجد للقيام بأي عمل".
 - 2- تجنيد المزيد من الموارد: فإذا كنت قادراً على تطوير عمالك وتقديم نوعية جيدة، سيكون بقدرتك رصد موارد أكثر، وبالتالي تنفيذ برامج أكثر.
 - 3- تطوير الموظفين: يُعد الموارد البشرية من أهم الموارد الحيوية لأية منظمة، ويعد العمل على تطوير هذه الموارد التزاماً على كل مؤسسة تثمن موظفيها، وتعمل على تطوير قدراتهم ومهاراتهم من أجل أداء أفضل لما يقوموا به من أعمال (باوزير، 2017).

2-6-3-2 خصائص بناء القدرات:

- 1- تهدف بناء القدرات إلى تحسين وتطوير أداء المؤسسات والوزارات.
- 2- تهتم بناء القدرات بتنمية الموارد البشرية والمادية والمالية على حد سواء.
- 3- استراتيجية عمل تأخذ بها وتستخدمها المؤسسات والوزارات لزيادة كفاءتها وفعاليتها وتأكيد استدامتها (شمروخ، 2013).

2-3-6-5 وسائل بناء القدرات:

هناك العديد من الوسائل لبناء القدرات منها:

- 1- **اكتشاف القدرات:** من أجل بناء القدرات يجب في البداية أن يكتشف كل واحد منا قدراته ومواهبه وميوله، كي يستطيع بعد ذلك الاستفادة منها.
- 2- **تنمية القدرات:** ففي كل إنسان قدرات ومواهب كامنة، وهي بحاجة إلى تلمينها من خلال تحويلها إلى واقع خارجي ملموس؛ وإلا فإنها ستذبل وتضمحل ولا يستفاد منها شيئاً.
- 3- **استثمار القدرات:** ونقصد بذلك أن يوظف ويستثمر كل إنسان قدراته ومواهبه بما ينفع نفسه، ويطور مجتمعه، ومن أجل أن يبدع الإنسان في حياته، عليه أن يركز على القدرات البارزة في شخصيته ويستثمرها بصورة علمية وعملية، كي يستطيع تحقيق أهدافه وتطلعاته في الحياة (القاضي 2016).

2-3-6-6 خطوات بناء القدرات:

وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مدخلاً لبناء القدرات في المجتمعات يتكون من خمس خطوات تتلخص فيما يلي:

- 1- إشراك أصحاب المصالح في بناء القدرات.
 - 2- تقييم إمكانات واحتياجات بناء القدرات بحيث معرفة الوقت المناسب لإجراء تقييم للقدرات، وما أهمية إجراء تقييم القدرات.
 - 3- صياغة استجابة مناسبة لبناء القدرات من خلال تحديد استجابة مناسبة لبناء القدرات، وتحديد مؤشرات التقدم وتكلفة الاستجابة المناسبة لبناء القدرات.
 - 4- تنفيذ الاستجابة المناسبة لبناء القدرات.
 - 5- تقييم بناء تنمية القدرات (هللو، 2016).
- من خلال الاطلاع على الخطوات الخمس لبناء القدرات كان واضحاً من خلال المقابلات الأولية مع وزارة شؤون المرأة بأنها تسعى دائماً إلى الوصول إلى أصحاب المصالح، وتسعى إلى تنفيذ العديد من برامج بناء القدرات المختلفة، التي تتناسب مع ميولهم واتجاهاتهم.

2-3-6-7 مقاييس بناء القدرات:

يحدد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ثلاث نقاط أساسية لتنمية ورعاية القدرات وتوثر هذه المستويات الثلاثة على بعضها البعض بطريقة متناسقة (برنامج الأمم المتحدة، 2009).

- 1- **البيئة الممكنة:** هو النظام الاجتماعي واسع النطاق الذي يعمل البشر والمؤسسات في إطاره. وهو يشمل جميع القواعد والقوانين والسياسات، وعلاقات القوى والمعايير الاجتماعية التي تحكم المشاركة المدنية، إنها البيئة الممكنة التي تحدد الإطار العام لعملية بناء القدرات.
- 2- **مستوى المنظمات:** وهو الهيكل الداخلي والسياسات والإجراءات التي تحدد فاعلية المنظمة، وكلما حظيت هذه العناصر بموارد أفضل، كلما كانت في المكان الملائم، وكلما زادت فرص تنمية القدرة.
- 3- **مستوى الفرد:** ويشير إلى المهارات والخبرات والمعارف التي تسمح لكل شخص بأداء مهامه، ويتم الحصول على بعضها بشكل رسمي، من خلال التعليم والتدريب، في حين تكتسب غيرها بصورة غير رسمية، من خلال الممارسة والمراقبة.

2-3-6-8 نظريات بناء القدرات المؤسسية:

من أهم النظريات ذات العلاقة ببناء القدرات (الهوري، 2016):

1- النظرية الاجتماعية لما بعد الحداثة: **Post-modern Social Theory**

ترى من خلال مبادئ علم النفس السلوكي أن البشر يمارسون سلوكاً من شأنه أن يعمل على تدبير احتياجاتهم وتحقيق منافعهم، وترى أن فكرة التبادل تحقق نوعاً من التضامن الاجتماعي، إذ يتبادل الأفراد نشاطاتهم بهدف تحقيق أقصى إشباع ومنفعة وقت واحد، وإن الأفراد دائماً يختارون ما تملئ عليهم رغباتهم ومعتقداتهم فالأفراد دائماً يختارون ما يتناسب مع تحقيق أهدافهم، وإن تصرفات الأفراد تشير إلى الطريقة المثالية التي يمكن من خلالها أن يحقق أهدافاً معينة.

2- نظرية العلاقات الإنسانية: **Human Relations Theory**

تشير العلاقات الإنسانية إلى التفاعل بين الأفراد في مختلف مجالات الحياة: شركات، ومؤسسات وأجهزة حكومية، من ثم فإن العلاقات الإنسانية توجد حيثما وجد أفراد يتعاونون في العمل سعياً وراء أهداف مشتركة.

3- نظرية النظام: **System Theory**

إن جوهر نظرية النظام يتزامن مع بناء القدرات للموارد البشرية من خلال منهج تقديري في تحقيق الأهداف التنموية، كما يستدل من نظرية النظام على عملية بناء قدرات الموارد البشرية، والقدرات التي تستند على لقمة العيش والنظام البشري الديناميكي.

تعقيب على النظريات:

وترى الباحثة: من خلال عرض النظرية الاجتماعية: أن هذه النظرية تفسر أن الأفراد يريدون التطور؛ ولكن بما يتناسب مع أهدافهم وميولهم الخاصة بهم، فإن سعي وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية يأتي من خلال وضع أهداف وخطط للتطوير، ووفقاً لاحتياجاتهم الخاصة، ونظرية العلاقات الإنسانية تركز على العنصر البشري مع ضرورة توفر المناخ المناسب للعمل، ونظرية النظام تسعى إلى بناء قدرات، وهذا ما تسعى الباحثة لمعرفته من خلال دراستها، وهي دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

2-3-7 بناء القدرات البشرية والبيئية:

- 1- بناء القدرات البشرية من خلال (معرفة، قيادة).
- 2- بناء القدرات البيئية من خلال (معلومات، تكنولوجيا).

2-3-7-1 بناء القدرات البشرية من خلال معرفة، قيادة:

أصبح مفهوم بناء القدرات البشرية من المواضيع المهمة، وركناً أساسياً لا يمكن تجاهله داخل المؤسسات والوزارات الحكومية، لأن التنمية البشرية هدفها تنمية الناس وذلك من خلال التركيز على بناء القدرات البشرية، واستخدام هذه القدرات لزيادة الأنشطة الإنتاجية، وضمان استمرارية التنمية.

2-3-7-2 تعريف بناء القدرات البشرية:

- 1- هي تنمية الإنسان ببناء الإمكانيات البشرية، فهي للبشر إذ تحسن حياتهم، وهي من البشر إذ يشاركون بفعالية في كل ما يكون حياتهم (تقرير التنمية البشرية، 2016).
- 2- هي عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس (ماجد، 2016).
- 3- تنمية وتطوير الموارد البشرية بأنها عملية تزويد العاملين بالمهارات، والمعارف التي تستخدمها الآن أو في المستقبل، وتطوير المهارات العامة للعاملين في المنظمة (النفيسة، 2013).
- 4- هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، حيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفعالة لهذه الموارد، عندما تتوفر نظم تحسينها وتطويرها (جعفر، 2016).

من خلال التعريفات السابقة تصل الباحثة إلى أن هناك اتفاقاً على أن بناء القدرات البشرية يتمثل في:

- 1- تنمية المعارف والمهارات والقدرات، وبناء رأس المال البشري.
- 2- الإنسان هو الثروة الحقيقية لأي دولة، ويعد من الأصول.
- 3- التنمية البشرية والمستدامة للجميع.
- 4- تشجيع الاستثمار والابتكار والإبداع والاكتشاف، في رأس المال البشري.
- 5- نمو والنهوض بالمجتمع.

التعريف الإجرائي:

هو العمل على بناء وتنمية الأفراد على صعيد المعارف والمهارات، وتوفير حياة كريمة لهم، والاستثمار الأمثل لطاقتهم، وتعزيز الإبداع لديهم للنهوض بالمجتمع، وتطوير الأجيال القادمة.

3-7-3-2 أهداف تنمية الموارد البشرية:

تهدف تنمية الموارد البشرية إلى الحصول على الأفراد الأكفاء في العمل، في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع، والخدمات بأحسن الطرق، وأقل التكاليف، والاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات، وفق المعايير الكمية، والنوعية المحددة سلفاً، و تحقيق انتماء وولاء الأفراد والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها، وزيادتها كلما أمكن ذلك.

وتسهم أيضاً تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية، والإدارية في البيئة، من خلال توفير ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزويد من إنتاجياتهم ومكاسبهم الفردية، واستخدام سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين، وبتفادي المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية، وتوفير للعاملين فرص عمل جديدة تتيح لهم فرص التقدم والترقي (النفيسة، 2013).

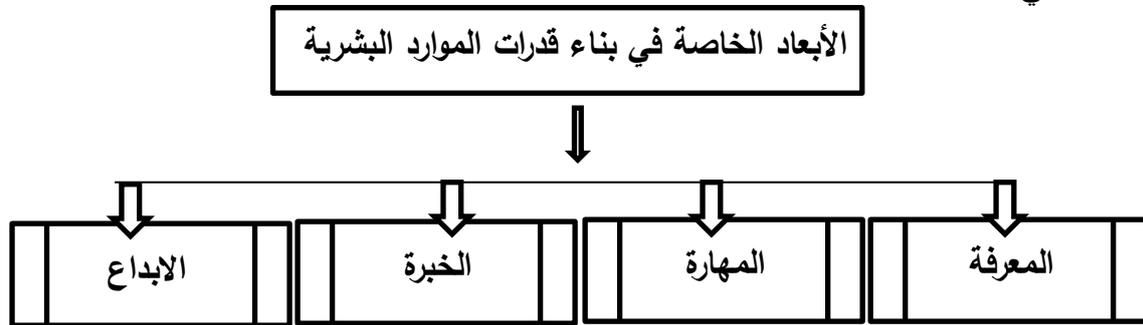
4-7-3-2 أبعاد تنمية الموارد البشرية:

جاءت أهمية تنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:

البعد الثقافي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد العلمي، البعد الأمني (شلتوت، 2009).

وأيضاً هناك أبعاداً عدة للتنمية البشرية، وهي (أبو عدوان، 2013):

- 1- **التمكين:** وهو تطوير قابلية الناس بوصفهم أفراداً وأعضاءً في مجتمعاتهم، فالأفراد الممكنون يكونون أكثر قدرةً على المشاركة في القرارات، والعمليات التي تصوغ حياتهم.
 - 2- **الإنصاف:** يؤكد مفهوم التنمية البشري على تحقيق الإنصاف في سبيل بناء القدرات، وإتاحة الفرص المتكافئة للجميع.
 - 3- **الاستدامة:** وهو ما يعرف بالتنمية البشرية المستدامة، والتي تعني بتوفير احتياجات الجيل الحاضر من دون المساومة على مقدره الأجيال القادمة على التحرر من الفقر والحرمان.
 - 4- **المشاركة:** أن يتمكن الأفراد باعتبار أنهم متساوون في الحقوق والواجبات من المشاركة في عملية صنع القرار، حتى يتمكنوا من الإسهام بفعالية في العمليات التي تؤثر في حياتهم في كافة الأصعدة والمجالات سواءً السياسية أم الاقتصادية أم الاجتماعية.
- بعد الاطلاع على عدد من الأبعاد الخاصة في بناء قدرات الموارد البشرية يتضح أنها تتكون من الشكل التالي:



شكل (2.2): الأبعاد الخاصة في بناء قدرات الموارد البشرية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

2-3-7-5 بناء القدرات البيئية من خلال (معلومات، تكنولوجيا):

لقد شهد العالم تطورات غير مسبوقة في بناء قدرات الموارد البشرية، ومن أبرز تلك التطورات على صعيد بناء القدرات الانتقال من النظام القديم الروتيني إلى النظام الحديث المتطور، الذي يعتمد على المعلومات والتكنولوجيا، بهدف تحقيق الكفاءة الإنتاجية والإسهام في تحقيق الأهداف التي تسعى الوصول إليها بما يعكس على تحقيق مستويات عالية من الأداء.

2-3-7-6 مفهوم بناء القدرات البيئية:

- 1- عملية يسعى فيها بلدان أو أكثر إلى تحقيق أهدافها الفردية أو الجماعية من خلال التبادلات التعاونية للمعارف والمهارات والموارد التقنية التكنولوجية (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 2016).

2-3-7-7 كيف يكون بناء القدرات التكنولوجية؟

يكون البناء على عمودين رئيسيين:

الأول: بناء تكنولوجيا ملائمة على كافة المستويات الدنيا والوسطى والعليا: والملاءمة من شقين: أ- الشق الأول- هو الملاءمة الاجتماعية الاقتصادية: الهدف الخروج بتكنولوجيا صنعتها عقولنا بسواعدنا.

ب- الشق الثاني- هو الملاءمة البيئية: فالآثار التدميرية للتكنولوجيا والصناعات الحديثة لا تخفي على أحد، وهو ما يعجز العالم الآن عن الوصول إلى إنفاق لحل إشكالياته.

الثاني: التنشئة العلمية: فبناء القدرات التكنولوجية يحتاج إلى وجود أجيال كاملة قادرة على تحمل أعباء البناء، أجيال لا تستهل استيراد التقنيات، وهي تخدع نفسها بعنوان براق يسمى الأشياء بغير أسمائها "نقل التكنولوجيا" بدلاً من نقل الآلات.

ويتحقق ذلك من خلال بناء جيل تتوافر فيه الصفات التالية:

أ- حب العلم والقدرة على استيعاب مستجداته.

ب- القدرة على حل المشكلات العلمية والتكنولوجية.

ت- القدرة على حل المشكلات العلمية والتكنولوجية.

ث- القدرة على الإبداع والاختراع العلمي والتكنولوجي (سعيد، 2001).

تعقيب:

يتضح أن الموارد البشرية تتطلب نظاماً تدريباً يواكب التطور في التكنولوجيا الحديثة، حتى يتم تحقيق الرقابة الفعالة، واتخاذ القرارات السليمة بما ينعكس على أداء المؤسسات النسوية على المدى البعيد مما يؤدي إلى تحسين في جودة الأداء وسرعة التنفيذ، وخفض التكلفة وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة، بهدف تحقيق أهداف بأقل وقت وجهد وتكلفة.

2-3-7-8 المؤسسات النسوية:

تُعد المؤسسات النسوية الفلسطينية جزءاً لا يتجزأ من منظمات المجتمع المدني التي عملت طوال الفترة التي سبقت نشوء السلطة الوطنية الفلسطينية على أرض الوطن على سد احتياجات وأولويات المجتمع المحلي بفئاته المختلفة خاصة ذوي الحاجة، وهذا أدى بالمحصلة النهائية إلى تعويض الشعب الفلسطيني ولو جزئياً عن غياب الدلة التي تُعد بالعادة المسؤولة الأول عن توفير أسس ودعائم الرفاه الاجتماعي لمواطنيها (منظمة المرأة العربية، 2009).

2-3-7-9 تعريف النسوية:

هناك العديد من التعريفات للنسوية منها:

- 1- انتزاع وعي فردي في البداية، ومن ثم وعي جمعي تتبعه ثورة ضد موازين القوى الجنسية والتهميش الكامل للنساء في لحظات تاريخية معينة (عيساوي، 2002).
 - 2- هي مجموعة من التصورات الفكرية والفلسفية التي تسعى لفهم جذور وأسباب التفرقة بين الرجال والنساء وذلك بهدف تحسين أوضاع النساء، وزيادة فرصهن في كافة المجالات (محمود، طنطاوي، 2016).
 - 3- هي الرؤيا التي تنتظر إيجابياً لحقوق النساء من خلال مبدأ العدالة، ذلك أنهن عانين من التمييز والاضطهاد بسبب الجنس (جاد الله، 2007).
 - 4- منظومة فكرية أو مسلكية مدافعة عن مصالح النساء، وداعية إلى توسيع حقوقهن (عمرو، 2013).
- من خلال التعريفات السابقة توصلت الباحثة على أن هناك اتفاقاً حول تعريف النسوية وهو:

- الدفاع عن حقوق النساء.
- المساواة بين الجنسين.
- تحسين أوضاع النساء.

التعريف الإجرائي لمفهوم النسوية:

هي منظومة تسهم بالدفاع عن حقوق المرأة، و رفع الوعي المجتمعي لهن، وتحسين أوضاعهن في كافة المجالات المختلفة، وإكسابهم مهارات تساعدهم للوصول إلى مناصب قيادية.

2-3-7-10 تعريف المؤسسات النسوية:

- 1- هي مؤسسات أهلية غير حكومية ينطبق عليها ما لا ينطبق على المؤسسات الأهلية من مميزات، وعادة ما تقودها الإناث وتركز على قضايا ذات الصلة بالنوع الاجتماعي (صيام، 2010).
- 2- هي المنظمات التي تعني بشؤون المرأة المختلفة، والتي تديرها وتخطط لها نساء أو تشارك في إدارتها نساء بشكل رئيس (عامر، 2007).

تم تنفيذ عدد من المقابلات مع ذوي الاختصاص والخبرة من العاملين في المؤسسات النسوية للوصول إلى تعريف للمؤسسات النسوية، ويرجع السبب في ذلك أن جميع التعريفات تركز على أنها مؤسسات تديرها وتخطط لها نساء، ومن أهم التعريفات:

1- هي كل مؤسسة تهتم بقضايا النساء في كل النواحي وتعمل من أجل تطوير المرأة، وتمكينها للوصول بها إلى الموقع الذي تستحقه في المشاركة في كافة مناحي الحياة في مجتمعها (رئيس جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية).

2- هي المؤسسات التي تعمل ضمن رؤيتها وأهدافها بدعم وتعزيز قضايا النساء والفتيات التنموية والحقوقية والسياسية وتقديم الخدمات والبرامج المجتمعية والتوعوية التي تهدف لتغيير واقع النساء والفتيات نحو الأفضل للوصول للمساواة التامة والعدالة بين الجنسين (مسئولة برنامج الجندر في صندوق الأمم المتحدة للسكان، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية).

3- المؤسسات التي تهتم بقضايا المرأة وحقوقها من النواحي النفسية والاجتماعية والصحية والقانونية والثقافية والاقتصادية والسياسية، وتعمل على تمكين النساء بكافة الأعمار والمستويات وفقاً للاتفاقيات والقرارات الدولية (مسئولة اتحاد لجان كفاح المرأة، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية).

يتضح من خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن هناك اتفاقاً حول تعريف المؤسسات النسوية وهو:

- تقدم خدمات للنساء.
- النهوض بوضع النساء.
- توفير الحماية والدعم.
- بناء قدرات النساء، وتمكينهم.
- تغيير واقع النساء.

المعنى الاصطلاحي لمصطلح المؤسسات النسوية:

ويقسم إلى مرحلتين:

- 1- مرحلة ينقسم فيها العالم إلى ذكور متمركزين تماماً حول ذكورتهم، ويحاولون أن يصرعوا الإناث ويهيمنوا عليهن، وإلى إناث متمركزات تماماً حول أنوثتهن يحاولن أن يصرعن الرجال، ويهيمن عليهم.
- 2- مرحلة تتحل فيها جميع الروابط وأشكال العلاقات، فيصبح الحال غير مقسم، ولا فارق بين ذكر أو أنثى، لذا لا يتصارع الذكور والإناث، وعندما يتفككون جميعاً ويذوبون في كيان واحد لا معالم له، ولا يوجد شيء اسمه ذكر وأنثى بل كلاهما واحد (إسماعيل، 2015).

التعريف الإجرائي هي المؤسسات التي تسعى بالنهوض بوضع المرأة الفلسطينية، وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وقانونياً من أجل المساهمة في الحد من جميع المشاكل التي تعاني منها، وفقاً للقوانين الدولية والمحلية.

2-3-7-11 ظهور الحركة النسوية (Feminism)

ظهرت الحركة النسوية في الفكر الغربي في القرن التاسع عشر، وتمت صياغة مصطلح النسوية Feminism لأول مرة في عام (1895م).

اختلفت الترجمات حول كلمة (Feminism) نسوية، نسائية، أو أنثوية، أو بين نسائي ونسوي: النسوي: يقصد به إعادة التوازن الفكري والفعلي لعلاقات القوى بين الرجل والمرأة. النسوية: توجه فكري وليس بيولوجي.

نسائي: تعني الجنس البيولوجي.

كلمة (Feminism) من (Female) بمعنى أنثى.

(Feminine) تعني أنوثة أو أنثوي، أو من (Feminist) التي تعني نسوية، إذا يمكن ترجمتها إلى نسوية أو نسوية أو أنثوية، جميعها ترجمات حرفية للكلمة لن تظهر المعنى الكامن وراء مصطلح (Feminism) (إسماعيل، 2015).

2-3-7-12 مهام المؤسسات النسوية:

من خلال اطلاع الباحثة على واقع المؤسسات النسوية والخدمات التي تقدمها اتضح أنها تقوم بالتالي:

- 1- توعية النساء بحقوقهن، والعمل على تقديم الخدمات القانونية لهن.
- 2- تقديم خدمات الصحة الإنجابية والصحية لهن.
- 3- بناء قدرات النساء من خلال عدة جوانب مختلفة.
- 4- تمكين النساء اقتصادياً، واجتماعياً، ونفسياً، وقانونياً، وثقافياً..
- 5- تمكين النساء للوصول إلى الموارد.
- 6- الحد من قضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي.
- 7- تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للنساء.
- 8- تقديم خدمات الحماية للنساء.
- 9- دمج النساء ذوات الاعاقة بالمجتمع، وتقديم جميع الخدمات لهن.
- 10- عمل الدراسات والأبحاث لاحتياجات النساء وتسهيل الضوء على القضايا المهمة.
- 11- تقديم عدد من التقارير لمؤسسات محلية وإقليمية دولية مثل " تقرير الظل الأمم المتحدة عن ائتلاف سيداو".
- 12- تنفيذ عدد من الائتلافات والتحالفات مثل " تحالف أمل، وائتلاف سيداو، وائتلاف "1325. تسليط الضوء على قضايا النساء من خلال الإعلام الجديد مثل " فلسطينيات".

2-3-7-13 عدد المؤسسات النسوية:

بناءً على زيارة ميدانية لوزارة الداخلية بتاريخ 18.3.2019 يوم الاثنين، وبلغ عدد المؤسسات النسوية بقطاع غزة (57) موضحين بالملاحق (زيارة ميدانية لوزارة الداخلية بتاريخ 18.3.2019، بهدف التوصل إلى قائمة بأسماء المؤسسات النسوية).

2-3-7-14 مفهوم المؤسسة النسوية الفلسطينية:

مفهوم واسع ويمكن وصفه بأنه عبارة عن هيئات خاصة تعمل في مجالات تنموية مختلفة، وتعمل ضمن قانون المؤسسات الأهلية، وهناك صيغة متعارف عليها للمؤسسات النسوية تضم كل من:

- 1- مؤسسات أو جمعيات جماهيرية نسائية: وهي ذات طابع مستقل تعمل على الوضع الاجتماعي للمرأة وتمكينها في كافة المجالات مثل مؤسسة المرأة العاملة.
- 2- مراكز نسوية: وهي متخصصة في قضايا النوع الاجتماعي مثل مركز الدراسات النسوية.
- 3- اللجان أو الأطر النسوية: وهي تابعة أو امتداد للأحزاب السياسية مثل اتحاد لجان المرأة العاملة (حنيبي، 2017).

2-3-7-15 التطور التاريخي للمؤسسات النسوية الفلسطينية:

بدأت المؤسسات النسوية الفلسطينية بالظهور نتيجة تشكيل الجمعيات والمنظمات الخيرية والاشتراكية، فمنذ عام (1948م) واصلت منظمات المجتمع المدني بشكل عام تواجدها وممارسة أنشطتها، لكن التغيير المستمر في السياق التاريخي أدى إلى استمرار بعض منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في العمل داخل الأراضي المحتلة عام (1948م)، والعمل على الحفاظ على الهوية الفلسطينية، بينما قامت أخرى بالعمل خارج فلسطين، في البلدان العربية بشكل رئيس، وركزت أنشطتها على قضيتين رئيسيتين وهما تحرير فلسطين والهوية القومية العربية (حنيبي، 2017).

لذلك بدأ ظهور الحركات النسوية في المجتمعات العربية مع بداية الفكر النهضوي الإصلاحية العربي كرد فعل طبيعي على الإقصاء السياسي الاجتماعي الذي عانت منه المرأة العربية لفترة طويلة من الزمن. وقد ارتبطت المنظمات النسوية في بداياتها بالعمل الخيري الإنمائي إلى أن أصبحت التنمية وموضوعات حقوق المرأة تشكل محور اهتمام معظم المنظمات النسائية، وأصبح لها رؤية واضحة ومحددة مفادها تعزيز وضع المرأة العربية، وتحسين أوضاعها العامة بالرغم من أن الأجندة النسوية عبر تاريخها كانت تختلط بالهم القومي والسياسي إلا أنها سجلت تعاوناً وثيقاً مع الدولة التي تنتمي إليها ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى (منظمة المرأة العربية، 2009).

ومع تشكيل منظمة التحرير الفلسطينية عام (1964م) بدأت الحركة النسوية الفلسطينية الحديثة بالتبلور، متمثلةً بتلك المنظمات والمجموعات والشرائح النسوية التي عبرت عن نفسها في أشكال

تنظيمية جديدة، ووضعت أهدافاً وخططاً وآليات عمل جديدة لتواكب التغيرات التي حدثت على مستوى البناء السياسي، والتنظيمي، والاجتماعي، وقد تمخض عن ذلك نشوء الأطر النسائية الجماهيرية بشكل واضح وجلي في أواخر السبعينات وعقد الثمانينيات، ويعود ذلك إلى المنظمات السياسية الفلسطينية (العسيلي، ربايعه، 2011).

وما إن أعلن عن تشكيل منظمة التحرير الفلسطينية عام (1965م)، حتى قامت مجموعة من النساء بتنظيم مؤتمر نسوي في القدس، انبثق عنه الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، وكان من أهم توصياته التركيز على أهمية تنظيم النساء، بهدف مقاومة الاحتلال، وتحرير فلسطين بالدرجة الأولى، ولكن التوزيع الجغرافي وواقع التشتت نفسه، وعدم وجود رؤية اجتماعية خاصة بمكانة المرأة في المجتمع وحقوقها لدى الأحزاب، كل ذلك أثر على مشاركة المرأة في النضال والمقاومة، واقتصر العمل الوطني على الطالبات والمتعلمات، وبعض الحزبيات، وارتكز العمل النسوي عبر الجمعيات على العمل الإغاثي والإنساني (المرزوقي، 2000).

ومنذ بدء الانتفاضة الأولى شاركت النساء من مختلف الأعمار والطبقات الاجتماعية، وبخاصة من الأحياء الفقيرة ومخيمات النازحين، في المظاهرات التي انطلقت في 9 كانون الأول/ ديسمبر (1987م). كانت النساء جزءاً عضوياً من كل الأشكال الرئيسية للمقاومة. واتصفت بعض أعمالهن أحياناً بالعنف، وكثيراً ما دخلن في مواجهات خطيرة مع الجيش الإسرائيلي. ومن الأمور الأكثر أهمية أن دور النساء كان حاسماً في إدارة الانتفاضة من خلال الشبكات الداخلية المكثفة بين القيادة الوطنية الموحدة للانتفاضة والجماهير. بنيت الشبكات على الزيارات التقليدية التي قامت بها النساء لتقديم المساندة للسجناء ولعائلاتهن ولعائلات الشهداء، ولكل القطاعات الأخرى أو الأفراد الآخرين الذين أثر عليهم الاضطهاد الإسرائيلي أثناء الانتفاضة (مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، 2008).

إن قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية يُعد المنعطف الأساسي، والمهم الذي أثر بشكل مباشر في عمل المؤسسات النسوية، الأمر الذي أبرز اهتماماً واضحاً لدى معظمها لتأكيد وجودها وترسيخ دورها وضرورة استمرار عملها. إلى ذلك من أجل الإسهام في بناء المجتمع الفلسطيني وفق المبادئ والمفاهيم التي تم تأكيدها من خلال الموقف المشترك الذي انبثق عن تجمع المنظمات الأهلية غير الحكومية، والذي عرف فيها بعد بشبكة المنظمات غير الحكومية. مع العلم أنه لم يكن لدى الحركة الوطنية الفلسطينية، بما فيها الحركة النسائية، أية استراتيجية أو برنامج نسوي، كتمثيل المرأة في هياكل الحركة الوطنية الفلسطينية بينما التمييز ضدها كان واضحاً (عامر، 2007).

ومع تغير دور المؤسسات النسوية التي تزايد انتشارها بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية في الانتقال من الإغاثة إلى التنمية المستدامة، والعمل على تنفيذ برامجها ونشاطاتها، بما ينسجم ويتفق مع الاحتياجات والأولويات التنموية الفلسطينية. وقد تركز عملها في هذه الفترة على قضايا النوع الاجتماعي "الجندر" حيث أعطيت أولوية إلى القضايا الاجتماعية التي يعد تناولها مهماً من أجل حل

قضايا المرأة الأساسية: الفقر والتخلف والاضطهاد المجتمعي. ففي هذا الإطار المنظم، وعبر العلاقة الديمقراطية العصرية المتجددة مع كافة المنظمات والجمعيات سعت الحركة النسوية إلى تغيير كافة القوانين التي تميز بين المرأة والرجل، وتعرقل الدور الريادي للمرأة ومشاركتها الفعالة المتساوية في كافة القضايا والأنشطة السياسية والاجتماعية والقانونية والثقافية والانتخابات وغيرها، إلى جانب صياغة، وإقرار القوانين التي تحول دون المس بكرامتها أو الإساءة إليها في الأسرة والمدرسة والشارع ومكان العمل أو أي مكان أو إطار اجتماعي آخر (كتانة، 2016).

وتُعد الحركة النسوية الفلسطينية من أقوى الحركات الاجتماعية في فلسطين، فهي تتفاعل مع كافة القضايا المجتمعية، وتتابع ما يصدر عن السلطة من قوانين وتشريعات عامة، وكثيراً ما تضغط بطريقة أو بأخرى لصالح قوانين أكثر عدالةً، كذلك تدير هذه الحركة العديد من المؤسسات التخصصية على مستوى مؤسسات المجتمع المدني التي تمكنها من الامتداد الجماهيري في مختلف أنحاء الوطن، على الرغم من تعدد الاتجاهات الفكرية فيها إلا أن النساء مقتنعات بضرورة النضال من أجل المساواة والربط بين النضال النسوي والنضال الوطني. وتعززت أهمية هذا النضال النسوي عندما لم تترجم مشاركة النساء في النضال الوطني إلى مشاركة سياسية واسعة في المجلس التشريعي، والإدارات العليا في الوزارات وغيرها من مراكز صنع القرار. وبالتالي يجب أن تترجم إنجازات الحركة النسوية الفلسطينية في المجالات المختلفة كالتعليم ومحاربة العنف ضد المرأة وفي مجال الصحة الإنجابية والاقتصاد المنزلي إلى موازنات وآليات رقابة دورية من أجل ترسيخ الإنجازات البسيطة، والسعي إلى إنجازات كبيرة (جاد الله، 2007).

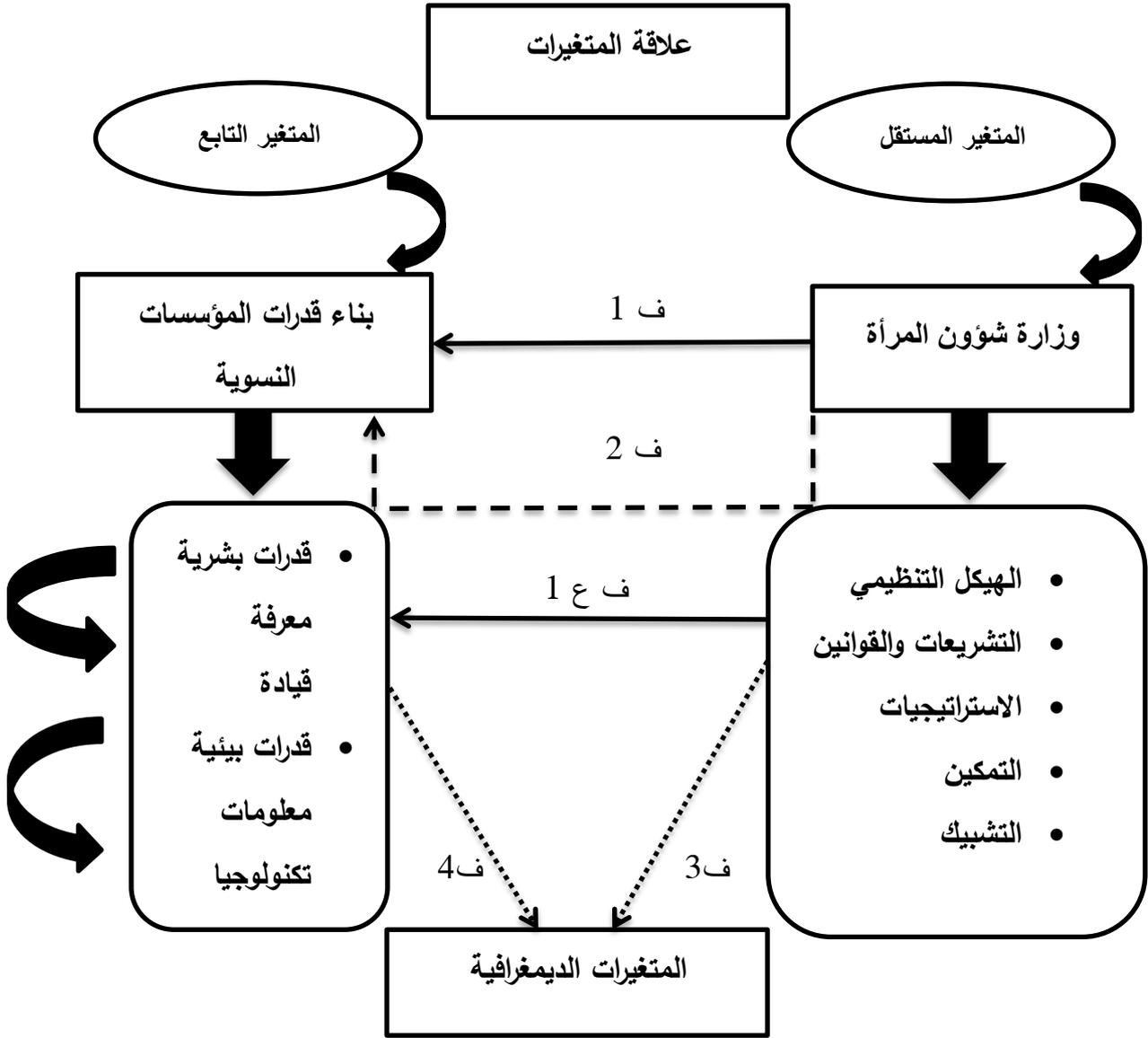
2-3-7-16 العلاقة بين المؤسسات النسوية الحكومية والمؤسسات النسوية غير الحكومية:

تتسم العلاقة بشيء من عدم الوضوح، فبالرغم من أن المسؤوليات في القطاع الحكومي أتت من خلفية العمل الأهلي، إلا أن العلاقة لم تتسم بالتكامل والتنسيق بل شابها الكثير من التضارب في النشاطات في المجالات المختلفة كالتدريب والتوعية أو تقديم بعض الخدمات، مع وجود بعض التنسيق في العمل على التخطيط الاستراتيجي لقضايا المرأة، لأنه لا يمكن للقطاع الحكومي الاستغناء عن الخبرات الموجودة في هذه المؤسسات، نظراً لعمليها الطويل مع القاعدة النسوية العريضة في مختلف المناطق (جاد الله، 2007).

2-3-7-17 علاقة وزارة شؤون المرأة بالمنظمات الأهلية النسوية:

تقول زهيرة كمال الوزيرة الأولى لوزارة شؤون المرأة: كانت العلاقة بين وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية غير الحكومية علاقة احترام وشراكة، نفذنا برامجنا مع المؤسسات الأهلية، كنا شركاء، ولم تتسع الوزارة لتكوين بديلاً أو منافساً للمنظمات النسوية الأهلية. صحيح أن هذه المنظمات تعاني من عدم التنسيق فيما بينها على مستوى البرامج والخدمات، وهذا ما تسعى الوزارة اليوم للحد منه عبر وثيقة التفاهم التي تعمل عليها الآن (كتانة، 2016).

8-3-2 علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة:



توضيح الفرضيات خطأ	
الرمز	المعنى
ف 1	الفرضية الرئيسية الاولى ←
ف ع 1	الفرضية الفرعية الاولى ←
ف 2	دراسة الاثر بين المتغيرات - - -
ف 3	دراسة الفروق بين المتغيرات ←.....
ف 4	دراسة الفروق بين المتغيرات ←.....

شكل (3-2) علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة

(المصدر من إعداد الباحثة).

2-3-8-1 علاقة الهيكل التنظيمي في بناء القدرات:

يعمل الهيكل التنظيمي على تنظيم العلاقات بين الأفراد، من أجل تحقيق الهدف العام للمؤسسات أو الوزارات المختلفة، ويوضح العلاقة بين الوحدات ويرسم خطوط السلطة، والاتصال والتواصل مع الجميع، ويعمل على توزيع الموظفين على مختلف الوحدات الإدارية، ويوجد لدى وزارة شؤون المرأة هيكل تنظيمي حيث تكون الوزيرة أعلى سلم في الهيكل التنظيمي ويلبها مباشرة الوكيل، وكل منهما له مهامه الخاصة به، وتعمل الوزارة على بناء قدرات العاملين في كيفية بناء الهيكل التنظيمي، وأنواع الهياكل التنظيمية، واطلاعهم على مهام عمل جميع الوحدات في الوزارة، حتى يستطيعوا تقديم جميع الخدمات للفئات المستهدفة وفقاً لما هو موجود داخل الوزارة.

2-3-8-2 علاقة التشريعات والقوانين في بناء القدرات:

تساعد التشريعات والقوانين على تنظيم العلاقات بين الأفراد، وتعمل على استقرار المؤسسات والوزارات، والمحافظة على حريات الأفراد وصونها وحمايتها، وعلى نشر القيم الاجتماعية، وتحقيق العدل والمساواة بين الأفراد، وتعمل وزارة شؤون المرأة على استحداث وتعديل قوانين خاصة لحماية حقوق المرأة، كما تعمل على اطلاع العاملين بكل ما هو جديد بخصوص القوانين المتعلقة بالمرأة، حتى تحفظ حقوقهن، ومن المهم وجود برامج بناء قدرات خاصة للعاملين سواءً أكان داخل الوزارة أم داخل المؤسسات النسوية حتى تصل النساء إلى جميع حقوقهن والاطلاع عليها. ومن خلال عملي داخل المؤسسات النسوية يتضح أن هناك قلة وعي لبعض النساء عن بعض القوانين المتعلقة في حقوق المرأة مثل قوانين الأحوال الشخصية وقوانين المتعلقة بالانتخاب والترشيح والكويتا النسوية، لذا يجب العمل بشكل متكامل ما بين المؤسسات النسوية ووزارة شؤون المرأة حول بناء قدرات النساء عن القوانين والتشريعات الخاصة بهن، وضرورة نشر المعارف والمعلومات سواءً أكان عن طريق بروشورات خاصة، أم عن طريق نشر على مواقع التواصل الاجتماعي، أو المواقع الإلكترونية الخاصة بالمؤسسات النسوية أو وزارة شؤون المرأة.

2-3-8-3 علاقة الاستراتيجيات في بناء القدرات:

تستند وزارة شؤون المرأة في مجال عملها على عدد كبير من الاستراتيجيات التي تنظم سير عملها، وتجعلها قادرةً على التكيف والتأقلم بين بيئتها الداخلية والخارجية وسط التسارع التكنولوجي الهائل، لذا فإن الحاجة إلى الاستراتيجية مهم جداً لبقاء المؤسسة ونموها واستمرارها، رغم التحديات التي تواجهها. لذا فإن وجود رؤية مستقبلية واضحة مترجمة في خطة استراتيجية يخلق دافعاً لدى المؤسسات يفوق في تأثيره مدى إدراك تلك المؤسسات لأهمية هذا العمل بالنسبة لهم، فالخطة الاستراتيجية هي أداة

إدارية تقود المؤسسة إلى أن تعمل بشكل أفضل؛ لأنها تركز على طاقة وموارد ووقت كل فرد في المؤسسة وتدفعهم في الاتجاه نفسه لتحقيق الأهداف (Olson, 2007). لذا تعمل الوزارة على بناء قدرات العاملين في كيفية كتابة الخطط الاستراتيجية، وإطلاعهم على جميع الاستراتيجيات التي تستند عليها، بجانب العمل بروح التكامل ما بين المؤسسات النسوية وبين الوزارة في تبني بعض الاستراتيجيات التي تحمي حقوق المرأة، وتدعم وجودها داخل المجتمع الفلسطيني.

2-3-8-4 علاقة التمكين في بناء القدرات:

يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم الحديثة نسبياً، ومحل اهتمام للمؤسسات التي تقدم خدمات للنساء، و للأكاديميين والباحثين والإعلاميين، و للمؤتمرات المحلية والدولية، وتعمل على النهوض والرفاهية ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وبناء قدرات النساء من جميع الجوانب حتى تستطيع أن تعرف حقوقها داخل أسرتها، والمجتمع ككل.

وتسعى وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية على تمكين النساء، وتفعيل دورهم ووجودهم داخل المجتمع، من خلال برامج بناء القدرات المختلفة، و من خلال عملي في المؤسسات النسوية وجد أن أغلب المؤسسات تقوم ببناء قدرات النساء ثقافياً، واجتماعياً وسياسياً واقتصادياً ونفسياً، أي: لا يقتصر مفهوم التمكين على الجانب الاقتصادي فقط بل على جميع الجوانب؛ لأننا لو استطعنا أن نمكن النساء من جميع الجوانب ينعكس ذلك بالإيجاب على سلوكها ومعرفتها لذاتها وعلى دورها داخل المجتمع، لذا يجب أن يكون هناك دور فعال وتبادل خبرات ما بين وزارة شؤون المرأة وما بين المؤسسات النسوية حتى تصل الخدمة كاملة وبجودة عالية، وأن يكون هناك تكامل في الخدمات حتى لا يصبح هناك ازدواجية في العمل، وحرمان بعض النساء من بعض الخدمات.

2-3-8-5 علاقة التشبيك في بناء القدرات:

يُعد التشبيك وسيلة مهمة لتبادل المعارف والخبرات بين المؤسسات، ويعمل على تعزيز العلاقات فيما بينهم، والمشاركة في بعض القضايا الخاصة، وتوحيد الجهود والضغط على صانعي القرار بتغيير بعض القوانين والتشريعات المجحفة بحق النساء، ويجب العمل بشكل مستمر على تطوير العلاقة والتعاون المشترك ما بين وزارة شؤون المرأة وما بين المؤسسات النسوية؛ لأنه يُعد فرصة لبناء قدرات المؤسسات، والتبادل الثقافي والمعرفي فيما بينهم، وعلى وجود رؤية تنموية واضحة ما بين الجهات المانحة، وخصوصاً المتعلقة في قضايا التمويل.

إن وجود علاقات منظمة وواضحة للمؤسسات الفلسطينية مع بعضها من جهة، وكذلك مع الجهات الحكومية والممولين من جهة أخرى، يُسهم بشكل مباشر في تنسيق جهود هذه الجمعيات نحو تحقيق الأهداف النهائية، ويُسهم في تخفيض الازدواجية في القطاع الذي يتم تغطيته (الأغا، 2015).

و قد كان لعامل التكنولوجيا دورٌ مهم في السماح لمزيد من التبادل وتدفق المعلومات، وإزالة كافة الحواجز والحدود للاتصال فيما بينهم.

تعقيب

كان واضحاً أن وزارة شؤون المرأة تلعب دوراً مهماً في تمكين المرأة وإبراز دورها في المجتمع، وتطويره وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعملت على تلبية الاحتياجات الحقيقية للمرأة، عن طريق التشبيك والتنسيق مع الجهات المختصة، وبناء خطط استراتيجية داعمة للمرأة، ووجود قوانين وتشريعات تحمي حقوق المرأة، وهيكل تنظيمي منظم، وبناء شبكة علاقات مع المؤسسات النسوية، ومؤسسات المجتمع المدني حتى تكون الخدمة كاملة وبجودة عالية.

4-2 النموذج المقترح للدراسة الحالية:

1-4-2 فلسفة النموذج المقترح:

تمثل دور وزارة شؤون المرأة في قطاع غزة دوراً مهماً في المؤسسات النسوية ووجودها فنجد أن هناك علاقةً قويةً طرديةً بين دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية، الذي انعكس على أهمية وجود الهيكل التنظيمي، والتشريعات والقوانين، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك، والقدرات البشرية سواءً أكانت معرفة أم قيادة، والقدرات البيئية سواءً أكانت معلومات وتكنولوجيا، لذا فإن النموذج يُعد خطوة بناءة لإعادة النظر في وضع آلية عمل موحدة ومنظمة تجمع ما بين دور الوزارة في دعم بناء قدرات المؤسسات النسوية، وهو ما سينعكس على جودة الأداء لكل من الوزارة والمؤسسات النسوية، واستمرار عملهما في تقديم جميع الخدمات للنساء في قطاع غزة.

2-4-2 منطلقات النموذج المقترح:

- 1- دعوة المؤسسات النسوية إلى ضرورة القيام بوضع قوانين عامة وواضحة، تنظم العمل، وتكون بمثابة مرجعية موحدة للجميع.
- 2- حث المؤسسات النسوية على أهمية وجود خطط استراتيجية متكاملة ومترابطة فيما بينهم، وضرورة إشراك جميع الفئات المستهدفة بوضع الخطط.
- 3- الدعوة إلى ضرورة وجود أنشطة وبرامج بناء قدرات خاصة لكل من العاملين في وزارة شؤون المرأة، والعاملين بالمؤسسات النسوية.
- 4- الدعوة إلى قيام وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية بتنفيذ أنشطة جماعية لبرامج بناء القدرات حتى يتم الاستفادة من جميع المهارات والخبرات.

2-4-3 أهداف النموذج:

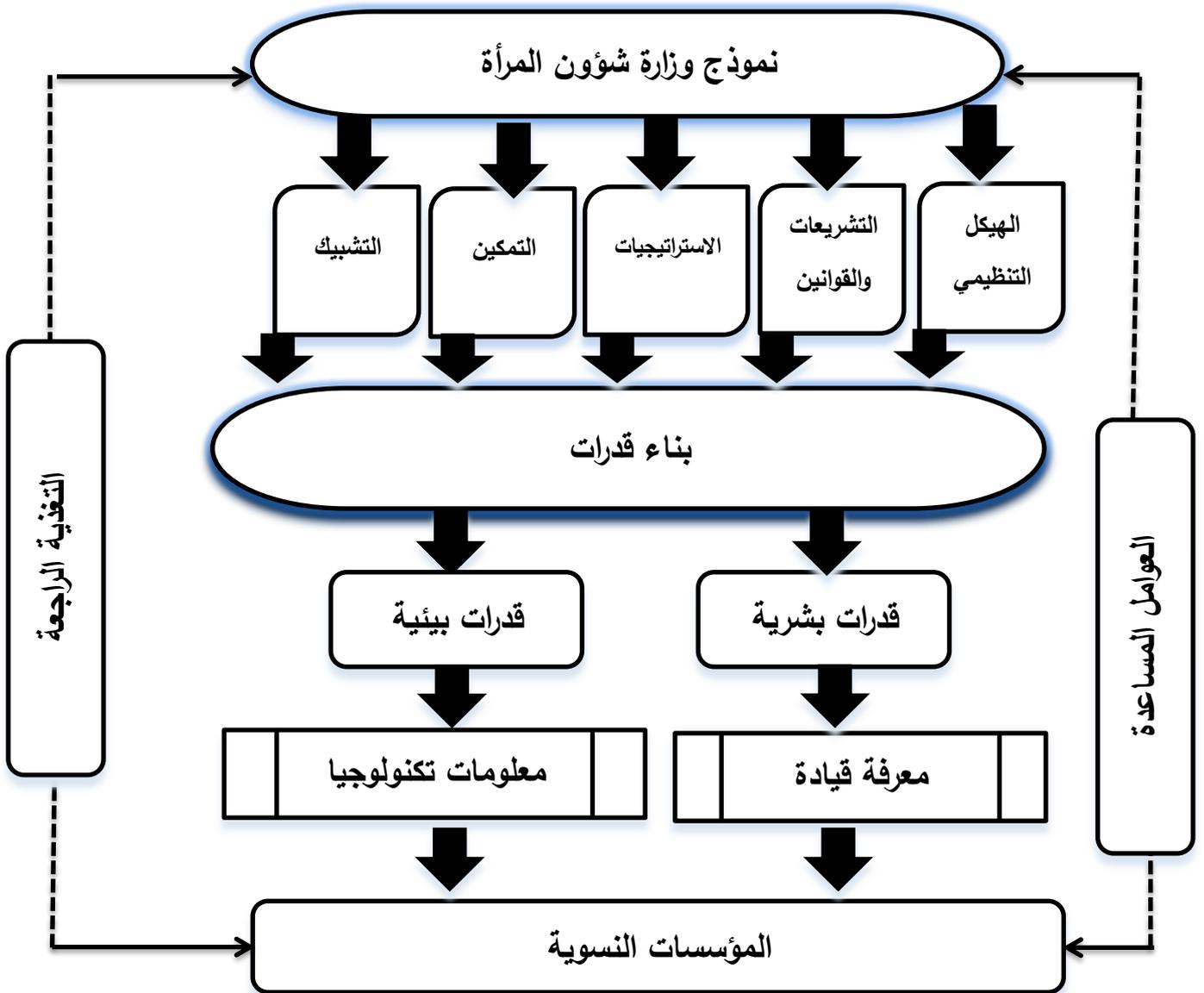
- 1- الاطلاع على مدى أهمية الدور الذي تلعبه وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.
- 2- وضع رؤية موحدة لعمل كل من وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية.
- 3- تسليط الضوء على أهمية وجود كل من: الهيكل التنظيمي، والقوانين والتشريعات، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك، والقدرات البشرية سواءً أكانت معرفة أم قيادة، والقدرات البيئية سواءً أكانت معلومات أم تكنولوجيا داخل الوزارة والمؤسسات النسوية.
- 4- استحداث برامج بناء قدرات جديدة تواكب التطور التكنولوجي.
- 5- الاهتمام بالبحوث العلمية التي تسلط الضوء على عمل المؤسسات النسوية ووزارة شؤون المرأة.
- 6- التشبيك بين المؤسسات النسوية والمؤسسات الدولية من خلال، وبمساعدة وزارة شؤون المرأة.

2-4-4 تنظيم عمل النموذج:

يوضح تنظيم عمل النموذج على الدور المهم الذي سوف تقوم به وزارة شؤون المرأة على تبني سياسات واضحة لعمل المؤسسات النسوية على أن تكون الوزارة هي المظلة والمرجعية والداعم والمقيم لهذه المؤسسات، وعلى أهمية توافر جميع المقومات والمحاور في نطاق عملها مثل: الهيكل التنظيمي، والقوانين والتشريعات، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك، والقدرات البشرية سواءً أكانت معرفة أم قيادة، والقدرات البيئية سواءً أكانت معلومات أم تكنولوجيا، وكل محور من المحاور له أهمية كبيرة في سير عمل الوزارة لينعكس ذلك على عمل المؤسسات النسوية.

2-4-5 مكونات النموذج:

في ضوء ما تم الإشارة له سابقاً من أبعاد مشكلة الدراسة، والبيانات الأولية والثانوية، والدراسة الاستطلاعية، والدراسات السابقة التي تم استعراضها، والتعقيب عليها، وجميع المقابلات الشخصية، توصلت الباحثة: إلى النموذج المقترح لهذه الدراسة الموضح بالشكل رقم (4.2).



شكل (4.2): النموذج المقترح للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة.

تعقيب على الشكل (4.2):

نلاحظ من خلال شكل رقم (4.2) أن النموذج المقترح يتكون من وزارة شؤون المرأة، وبناء القدرات.

أولاً- وزارة شؤون المرأة ويشمل على عدة محاور منها:

1- الهيكل التنظيمي: له دور مهم في وجود المؤسسات سواءً أكانت المؤسسات الخاصة أم العامة، فهو يعد مؤشراً مهماً في سبيل تحسين مستوى الأداء بشكل متكامل، وتوزيع المسؤوليات، واهتماماتهم وتوجهاتهم نحو المستقبل.

2- **القوانين والتشريعات:** فهو يحقق العدل والمساواة، وينظم العلاقات، ويحافظ على حقوق العاملين، وحررياتهم وحمايتهم.

3- **الاستراتيجيات:** وجود الاستراتيجية من الأساليب والطرائق المهمة والناجحة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة في الوقت والإمكانات المالية والمادية المتنوعة، ومعرفة نقاط القوة والضعف داخل المؤسسات.

4- **التمكين:** وجوده مفيد جداً لكل من المؤسسات والعاملين، لأنه يعمل على تحسين جوده الإنتاج والخدمات، وتحقيق مكانة متميزة، وارتفاع القدرات الابتكارية لدى العاملين، وإحساس بالرضا الوظيفي، وتنمية الشعور بالمسؤولية.

5- **التشبيك:** يقوم التشبيك على تطوير رؤية تنموية شاملة وعامة، ويعمل على تحسين الأداء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي داخل المؤسسات لينعكس ذلك على تبادل المعلومات والخبرات فيما بينهم.

ثانياً - بناء القدرات:

1- **بناء القدرات البشرية (معرفة، مهارة):** من خلال بناء القدرات البشرية يستطيع العاملون من اكتساب العديد من الخبرات والمعارف، والتي تؤهلهم إلى الارتقاء، وتحمل مسؤوليات أعمال مختلفة، وخبرات وقدرات جديدة، مما يؤدي إلى حثهم على العمل، وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المؤسسات، وزيادة ثقة العاملين بأنفسهم أيضاً.

2- **بناء القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):** من خلال برامج بناء القدرات يستطيع العاملون على مواجهة والتكيف مع جميع التحديات التي تواجههم وخصوصاً التطورات التي تخلفها التكنولوجية في بيئة العمل، وتعمل على توفير جميع المعلومات المطلوبة من خلال تزويد العاملين في كل جديد في مجال العمل، وينعكس ذلك على الارتقاء بمستوى العاملين من الجانب المعلوماتي والتكنولوجي.

ثالثاً - المؤسسات النسوية:

من خلال توفير جميع الإمكانيات والمحاور الرئيسية في بيئة العمل، ينعكس ذلك على تقديم جميع الخدمات للنساء، وتمكينهم من جميع الجوانب.

2-5 تجارب عربية ودولية في تمكين المرأة:

2-5-1 تجارب عربية:

1- تجربة دولة الإمارات في تمكين المرأة:

قامت دولة الإمارات في تنفيذ استراتيجية تمكين وريادة المرأة، أطلقتها الشيخة فاطمة بنت مبارك للفترة (2015-2021م) وكان هناك عدة مراحل لتنفيذها المرحلة الأولى ما بين عامي (2016 حتى 2018م) والمرحلة الثانية ما بين عامي (2019 حتى 2021م)، وكان من أبرز أهدافها الاستراتيجية إيجاد إطار تشريعي ومؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة، ويتوافق مع التزامات الدولة بالمواثيق والمعاهدات الدولية، إضافةً إلى رفع مستوى مشاركة المرأة كماً ونوعاً في مختلف المجالات، ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار (مؤسسة دبي للإعلام، 2019).

وتضمنت تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية لتكون عنصراً فاعلاً ورائداً في التنمية المستدامة، وتوفير مقومات الحياة الكريمة والأمن والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة، وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كل المجالات، حيث تعتبر الاستراتيجية إطاراً لكل المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني في وضع خطط وبرامج عملها، ومن أجل توفير حياة كريمة للمرأة لجعلها متمكنة، وريادية، ومبادرة لتشارك في كل المجالات العملية التنموية المستدامة، بما يحقق جودة الحياة لها (رابط إلكتروني، 2019).

وحرصت الدولة منذ قيامها على توفير كافة القوانين التشريعية التي تضمن حقوق الأفراد في المجتمع، كما عملت على توفير احتياجاتهم كافة، وجاء دستور الإمارات مبيناً الحقوق والواجبات للأفراد في المجتمع والمرأة كأحد ركائز المجتمع الرئيسة كما جاءت هذه القوانين كداعم للمرأة في كافة أمورها فهناك القوانين الخاصة بالأسرة وكيانها، وتمتع المرأة بالخدمات التي توفرها الدولة للأفراد من تعليم وصحة وقوانين الخدمة المدنية الخاصة بعمل المرأة وخصوصيتها (الخطة الاستراتيجية للإمارات، 2018).

تعقيب:

يتضح أن الخطة الاستراتيجية لدولة الإمارات تعمل بشكل مباشر على تمكين النساء وبناء قدراتهم، وسلّطت الضوء على أهمية التشبيك بين الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني والخاصة، وركزت على الدور المهم للقوانين والتشريعات في حماية المرأة، وتوفير حياة كريمة مستدامة لهن، وهذا ما تؤكدته الدراسة الحالية من ضمن تناولها للمتغيرات على أهمية التمكين، والتشبيك والقوانين والتشريعات وبناء القدرات المرأة داخل الدولة وداخل المؤسسات.

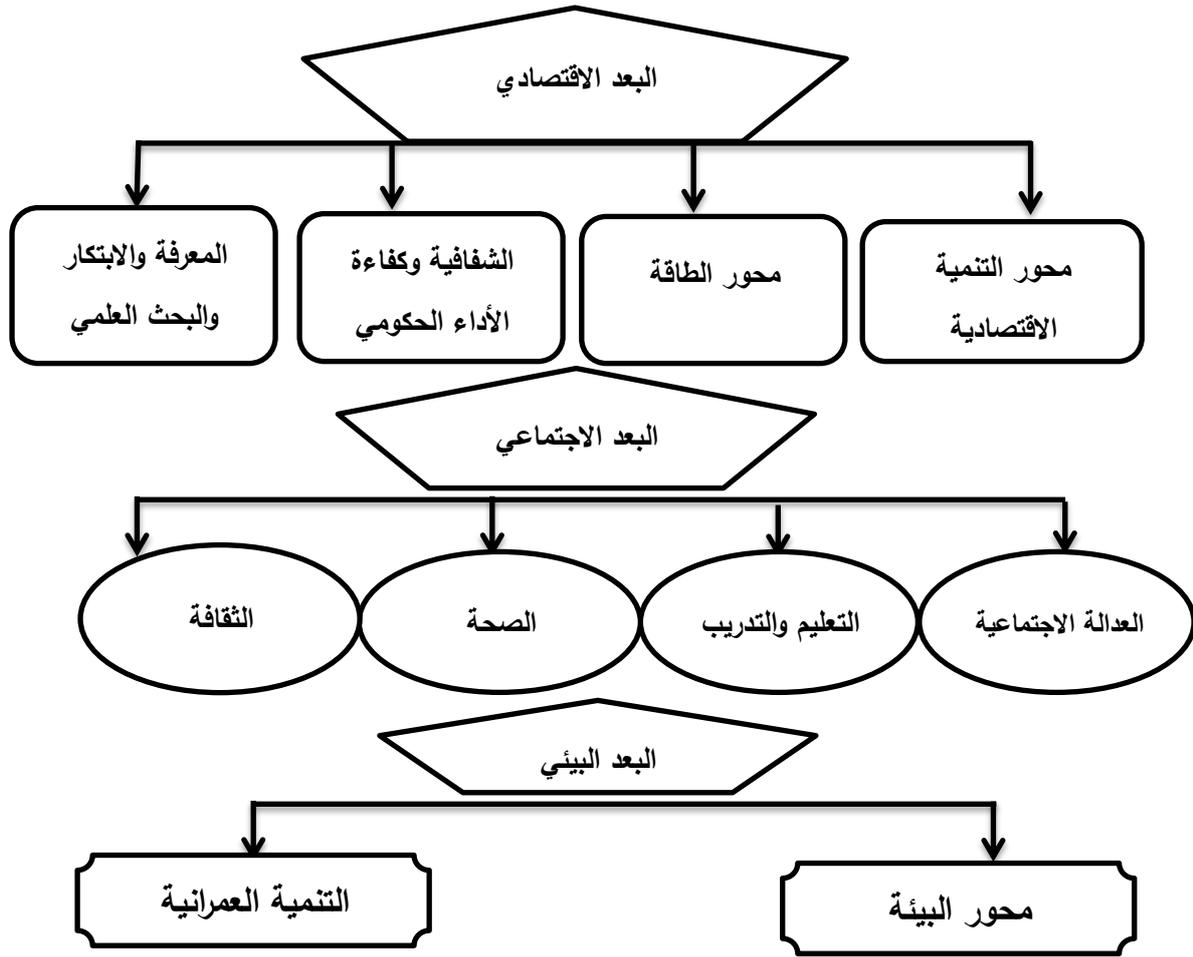
2- تجربة دولة مصر في تمكين المرأة:

اهتم رئيس دولة مصر عبد الفتاح السيسي بخطابته الأخيرة على الدور الرائد للمرأة المصرية، حيث قال بخطاب خاص له: إن الدولة وضعت خطة كاملة لتمكين المرأة في إطار استراتيجية الدولة (2030م) مع وجود آليات تضمن تنفيذها بالكامل، وأن المرأة أصبحت تمثل حالياً 20% من الحكومة الحالية، وتمثلت منصب المحافظ للمرة الأولى، كما يوجد نسبة كبيرة غير مسبوقه في البرلمان (تجربة مصر، 2030).

وجاءت الاستراتيجية اتساقاً مع رؤية مصر للتنمية المستدامة (2030م) التي تسعى لبناء مجتمع عادل، يضمن الحقوق، والفرص المتساوية، لأبنائه وبناته من أجل أعلى درجات الاندماج الاجتماعي لكافة الفئات، وتتبنى الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية (2030م) تعريفاً لتمكين المرأة، يتأسس على خمس عناصر، وهي:

- 1- أن تقدر المرأة لذاتها وتثق في إمكاناتها.
 - 2- أن تتوفر للمرأة الخيارات ويكون لها الحق في تحديد خياراتها.
 - 3- أن يكفل للمرأة الحق في النفاذ إلى والحصول على الفرص والموارد.
 - 4- أن يكون للمرأة الحق في تملك القدرة على التحكم في مقدرات حياتها.
- وتتبنى الاستراتيجية ثلاثة أبعاد لمفهوم التنمية المستدامة (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، 2030).

والشكل البياني التالي يوضح أبعاد مفهوم التنمية المستدامة في الخطة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية:



شكل (2-5): أبعاد مفهوم التنمية المستدامة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

ترتكز الاستراتيجية المصرية على تحقيق عدة جوانب للمرأة منها:

- 1- التمكين السياسي للمرأة وتعزيز أدوارها القيادية: من خلال تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها، بما في ذلك التمثيل النيابي على المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب.
- 2- التمكين الاقتصادي للمرأة: من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات خلال تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة، وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تكرر التمييز ضد المرأة والتي تضر بها سواءً أكان في المجال العام أم داخل الأسرة.
- 3- التمكين الاجتماعي للمرأة: من خلال تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تكرر التمييز ضد المرأة أو التي تضر بها، سواءً في المجال العام أم داخل الأسرة، والتمكين الاجتماعي من خلال مساعدة النساء على الحصول على

حقوقهن في المجالات المختلفة، وتوفير خدمات التعليم والصحة للمرأة، وكذلك مساندة المرأة التي تعيش في ظروف صعبة بما في ذلك المرأة المسنة والمعاقة، وتمكين الشابات وزيادة مشاركتهم الاجتماعية.

4- حماية المرأة: من خلال القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات، بما في ذلك كافة أشكال العنف ضد المرأة، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية. (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، 2030).

تعقيب:

استندت الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية (2030م)، على أهداف التنمية المستدامة (2030م) وخصوصاً الهدف الخامس، الذي يهتم بتمكين المرأة من جميع الجوانب سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وبيئياً، وانفتحت تجربة مصر مع الدراسة الحالية في تمكين المرأة وأهمية وجود قوانين وتشريعات تنظم حياة الأفراد، بجانب أهمية بناء قدرات المرأة حتى يكون لها دورٌ فعال في المجتمع المصري.

3- تجربة دولة تونس في تمكين المرأة:

قامت جامعة الدول العربية بتتويج تونس باختيارها عاصمة للمرأة العربية لعامي (2018-2019م)، وذلك اعترافاً لما حقته المرأة التونسية من مكاسب منذ الاستقلال (1956م)، لأنها كانت سباقة في سن عدداً من القوانين التي تعطي للمرأة مكانةً مهمة وتضمن لها حقوقها على جميع الأصعدة، وكان آخر هذه القوانين التي أشادت بها مختلف دول العالم هو المصادقة على قانون مناهضة العنف ضد المرأة.

ومن أهم المكاسب التي حققتها تونس لدعم للمرأة وكانت سبباً أيضاً لحصولها على لقب عاصمة المرأة العربية:

- 1- المشاركة في الانتخابات البلدية، حيث وجد عدد كبير من المرشحات تقدمن لرئاسة البلديات، وهو ما يعكس أن الثورة قدمت الكثير للمرأة التونسية.
- 2- الإنصاف بين المرأة والرجل.
- 3- وجود العديد من التشريعات والقوانين كانت جميعها لصالح المرأة.
- 4- وجود المرأة التونسية في العديد من المراتب العليا في البلاد.
- 5- النظام التشريعي كان يدعم المرأة التونسية.
- 6- تفعيل قانون مناهضة العنف ضد المرأة.

7- التنسيق والتشبيك بين مختلف الدول بهدف وضع استراتيجيات وخطط عمل في مجال تمكين المرأة وحمايتها (تجربة دولة تونس، 2019).

تعقيب:

تميزت دولة تونس بمجال دعم المرأة بمختلف الجوانب، وكان السبب واضحاً بأهمية الدور التي كانت تلعبه الدولة من أجل إبراز دور المرأة التونسية في المجتمع التونسي وإكسابها العديد من الامتيازات، وكان هناك تشابه بين تجربة تونس مع الدراسة الحالية بالتركيز على أهمية وجود قوانين وتشريعات داعمة ومساندة لحماية المرأة.

2-5-2 تجارب دولية في تمكين المرأة:

1- تجربة ماليزيا في تمكين المرأة:

تتمتع المرأة في ماليزيا بحضور قوي في شتى مجالات الحياة، السياسية منها والاجتماعية، ويحفظ لها دستور البلاد حقوقها كاملة أمام الرجل دون انتقاص.

أتاحت القوانين في ماليزيا للمرأة أن تتبوأ عدداً من المناصب العليا في البلاد، فأصبحت "عزيزة إسماعيل" بذلك أول امرأة تتولى منصب نائب رئيس الوزراء في تاريخ البلاد، وأسند إليها أيضاً منصب وزيرة شؤون المرأة وتنمية الأسرة (كامل، 2018).

بالإضافة لذلك، تحظى المرأة بتمثيل قوي وفاعل بمجلسي النواب والشيوخ، وشغلت النساء ما نسبته 23% من المراكز العليا للمؤسسات الخاصة والحكومية، وكذلك الأمر في سلك القضاء، بينما تعمل 44% منهن في الأعمال التقنية والحرفية (إحصائيات البنك الدولي، 2018).

الامتيازات الحكومية المقدمة للمرأة في ماليزيا:

أتاحت ماليزيا التعليم المجاني للمرأة بالجامعات الحكومية لتمكينها وربطها في دورة التنمية، وتبلغ نسبة المنتسبات للتعليم الأكاديمي 65% متفوقاً على الرجال بهذا المجال، في المقابل تبلغ نسبة الأمية النسائية 3% فقط، وفيما يتعلق بالمرأة العاملة، فإن الحكومة تسعى إلى سن بعض القوانين التي تمنح المتروجة التي تعمل الفرصة لإنجاح علاقتها بأسرتها، ومن هذه القوانين المرونة في ساعات الدوام بالشهور الأولى على ولادتها لمنحها الوقت للعناية بأطفالها، حيث تبلغ إجازة الأمومة ستين يوماً، وتمتد في بعض المؤسسات إلى تسعين يوماً، كما تقوم بعض الوزارات والمؤسسات الحكومية بفتح حضانات للعناية بالأطفال خلال ساعات دوام المرأة، وللحفاظ على راحتها وخصوصيتها وسلامتها، لجأت الحكومة إلى تخصيص عربات في القطارات خاصة للنساء، ويمنع على الرجال ركوبها، والأمر

نفسه في مواقف السيارات حيث خصصت الأماكن التي يسهل مراقبتها لتكون أكثر أمناً وراحةً في ظل قيادة المرأة للسيارة (نصر الله، 2019).

تعقيب:

ما يميز التجربة الماليزية أن الدولة اهتمت بأمور المرأة ودعمها بشكل كبير جداً، من خلال قوانين وتشريعات منصفة بحق النساء، وضرورة توليها لمناصب سياسية في الدولة، وتشابهت تجربة ماليزيا مع الدراسة الحالية بتناولهن لموضوع تمكين المرأة، وبأهمية وجود قوانين وتشريعات تدعم المرأة.

2- تجربة كندا في تمكين المرأة:

حقوق المرأة في كندا هي مساواة كاملة بين الرجل في كل شيء لها ما له وعليها، وما عليه ولكن وصول المرأة في كندا إلى تلك المرحلة من المواطنة والمساواة لم يكن هبة قد وهبها إياها المجتمع، ولكن مرت الحركة النسائية في كندا بثلاث مراحل متتالية جعلتها تصل إلى كل تلك الحقوق:

أ- مراحل الحركة النسائية في كندا:

مرت الحركة النسائية بثلاث مراحل ضمن التاريخ النسوي، وكانت كندا إحدى تلك البلدان التي مرت بتلك المراحل، وكانت كل مرحلة بمثابة تقدم خطوة إلى الأمام في حصولها على كافة حقوقها المجتمعية والقانونية والسياسية.

تم إطلاق مصطلح موجات على الثلاث مراحل لنضال المرأة من قبل العلماء، ويرى البعض أن ذلك المصطلح أضعف من أن يصف حجم الصراع الذي حدث في الحقبة الزمنية الأخيرة ليعترف المجتمع الدولي بكافة حقوق المرأة، وقد كان ذلك النضال قديماً، فقد شاركت به كندا مع أولى خطواته وقد بدأتها كندا من خلال نساء السكان الأصليين في كيبيك واللاتي كانت شرارة البداية لتغيير المجتمع الخاص بهن، وامتد ذلك التغيير حتى يشمل المجتمع الكندي كله (الحياة في كندا، 2019).

وتتمثل موجات الحركة النسوية الثلاث فيما يلي:

1- الموجة الأولى - حركة تحرير المرأة:

بدأت الموجة الأولى من الحركة النسوية في كندا في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، وركزت على تعزيز دور المرأة في الحياة العامة، ويتضمن ذلك الحق في التصويت والحق في الملكية والحق في التعليم والحق في الاعتراف بها "شخصاً" تحت القانون، هذا وقد ارتكز مفهوم الموجة الأولى للحركة النسوية في كندا في شكل كبير على الحركة النسوية الأمومية المستندة إلى فكرة أن النساء هن الحاضنات الطبيعيات و"أمهات الوطن" اللواتي يجب انخراطهن في الحياة العامة نظراً إلى نزعتهم الطبيعية إلى اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المجتمع بالاستناد إلى هذه الرؤية، كان يُنظر إلى

النساء على أنهن قوة حضارية في المجتمع، مما شكل جزءاً مهماً من انخراط النساء في الأعمال التبشيرية وفي اتحاد النساء المسيحيات لمكافحة الكحول (الحياة في كندا، 2019).

2- الموجة الثانية- قداسة الأنثى:

كانت مشكلة حصول المرأة على حقوقها مثل التصويت والانتخاب والملكية والتعليم وغيرها من الحقوق التي استطاعت تحقيقها هي أن الحركة النسوية لم تكن لديها أيديولوجيات معينة مما جعلها تواجه خطر الفناء؛ لأنها لم تكن لديها استراتيجية تسعى لتحقيقها جزءاً بل كانت مجموعة من الأهداف التي استطاعت تحقيقها فقط.

3- الموجة الثالثة- موجة الارتداد:

كانت تلك الموجة بمثابة الارتداد النسوي، وذلك لأن المطالب التي قامت من أجلها تلك الحركات قد تم تقنينها بالفعل ولم يعد هناك حاجة إلى وجودها، كما أنه بدأ يظهر الخلاف بين التيارات النسوية وبين فكرة المساواة الكاملة وفكرة الاختلاف البيولوجي (حقوق المرأة في كندا، 2019).

تعقيب:

تشابهت تجربة كندا مع ظهور الحركة النسوية في فلسطين، حيث إن كل منهما كان له عدة مراحل أو موجات لقيامها، وجميعها تهدف إلى الارتقاء بواقع المرأة، وإعطائها حقوقها كاملة.

2-6 الدراسات السابقة:

2-6-1 مقدمة:

يقدم هذا الجزء عرضاً تحليلياً لبعض الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة على حد علم الباحثة تناولت دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، ولكن كان هناك دراسات سابقة تنوعت فحواها وانفردت بجزئيات مختلفة، كالانتمية الاجتماعية للنساء، وأهم المعوقات التي تواجه النساء، وقد تم اختيار بعض هذه الدراسات؛ لأنها ملائمة مع موضوع الدراسة.

وتم تقسيم الدراسات السابقة إلى اتجاهين:

2-6-2 دراسات تتعلق بوزارة شؤون المرأة في فلسطين:

1. دراسة (الباد، 2016) بعنوان: فعالية أدوار وزارة شؤون المرأة في تبني وتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية من وجهة المؤسسات النسوية في محافظة رام الله.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى فعالية أدوار وزارة شؤون المرأة في تبني وتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية من وجهة نظر المؤسسات النسوية، وأبرز الخطوات التي قامت بها للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية والإجراءات الحكومية الرسمية، سواءً أكانت على المستوى المؤسساتي أم التشريعي أم السياسي في هذا المجال، ومحاولة استشراف رؤية الجمعيات النسوية الفلسطينية لتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية، والتعرف إلى أثر القيود الاجتماعية والسياسية والمالية على عمل الوزارة وما شكلته تلك القضايا من تحديات للنهوض بتطوير المرأة، والتعرف على أثر بعض المتغيرات المتعلقة بالعاملين، والعاملات حول الأدوار التي تقوم بها الوزارة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية.

ومن أهم النتائج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) بين متوسطات استجابة العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية حول فعالية أدوار وزارة شؤون المرأة في تبني، وتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير عمر المؤسسة، طبيعة عمل المؤسسة، نوع المؤسسة، متغير النوع، المؤهل العلمي، ومكان السكن.

2-دراسة (البواب، 2015) بعنوان: دور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي في تطوير الأداء الوظيفي لدى القيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي، وأهم المعوقات الإدارية والمالية التي تحول دون فاعلية برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي، ودور البرنامج في تحسين مستوى أداء المشاركات بالبرنامج من القيادات النسائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة، وتم إجراء المسح الشامل لمجتمع الدراسة بأكمله وعدد أفراد العينة (64) خريجة.

ومن أهم النتائج: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين دور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي وبين تطور الأداء الوظيفي للقيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% بين استجابات الباحثين ودور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي في تطور الأداء الوظيفي للقيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية تُعزى إلى: المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% بين استجابات الباحثين

ودور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي في تطور الأداء الوظيفي للقيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية تُعزى إلى: المعوقات الإدارية، معوقات البيئة الخارجية، معوقات المالية.

3- دراسة (الربيعي، 2015): بعنوان دور البرنامج الحكومي في تمكين المرأة العراقية.

هدفت الدراسة التعرف على دور البرنامج الحكومي في تمكين المرأة العراقية، من خلال المنهج الوصفي التحليلي.

وتم التوصل إلى عدد من النتائج من أهمها: أن المرأة العراقية تتمتع بحقوق متساوية في العمل دون تمييز، ولكن القانون العراقي يميز في بعض القوانين مثل قانون الضرائب العراقي، وقانون الأحوال الشخصية، وقانون العقوبات، والمرأة العراقية تحرم من قبل الأسرة من المدرسة بسبب اعتقادهم بأنها ليست بحاجة إلى التعليم لتكون زوجة أو ربة منزل، بجانب أن المرأة العراقية لا تتمتع ببعض المنافع الاجتماعية مثل قانون التضامن الاجتماعي، والمعاشات التقاعدية، والمواد الغذائية التي توزع من خلال نظام التوزيع العام الذي تقوم به الحكومة العراقية.

4- دراسة (جعفري، 2012): دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأولويات التنموية للنوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني بعد أوسلو.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص مدى التقاء أولويات الصندوق بأولويات النوع الاجتماعي التنموية في القطاع الحكومي الفلسطيني، كما حددت في الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي وضعها السلطة الوطنية في الفترة من العام 1997-2009، اعتمدت الدراسة على الوثائق والمنشورات والتقارير الخاصة بأطر وأهداف ومشاريع الصندوق في فلسطين، كما تم جمع البيانات من الوثائق الحكومية، بجانب إجراء مقابلات مع الخبراء الذين توظفهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين، وأظهرت نتائج الدراسة بأن بالرغم من وجود تطور على النهوض بالأليات الوطنية للنهوض بالمرأة، ووجود تحسن على مستوى التخطيط للنوع الاجتماعي، ودمجه في الخطط التنموية الفلسطينية، إلا أن وزارة شؤون المرأة وغيرها من وزارات السلطة الوطنية تؤكد على حاجتها لهيئة الامم المتحدة للمرأة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وغيرها من الجهات المانحة لتقديم الدعم المالي، والفني في مجال التخطيط للنوع الاجتماعي، وتنفيذ الخطط الموضوعية، أن الهيئة كسجم من أجسام الأمم المتحدة لا تفرض أولويات على القطاع الحكومي، بل تعمل مع القطاع الحكومي تبعاً لأولويات التي تمتلكها، فالسلطة الوطنية الفلسطينية ووزارتها لديها التزاما واردة سياسية نحو مساواة النوع الاجتماعي، ولكن هذا الالتزام بحاجة إلى موازنات وخبراء.

2-6-3 دراسات تتعلق ببناء قدرات المؤسسات النسوية:

1- دراسة (شبير، آخرون، 2019) بعنوان: كفاح الجمعيات النسوية للدفاع عن قضايا المرأة الفلسطينية لنيل حقوقها جمعياً عايشة لحماية المرأة والطفل أنموذج.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى طبيعة عمل ورؤية جمعية عايشة تجاه قضايا المرأة، والتعرف إلى أبرز المشاريع الريادية التي قامت بها الجمعية من أجل الحشد والمناصرة لقضايا المرأة الفلسطينية في محافظات غزة، بالإضافة لتتبع أكثر المعوقات التي تعترض عمل الجمعيات النسائية في محافظات غزة، وتقديم مجموعة من المقترحات والمتطلبات الكفيلة بتطوير عمل الجمعيات النسائية العاملة في مجال حماية المرأة الفلسطينية في محافظات غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لواقع الدراسة، واستخدم استبانة مشتملة على مجموع من الأسئلة بالإضافة لمقابلة فردية مع المدير التنفيذي بالجمعية، وخلصت الدراسة لمجموعة من الإجابات المتعلقة بأسئلة الدراسة حيث تبين أن الجمعية تأسست بهدف المساهمة في الحد من العنف ضد النساء، وتمكين المرأة وزيادة حساسية المجتمع تجاه قضايا النوع الاجتماعي، ونفذت الجمعية مجموعة من المشاريع جميعها تخدم حماية النساء المعنفات، وتمكين النساء زوجات المرضى النفسيين والمدمنين، والعون القانوني، والتمكين الاقتصادي للنساء ربات الأسر، ومشروع تقديم الدعم النفسي للنساء المتضررات بعد العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة.

من أهم نتائج الدراسة أن أكثر المعوقات التي تعترض عمل الجمعيات النسائية تمثلت في: قلة التمويل، وضعف الخبرات، وعدم وجود منهجية عمل موحدة لدى الجمعيات النسائية، والشك والخوف من تبعية تلك الجمعيات لأجندات معينة، واقتُرحت الدراسة جملة من المتطلبات لتطوير عمل الجمعيات النسائية كان أهمها: توفير تمويل دائم ومستمر، والتركيز على العمل البرامجي للجمعيات وليس المشاريع، والعمل على تدريب الكوادر العاملة في الجمعيات النسائية، وتوحيد الجهود بين الجمعيات.

2- دراسة (النيل، وآخرون 2018) بعنوان: الهيكل التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي للمنظمات دراسة حالة ديوان الضرائب.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الترابطية بين الهياكل التنظيمية والأداء المؤسسي، بالتطبيق على ديوان الضرائب، لمعرفة مدى مقدرة هيكل الديوان الحالي في تحقيق أهدافه، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الدراسة، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات الأولية. من أهم نتائج الدراسة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي، وكفاءة وفاعلية أداء ديوان الضرائب، والهيكل التنظيمي لديوان الضرائب هيكل جيد ينظم العلاقات ويوضح السلطات والمسؤوليات، ويتمتع الموظفون بديوان الضرائب بتقويض كافي لاتخاذ القرارات ودرجة عالية من

الانسجام والود، ويحقق الديوان الربط السنوي ويعد من أكفأ الإدارات الحكومية مع وجود شكوى من المواطنين بعدم عدالة الضريبة.

3- دراسة (علي، 2018) بعنوان: الجمعيات الأهلية وتنمية المهارات القيادية للنساء دراسة اجتماعية على أنشطة بعض الجمعيات في المناطق الريفية والحضرية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في رفع الوعي الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي من خلال تنمية المهارات القيادية للنساء التعليمية بالحضر والريف، من أجل الحفاظ على موارد الطاقة ولتحقيق التنمية المستدامة.

ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك العديد من المهارات القيادية النسائية المطلوبة لتمكين النساء للقيام بدورهن هي، أن تكون على درجة عالية من التعليم والتدريب والثقافة تجاه القضايا المجتمعية، والقدرة على القيادة بالمنظمات الأهلية، وعلى المشاركة في حل مشكلات المجتمع، ونشر الوعي بأهمية العمل التطوعي والجمعيات الأهلية، وضرورة إيجاد نظام حديث لسهولة الاتصال بين الجمعيات الأهلية بعضها وبينها وبين المواطنين، ومن أهم البرامج التدريبية التي تعمل على تنمية القدرات للقيادات النسائية، المساهمة في تنمية الوعي البيئي لدى الأفراد، وتبني مشروعات تهدف لحماية البيئة.

4- دراسة (عيسى وآخرين، 2018) بعنوان: فاعلية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظرهم.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى فاعلية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظرهم، حيث تم استهداف المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم استهداف مجتمع الدراسة بشكل كلي والذي تألف من (567) قائداً إدارياً.

أظهرت النتائج أن فاعلية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال (متوسطة)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فاعلية تدريب المواد البشرية للقادة الإداريين ككل وكل مجال من مجالاتها يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح أفراد عينة الدراسة ذوي المسمى الوظيفي.

5- دراسة (الكفارنة، 2018) بعنوان: دور المؤسسات النسوية في التنمية الاجتماعية دراسة حالة جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى المؤسسات النسوية ودورها في التنمية الاجتماعية بشكل عام وجمعية عايشة للمرأة والطفل بشكل خاص كدراسة حالة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة البحث في جميع الأعضاء العاملين في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للجمعية من عمر 18-56 عاماً فأكثر، والبالغ عددها 51 فرداً، واعتمد الباحث في أدواته على جمع البيانات بالأساليب الكمية،

والكيفية ومنها استمارة الاستبانة التي تكونت من أربعة محاور تضمنت 25 فقرة، والمقابلات الفردية المعمقة، والتي تكونت من ثلاث مقابلات ذات صلة بموضوع تحقيق أهداف البحث. ومن أهم نتائج الدراسة أن عينة البحث تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين بوزن نسبي 93.82%، كما تسعى إلى تعزيز فرص التعليم الجيد بوزن نسبي 85.18%، وتساعد في دعم التنمية الصحية بوزن نسبي 86.23%.

6- دراسة (أوبكر، 2017) بعنوان: دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية النسوية منظمة المروج النسائية نموذجاً، المجلة الليبية العالمية.

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على دور المرأة في العملية التنموية للمجتمع من خلال منظمات المجتمع المحلية، وإبراز الجوانب السلبية والإيجابية لدور المرأة التنموي من خلال تواجدها داخل المنظمات المحلية للمجتمع، وما أهم الدوافع التي ساعدتها في إتقان دورها التنموي، وأهم المعوقات، والتعرف إلى آراء عينة من النساء الملتحقات لجمعية المروج النسائية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة يبلغ عددها 100، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات.

ومن أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها أن لمنظمة المروج النسائية دوراً هادفاً لتنمية المجتمع على كافة الأصعدة من خلال مجموعة من النشاطات التنموية التي تقوم بها المنظمة، حيث تقوم المنظمة على احتواء النساء، وإبراز أدوارهن من خلال الملتقيات والندوات العلمية الهادفة لتحقيق التنمية، وساهمت المنظمة في نشر الوعي الثقافي بين النساء.

7- دراسة (حني، 2017) بعنوان: المعوقات التي تواجه المؤسسات النسوية الفلسطينية في تطوير قاعدتها الجماهيرية من وجهة نظرهم في محافظة نابلس.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات النسوية الفلسطينية في تطوير قاعدتها الجماهيرية من وجهة نظر ممثلات المؤسسات النسوية من حيث الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والسياسية والإدارية، وتبرز أهمية الدراسة من أهمية دور المؤسسات النسوية في مجالاتها كافة لدعم وتطوير المرأة وحمايتها، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة والمقابلات كأحد أدوات الدراسة.

ومن أهم نتائج الدراسة بنت الباحثة تصور أن هناك افتقاراً واضحاً لقاعدة فكرية مشتركة بين المؤسسات، وقاعدتها حيث تعتمد معظم المؤسسات النسوية سياسة داخلية خاصة وممنهجة مبنية على مصالح فردية حزبية أو فئوية بعيدة كل البعد عن أهدافها المعلنة، ومن أبرز المعوقات من وجهة نظر ممثلات المؤسسات النسوية تمثلت في غياب آليات لرصد المعوقات التي تواجهها في تطوير قاعدتها، وعدم تعاون وسائل الإعلام المحلية، وانشغال القاعدة النسوية بمواقع التواصل الاجتماعي، وقد

حصلت المعوقات الاقتصادية والقانونية على أعلى درجات الموافقة، وأكثر المعوقات من حيث تأثيرها على مشاركة النسوية في المؤسسات النسوية.

8- دراسة (حنان، آخرون، 2017) بعنوان: مقابلة النسوية كمحرك لتمكين المرأة اقتصاديا دراسة تحليلية لمشاركة المرأة في العمل المقاولاتي في الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور المرأة في المجتمع، وإبراز دور المرأة في خلق القيمة المضافة في النشاط الاقتصادي، ومعرفة مدى نجاعة العنصر النسوي في المجال المقاولاتي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتناول تحليل بعض الأرقام والإحصائيات.

ومن أهم النتائج الدراسة كانت من أهم أسباب تدني مشاركة النساء وتمكينها اقتصاديا: البنية الاقتصادية، وأسباب قانونية، وظروف العمل، والعامل الاجتماعي والثقافي، وكان يجب الاستفادة من الفرص الاقتصادية، والعمل على مشاركة الإناث في القوى العاملة، لأن مشاركة الإناث في القوى العاملة أقل مشاركة من الذكور، والعمل على تعزيز مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بالسماح بإعفاءات ضريبية حسب نوع الجنس، وبالرغم من إحراز مكاسب كبيرة في تعليم الإناث، وانخفاض معدلات الخصوبة فقد ارتفعت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة بوتيرة بطيئة من مستويات منخفضة، التناقض بين الواقع الاقتصادي الذي يتطلب مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، وبين الواقع المعاش المزود بعوامل اجتماعية وثقافية موروثة تحد من مشاركة المرأة.

9- دراسة (الكربي، 2017) بعنوان: الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية وريادتها، بين الواقع واستشراف المستقبل.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مسيرة استراتيجية تمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة وريادتها (2015-2021)، والمرتكزات التي انطلقت منها، والأوليات التي ركزت عليها، ومستقبل المرأة الإماراتية من حيث التمكين والريادة في ظل هذه الاستراتيجية الوطنية، وقد استخدم البحث المنهج المقارن، والمنهج التحليلي الوصفي.

ومن أهم نتائج الدراسة: أن من أهم مرتكز قامت عليه الاستراتيجية الوطنية هو المرأة الإماراتية المدعومة بإرادة وعزيمة وتشجيع القيادة السياسية، والرغبة الأكيدة لتحديث المجتمع الإماراتي وتمكينه، وخصوصاً إحداث نقلة نوعية في واقع المرأة الإماراتية وتمكينها اقتصادياً، واجتماعياً، وسياسياً، وثقافياً، وتبوءها مكان الريادة على المستوى المحلي الإقليمي والعالمي، ولقد توفر لهذه الاستراتيجية عناصر النجاح مثل التخطيط السليم، وإرادة التغيير، وتكاتف الجهود بين مؤسسات الدولة كافة، الأمر الذي قد يؤهل هذه الاستراتيجية؛ لأن تكون نموذجاً مرجعياً للارتقاء بشؤون المرأة على مستوى العالم العربي ودول العالم النامي بشكل واعد.

10- دراسة (أبو الفتوح، 2016) بعنوان: دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة سياسياً دراسة مطبقة على الجمعيات الحقوقية بمحافظة الشرقية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الجمعيات الأهلية الحقوقية في تمكين المرأة بالمعارف السياسية، وفي تكوين الاتجاه السياسي لدى المرأة، وتمكين المرأة من المشاركة السياسية، والوقوف على الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية الحقوقية في تمكين المرأة، ومحاولة وضع إطار تصوري لتفعيل دور الجمعيات الأهلية الحقوقية في تمكين المرأة سياسياً، واستخدم الباحث الدراسة الوصفية التحليلية، واعتمدت على استخدام المسح الاجتماعي بالعينة، ومن أدوات الدراسة كانت استمارة استبيان.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة سياسياً دور متوسط، وأيضاً ظهر من خلال النتائج أن تكوين الاتجاه السياسي لدى المرأة متوسط ويحتاج إلى تفعيل، وأن الجمعيات الأهلية تحتاج إلى تفعيل بعض الأدوار التي تساعد على تمكين المرأة من المشاركة السياسية من خلال توجيه المرأة لإعطاء صوتها لمن يستحقه في الانتخابات، وبينت الدراسة الصعوبات التي تواجه الجمعيات الأهلية الحقوقية وهي ضعف تمويل البرامج الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة بنسبة 87%، وضعف إقبال المرأة على برامج التمكين السياسي، ورفض المجتمع لفكرة العمل السياسي للمرأة بنسبة 75%.

11- دراسة (إدعيس، 2016) بعنوان: دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره، والتعرف إلى البرامج التدريبية التي تقدمها تلك المؤسسات، ودورها في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات، والتعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه تلك المؤسسات وآفاق تطويرها، وذلك من وجهة نظر المقدسيات، وعالجت قضية الدور المنوط بالمؤسسات الأهلية العاملة في مدينة القدس في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة، وتم اختيار العينة بالطريقة المسحية.

وأظهرت النتائج أن المؤسسات الأهلية المقدسية تؤثر بدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية، حيث تبين أنه يمكن تطوير مؤسسات المجتمع المدني وبصورة كبيرة.

12- دراسة (القاضي، 2016) بعنوان: دور مراكز بناء القدرات في التنمية المحلية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور مراكز بناء قدرات المرأة في التنمية المحلية بكلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين، وركزت على المستفيدات من برامج المراكز في الفترة ما بين (2004 - 2015م)، والتعرف إلى مراكز بناء قدرات المرأة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي في مجتمع الدراسة، و إلى أهم

المشروعات والبرامج التي تقدمها مراكز بناء قدرات المرأة للمستفيدات، ومدى مساهمة مراكز بناء قدرات المرأة في تخفيف حدة الفقر، والكشف عن جوانب الضعف والقصور التي تواجهها مراكز بناء قدرات المرأة، واتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة اعتماداً على الوصف والتحليل من خلال المسح الشامل للمستفيدات فعلياً، وكان عددهن (158) مستفيدة، وهذا العدد يمثل عينة من مجتمع الدراسة، مستخدمة (الاستبانة) كأداة لجمع المعلومات الأولية من مصادرها وقد تم استخدام (SPSS) لمعالجة هذه البيانات وتحليلها كما استخدم مربع كاي لمعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: مساهمة مراكز بناء قدرات المرأة في تطور القدرات، من خلال تقديم خدمات تدريبية كاملة، بنسبة (96.9%) الشيء الذي انعكس إيجاباً على تطور مهارات المرأة، كما اتضح أن برامج التدريب بالمراكز لها دور فعال في رفع القدرات المهنية والتخصصية للمرأة من خلال إتباع الطرق التدريبية الحديثة والمتطورة بنسبة (95.5%).

13- دراسة (جابين وياسمين، 2016) بعنوان: تحليل القدرات التشغيلية للمنظمات النسوية في جنوب البنجاب في الهند.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس قدرة ومدى انخراط منظمات المجتمع المدني النسوية في البنجاب، ومدى توسع نطاق عملها، واعتمدت الدراسة المنهج الكمي بحيث استندت إلى البيانات المنشورة من قبل وزارة الشؤون الداخلية ووزارة الشؤون الاجتماعية بالعام 1961، كما تم تصميم استبانة خاصة لفحص قوة انخراط المنظمات في المجتمع.

ومن أهم نتائج الدراسة كانت: إن أهم مجالات العمل كانت متمثلة في التعليم والصحة والتدريب، بالإضافة إلى أن المؤسسات النسوية تعاني من مشكلات خاصة بالنظام الداخلي لها من حيث الانتخاب والتمثيل والاستناد إلى العملية الديمقراطية، وهناك ضعفاً في العلاقة بين هذه المؤسسات والمرأة بشكل عام وهي أعلى بالنسبة للرجال، وتشير الدراسة إلى أن من أهم المعوقات كانت المعوقات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، وعمليات حفظ البيانات، وضعف الرقابة على عمل المنظمات.

14- دراسة (كتانة، 2016) بعنوان: اتجاهات مديرات المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية نحو واقع ودور هذه المؤسسات في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات مديرات المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية نحو واقع ودور تلك المؤسسات، والسبل المقترحة لتحسين واقعها ودورها في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، وتسهم في تشجيع المزيد من الباحثين والباحثات لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول الموضوع.

ومن أهم نتائج الدراسة تحسين واقع ودور المؤسسات النسوية قد تمثلت بضرورة دعم السلطة الوطنية الفلسطينية للمؤسسات النسوية، وزيادة رزم المشاريع للمؤسسات النسوية، وتوفير الدعم السياسي للمرأة ومشاركتها في صنع القرار، وتبين أن اتجاهات مديرات المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة

الغربية نحو واقع ودور هذه المؤسسات في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية على مستوى الأداة الكلية، والاتجاهات ككل وكل مجال من مجالاتها هي إيجابية باستثناء اتجاهاتهم نحو المجال القانوني، ولا يوحد اختلاف في وجهات نظر مديرات المؤسسات في مضم المحاور، ولكن كان هناك اختلاف في بعض المتغيرات مثل: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة، طبيعة عمل المؤسسة.

15- دراسة (كامبيل، 2016) بعنوان: المنظمات المحلية ودورها في تمكين المرأة.

هدفت هذه الدراسة إلى تفهم الظروف التي تعمل فيها المؤسسات النسوية في البلاد التي تشهد نزاعات سياسية، وتحكمها أنظمة سلطوية، حيث أجريت الدراسة في بورنا، واستخدمت المقابلة المقننة كأداة لجمع البيانات، حيث أجريت الدراسة على عينة من (26) من الأفراد بالمؤسسات النسوية. من أهم نتائج الدراسة: السياسات التي تتبعها الدولة تلعب معوقاً لعمل ونشاطات المؤسسات النسوية، وتتدخل في طبيعة العلاقة بين المؤسسات النسوية والمانحين.

16- دراسة (هللو، 2016) بعنوان: تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، وتقديم تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج البنائي التطوري لتطوير التصور المقترح لبناء القدرات المؤسسية، والاستبانة أداة رئيسة للبحث بالإضافة للمجموعة البؤرية، واستخدمت العينة الطبقية العشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها (بلغت درجة موافقة أفراد العينة على المجال الاستراتيجي (69.89)، وعلى المجال التنظيمي (70.76) بينما حصل مجال الموارد المؤسسية على (72.28)، وبلغت درجة موافقة أفراد العينة على المجال العلاقات العامة والتشبيك (74.07).

17- دراسة (اسماعيل، 2015) بعنوان: تطور الفكر النسوي في قطاع غزة والضفة الغربية 1991-2006م.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تطور الفكر النسوي بصورة واضحة في قطاع غزة والضفة الغربية (1991-2006م)، في ظل التطورات المحلية والعالمية المتعلقة بحقوق النساء، وتهدف إلى توضيح دور المؤسسات النسوية في خدمة النساء بثتى الطرق، ومن أهم هذه الخدمات (تقديم مشاريع مختلفة لخدمة النساء، وتعديل القوانين، وتأهيل الكوادر النسوية في مجالات مختلفة، واختارت الباحثة سنة (1991م) بداية للدراسة؛ لأنها تمثل بداية نشوء المؤسسات النسوية مثل طاقم شؤون المرأة بقطاع غزة، ويمثل (2006م) نهاية الدراسة، لأن السنة شهدت إجراء انتخابات تشريعية تعتمد على الكوتا (الحصة) خاصة بالنساء، واستخدمت الباحثة منهج البحث التاريخي التحليلي.

وخرجت بعدة نتائج كان من أهمها؛ أن هناك تزايداً كبيراً بعدد المؤسسات النسوية سواء بالضفة الغربية وقطاع غزة، وهذا التزايد لم يقد بتغيير الواقع الفعلي بشكل عام وعلى النساء بشكل خاص، وجميع

المؤسسات النسوية تحصل على تمويل أجنبي، ولكن لم يستغل بشكلٍ صحيح، وكان عمل المؤسسات النسوية متكرراً سواء بالتدريب أم البرامج أو الأنشطة التي تقدمها.

18- دراسة (خان، 2015) بعنوان: تمكين المرأة وريادة الأعمال و تنمية القدرات.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في قضايا المرأة من عدة زوايا مختلفة مثل ريادة الأعمال و التمكين وبناء القدرات النسوية، ومناقشة العوامل التي تمنع تنمية قدرات المرأة، وتحد من تمكينها بما في ذلك ريادة الأعمال، حيث قدمت الدراسة نقاشاً مختصراً ومسحاً للأدبيات التي تغطي هذه الجوانب. ومن أهم نتائج الدراسة هو أن عدم المساواة بين الجنسين تشكل عائقاً كبيراً تجاه النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.

19- دراسة (الأغا، 2015) بعنوان: المعوقات التي تواجه التشبيك بين الجمعيات الأهلية وسبل مواجهتها.

هدفت هذه الدراسة إلى إذكاء الوعي لدى الجمعيات الأهلية العاملة في قطاع غزة بأهمية التشبيك وآثاره الإيجابية، وكيفية التعامل مع بعض المعوقات التي تواجه التشبيك بين الجمعيات الأهلية، واستخدم الباحث المقابلة مع أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية، بجانب إلى مقابلة مع الخبراء في مجال الجمعيات الأهلية.

من أهم نتائج الدراسة المرتبطة بأعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية كانت: من أهم المعوقات الفنية التي تواجه التشبيك قلة تبادل الخبرات، وغياب وجود سجل تبادل المعلومات وغياب الحوار المجتمعي بين الجمعيات الأهلية، وغياب وجود لائحة تنظيم عملية التشبيك، ومن أهم المعوقات التنسيقية التنافس بين الجمعيات الأهلية على مصادر التمويل، وقلة عقد اجتماعات دورية، وضعف التنسيق بين الجمعيات الأهلية والحكومية، وضعف الجانب الإعلامي للجمعيات الأهلية، ومن أهم نتائج الدراسة المرتبطة بمقابلة الخبراء في مجال الجمعيات الأهلية بالنسبة للمعوقات الخاصة بالعملية الإدارية غياب التخصص وغياب تقسيم العمل، وعدم قدرة مجالس الإدارة على القيام بالتخطيط والتدريب المستمر للعاملين، وغياب التفويض من المستويات الإدارية العليا للموظفين والبيروقراطية.

20- دراسة (الدراعمة، 2014) بعنوان: فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية مشاركة التدريب الذي تقدمه المؤسسات النسوية في تمكين النساء اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات، والكشف عن مجالات القوة والضعف في التدريب، وتقديم برامج تدريبية حديثة، والذي من شأنه أن يساعد النساء على تطوير مهارتهن وتقوية ثقتهن بأنفسهن؛ والقدرة على التواصل والتفاهم مع الآخرين.

ومن أهم نتائج الدراسة كانت أن هناك درجة مرتفعة لفاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً قد أتت بمتوسط (4.01) وانحراف معياري (0.46)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 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 وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط الاقتصادي وفق متغيري العمر وعدد الورشات التدريبية.

21- دراسة (سافنت، 2013) بعنوان: ريادة الأعمال النسائية، بناء القدرات وتمكين المرأة.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في كيفية تصحيح الاختلافات والفروقات القائمة بين الجنسين لتطوير المزيد من المشاريع من خلال المناهج والأنشطة التي تستهدف بناء قدرات النساء مع التركيز بشكل خاص على النساء صاحبات المشاريع اللواتي تتمتع أعمالهن بإمكانيات النمو بطريقة منظمة، واستراتيجية مستدامة.

ومن أهم نتائج الدراسة أن نمو القدرات النسائية يأتي من خلال توفير بيئة دعم أكثر ملاءمة، ويؤدي ذلك إلى خلق فرص عمل وتمكين للمرأة مما يحقق منافع اجتماعية واقتصادية للمرأة والمجتمع ككل.

22- دراسة (بلاتامان وآخرون، 2013) بعنوان: بناء التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في أوغندا.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة على آثار منح المرأة وخاصة المرأة الفقيرة في أوغندا منحاً مالية وتدريباً حول المهارات الأساسية على تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تصميم وتنفيذ برامج معدة لهذا الغرض صممت من قبل منظمة إيطالية غير حكومية، وقد بلغت العينة (1800) امرأة شابة فقيرة في (120) قرية تم اختيارهن عشوائياً، حيث طبقت هذه البرامج عليهن لفترة (18) شهراً وتم تقسيم النساء إلى مجموعات تحت إشراف مشرفين مختصين. تم جمع المعلومات لفترة من (2009م لغاية 2012م).

خلصت الدراسة إلى إن المرأة الفقيرة تمكنت من الحصول على منافع محددة من خلال إقامة أعمالهن الخاصة، مما يعني أن البرامج المنفذة حققت قيمة أعلى من كلفتها بشكل عام، وإلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن أن يحقق لها آثاراً إيجابية خاصة في المجال الصحي.

2-6-4 التعقيب على الدراسات السابقة:

تستخلص الباحثة من تحليلها للدراسات السابقة سواء الدراسات المتعلقة في وزارة شؤون المرأة، أم الدراسات المتعلقة في بناء قدرات المؤسسات النسوية وعرضها في هذا الفصل إلى جملة من التعقيبات من أبرزها:

البيان	تعقيب على الدراسات السابقة
عدد الدراسات السابقة.	كان عدد الدراسات التي تناولت وزارة شؤون المرأة في فلسطين دراستين، دراسة (لبادة، 2016)، ودراسة (البواب، 2015)، بجانب دراستين تناولتا دور الحكومة في تمكين المرأة دراسة (الربيعي، 2015) ودراسة (جعفري، 2012). وعدد الدراسات التي تناولت بناء قدرات المؤسسات النسوية (22) دراسة، وكان واضحاً التنوع والاختلاف في الدراسات ما بين العربية والمحلية والأجنبية مع مراعاة أن يكون العدد الأكبر محلياً فلسطينياً لتسليط الضوء على دور المؤسسات النسوية في دعم المرأة الفلسطينية.
أهداف الدراسات السابقة.	تشابهت أغلب الدراسات السابقة في التركيز على معرفة دور المؤسسات النسوية أو الجمعيات الأهلية في رفع الوعي الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة، وفي التركيز على دور المرأة في العملية التنموية للمجتمع، وفي تمكين المرأة سواء كان سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، والتعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه المؤسسات النسوية أو الجمعيات الأهلية التي تقدم خدمات داعمة للمرأة، ولكن كان هناك دراسة وضحت التعرف إلى فعالية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات إقليم الشمال من وجهة نظرهم.
المتغيرات المتعلقة بالدراسات السابقة.	من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كان واضحاً أن هناك اختلافاً واضحاً ما بين الدراسات السابقة وبين الدراسة الحالية في تناول جميع المتغيرات المتعلقة بالدراسة الحالية، ولكن بعض الدراسات تناولت إحدى هذه المتغيرات مثل تمكين المرأة مثل دراسة (علي، 2018) ودراسة (حنان، وسيلة، 2017) ودراسة (أبو الفتوح، 2016)، والبعض تناول تنمية القدرات للمرأة مثل دراسة (الكفارنة، 2018) ودراسة (أبو بكر، 2017) ودراسة (ادعيس، 2016).
المنهج المستخدم بالدراسات السابقة.	هناك تشابه بين جميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستثناء دراسة (إسماعيل، 2015) استخدمت المنهج التاريخي التحليلي.
الأدوات التي تم استخدامها بالدراسات.	كان هناك تشابه كبير بين جميع الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتشابهت دراسة (الكفارنة، 2018) ودراسة (حنيني، 2017) في استخدام الأسلوب الكمي والكيفي سواء كانت الاستبانة والمقابلة مع الدراسة الحالية.
	كان هناك اختلاف بين النتائج المتعلقة في كل من دراسة (لبادة، 2016) ودراسة (البواب، 2015) من حيث النتائج، حيث اظهرت نتائج دراسة (لبادة، 2016) أنه لا

تعقيب على الدراسات السابقة	البيان
<p>توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابة العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية حول فعالية أدوار وزارة شؤون المرأة في تبني وتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية تبعاً لمتغيرات عمر المؤسسة، وطبيعة عمل المؤسسة، ونوع المؤسسة، ومتغير النوع، وكانت من أهم نتائج دراسة (البواب، 2015) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين استجابات المبحوثين ودور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي في تطور الأداء الوظيفي للقيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية.</p> <p>وكان هناك تشابه بين نتائج الدراسات السابقة المتعلقة في المؤسسات النسوية ومن أهم النتائج " إن المؤسسات تؤثر بدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة، وأن هناك افتقاد واضح لقاعدة فكرية مشتركة بين المؤسسات النسوية، لأنها تعتمد على سياسة داخلية خاصة أو على مصالح فردية، وضرورة تكثيف عمل المؤسسات والجمعيات حتى يمكنها القيام بخدمات أكثر وأوسع، وضرورة دعم السلطة الوطنية الفلسطينية للمؤسسات النسوية وزيادة رزم المشاريع لهن، وأن برامج بناء التدريب بالمراكز لها دور فعال في رفع القدرات المهنية والتخصصية للمرأة من خلال اتباع الطرق التدريبية الحديثة والمتطورة.</p>	<p>نتائج الدراسات السابقة.</p>



الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3-1 مقدمة:

تُعد منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمتها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

3-2 منهجية وأسلوب البحث:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور، المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع (الأغا والاستاذ، 2003).

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات:

1- المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة للكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

3-3 مجتمع وعينة الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة على وزارة شؤون المرأة في قطاع غزة، واعتمدت الباحثة أسلوب الحصر الشامل، حيث بلغ مجتمع الدراسة (30) موظف.

بجانب ست مؤسسات نسوية تم اختيارها لأن هذه المؤسسات تتدخل بشكل مباشر مع الوزارة، ومن المؤسسات الفاعلة في تقديم جميع الخدمات للنساء في محافظات قطاع غزة، وكانت على النحو التالي: جمعية العطاء الخيرية، جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل، جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية، مركز البرامج النسائية النصيرات، جمعية بيت المستقبل، مركز البرامج النسائية رفح.

جدول (1.3): توزيع الموظفين في وزارة شؤون المرأة حسب الفئة الوظيفية:

العدد	الفئة الوظيفية
1	العليا
6	الأولى
15	الثانية
4	الثالثة
1	الرابعة
3	الخامسة
30	الإجمالي الكلي

(إحصائية موظفي وزارة شؤون المرأة حسب ديوان الموظفين العام بغزة، 2019).

جدول (2.3): المؤسسات النسوية محل الدراسة:

النسبة	التكرار	مجتمع الدراسة	اسم المؤسسة
33.9	42	42	جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل غزة.
21.8	27	27	مركز البرامج النسائية النصيرات.
20.2	25	25	مركز البرامج النسائية رفح.
10.5	13	15	جمعية بيت المستقبل الخيرية خان يونس.
6.5	8	12	جمعية العطاء الخيرية بيت حانون.
7.3	9	11	جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية غزة.
100.0	124	132	الإجمالي

يتضح من جدول (2.3) أن جمعية عايشة حصلت على أعلى ترتيب بنسبة 33.9، وتعزو الباحثة ذلك لأن جمعية عايشة تتمتع بعدد عاملين أكبر، وذلك بسبب وجود عدد كبير من المشاريع الممولة، ووجود موارد بشرية ثابتة داخل الجمعية، ويتوفر لديها جميع الخدمات الخاصة بالنساء من برامج تمكين فردي، وبرامج دعم نفسي واجتماعي، وبرامج قانونية، بجانب عيادة خاصة للإدمان، أي تقدم خدماتها كاملة متكاملة للنساء، وتقوم أيضًا بالتنسيق وتحويل بعض المستفيدات من الجمعية إلى الجهات المختصة سواءً أكانت طبية أم إغاثية أم أي خدمة من الخدمات التي لم تتوفر في الجمعية، وباقي المؤسسات النسبية قليلة بسبب الاعتماد عند التوظيف على وجود مشاريع ممولة (مديرة جمعية عايشة، مارس 2019، مقابلة شخصية)، بينما حصلت جمعية العطاء الخيرية على أدنى ترتيب بنسبة 6.5% وتعزو الباحثة ذلك إلى قلة المشاريع وضعف التمويل داخل الجمعية مما أدى إلى إنهاء عقود العاملين على مشاريع في الجمعية (مديرة جمعية العطاء، مارس 2019، مقابلة شخصية).

3-4 توزيع عينة الدراسة:

جدول (3.3): توزيع عينة الدراسة لوزارة شؤون المرأة، وللمؤسسات النسوية:

المؤسسات النسوية		وزارة شؤون المرأة		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
93.9	124	86.7	26	استثمارات مستكملة.
6.1	8	13.3	4	استثمارات غير مستكملة (مفقودة).
100.0	132	100.0	30	الإجمالي

يبين الجدول رقم (3.3) أن ما نسبته 86.7% من الاستثمارات مستكملة لوزارة شؤون المرأة، وما نسبته 93.9% استثمارات مستكملة للمؤسسات النسوية، وتعزو الباحثة ذلك إلى استجابة عينة الدراسة في تعبئة الاستثمارات من العاملين في وزارة شؤون المرأة، والعاملين في المؤسسات النسوية، بينما حصلت ما نسبته 13.3%، من استثمارات غير مستكملة، وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم الوصول إلى هذه الفئة وانشغالهم بمهام العمل، وكان هناك بعض الاجازات لبعض العاملين.

3-5 أداة الدراسة:

تم إعداد استبيان إلكتروني خاص لوزارة شؤون المرأة، بجانب استبيان إلكتروني خاص للمؤسسات النسوية، حيث تم تقسيم الاستبيان الخاص بالوزارة إلى قسمين رئيسيين: القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات).

القسم الثاني: محاور دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية، ويتكون من (34) فقرة:

جدول (4.3) توزيع محاور الاستبانة لوزارة شؤون المرأة:

#	محاور الدراسة	عدد الفقرات
1.	محور: الهيكل التنظيمي.	4
2.	محور: التشريعات والقوانين.	4
3.	محور: الاستراتيجيات.	4
4.	محور: التمكين.	4
5.	محور: التشبيك.	4
6.	المتغير المستقل: محاور وزارة شؤون المرأة.	20
7.	المتغير التابع: بناء قدرات	7
8.	المؤسسات النسوية.	7
9.	المتغير التابع: بناء قدرات المؤسسات النسوية.	14
	إجمالي محاور الاستبانة	34

الاستبيان الخاص بالمؤسسات النسوية:

وتكونت استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول- وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب: اسم المؤسسة، النوع، العمر، سنوات الخدمة المؤهل العلمي، المحافظات.

القسم الثاني- دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية: ويتكون من (35) فقرة:

جدول (5.3): توزيع محاور الاستبانة للمؤسسات النسوية:

#	محاور الدراسة	عدد الفقرات
-1	محور: الهيكل التنظيمي.	4
-2	محور: التشريعات والقوانين.	4
-3	محور: الاستراتيجيات.	4
-4	محور: التمكين.	4
-5	محور: التشبيك.	4
-6	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	7
-7	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	8
	إجمالي محاور الاستبانة	35

تم استخدام التدرج (1-5) ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول التالي:

جدول (6.3): درجات مقياس:

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المقياس	1	2	3	4	5

اختارت الباحثة التدرج (1-5) للاستجابة، وكلما اقتربت الإجابة من 20 دل على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية، وكل تدرج له وزن نسبي 20%.

5.3 تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام الاختبارات المعملية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة متوسطات درجات الاستجابة، و اعتبرت الدرجة 3 هي المتوسطة وهي تمثل 60% على مقياس الدراسة (Ozen,yaman, & Acar,2012)

جدول (7.3): درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي:

#	المقياس	الوسط	الوزن النسبي
قليلة جداً.	1	1.80 - 1.00	أقل من 36%
قليلة.	2	2.60 - 1.81	من 36 - 52%
متوسطة.	3	3.40 - 2.61	من 52% - 68%
كبيرة.	4	4.20 - 3.40	من 68% - 84%
كبيرة جداً.	5	5.00 - 4.21	من 84% - 100%

6.3 صدق الاستبيان:

قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) متخصصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والمهنية والإحصائية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (4)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبانة في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (2).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه (عبد المنعم، 2016).

يتضح من ملحق رقم (7) الخاص بمحاور وزارة شؤون المرأة وملحق رقم (8) الخاص بمحاور المؤسسات النسوية، أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحاور: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك، القدرات البشرية، والقدرات البيئية، والدرجة الكلية للمجال كانت دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وبذلك تعتبر المجالات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يُعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة (الدليمي، 2014).

يبين ملحق رقم (9) الخاص بوزارة شؤون المرأة، وملحق رقم (10) الخاص بالمؤسسات النسوية أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضع لقياسه.

7.3 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعبر عن استقرار الدرجات المتحققة على أداة القياس مع مرور الزمن، أي: إذا أعيد تطبيق المقياس عدة مرات على العينة نفسها أو عينة مشابهة وفي نفس الظروف نحصل على نفس الدرجات تقريبا (عبد المنعم، 2016).

وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما هي مبينة في الملحق رقم (11) الخاص بوزارة شؤون المرأة، وملحق رقم (12) الخاص بالمؤسسات النسوية.

3-6 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

تم استخدام اختبار كولمجوروف-سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في ملحق رقم (13) الخاص باستبانة وزارة شؤون المرأة، وملحق رقم (14) الخاص باستبانة المؤسسات النسوية، أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، وحيث سيتم استخدام الاختبارات المعملية للإجابة عن فرضيات الدراسة.

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويتم الاستفادة منها في وصف عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cranach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 3- اختبار التجزئة النصفية (split half) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 4- استخدام اختبار كولمجوروف-سمرنوف (K-S) : Kolmogorov-Smirnov Test يستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.
- 6- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 7- اختبار T لعينتين مستقلتين.
- 8- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
- 9- اختبار الانحدار المتعدد Multiple Regression.

9.3 توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية:

أولاً- توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية لوزارة شؤون المرأة:

جدول (8.3): توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية لوزارة شؤون المرأة:

النسبة	التكرار	البيانات الديمغرافية
توزيع الموظفين في الوزارة حسب النوع		
15.4	4	ذكر
84.6	22	أنثى
توزيع الموظفين في الوزارة حسب العمر		
26.9	7	20 - 30 سنة.
46.2	12	من 31 - 40 سنة.
23.1	6	من 41 - 50 سنة.
3.8	1	من 51 سنة فأكثر.
توزيع الموظفين في الوزارة حسب المؤهل العلمي		
11.5	3	دبلوم.
65.4	17	بكالوريوس.
23.1	6	ماجستير.
توزيع الموظفين في الوزارة حسب سنوات الخدمة		
30.8	8	من 5 سنوات فأقل.
38.4	10	من 6- أقل من 10 سنوات.
30.8	8	من 11 سنة فأكثر.
توزيع الموظفين في الوزارة حسب المحافظات		
7.7	2	شمال غزة.
73.1	19	غزة.
7.7	2	الوسطى.
11.5	3	خان يونس.
100.0	26	الإجمالي

يتضح من جدول رقم (8.3) أن ما نسبته 84.6% من عينة الدراسة هم من الإناث وتعزو الباحثة ذلك إلى أن نسبة الموظفين من الإناث في الوزارة أكبر من نسبة الذكور، لأن ذلك يتفق مع رؤية وفلسفة وزارة شؤون المرأة، ويبين أن النسبة الأكبر من الفئة العمرية 31-40، وتعزو الباحثة ذلك لأن هذه الفئة هم أكثر عطاءً وحيوية ونشاطاً، ويوضح أن ما نسبته 65.4% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وتعزو الباحثة أن النسبة الأكبر لحاملي الشهادات هم من البكالوريوس في قطاع غزة،

وهذا ما أكدته تقرير عن واقع المرأة العاملة في الخدمة المدنية أن نسبة حاملي شهادة البكالوريوس كانت 68.0، وأن نسبة الدبلوم 0.5، ونسبة الماجستير 6.6، والدكتوراه 0.3 (وزارة شؤون المرأة، 2018)، وأن النسبة الأكبر كانت من 6 أقل من 10 سنوات بوزن نسبي 38.4، لأن وزارة شؤون المرأة تأسست في عام (2003م) وهي حديثة النشأة، لذلك فإن معدل سنوات الخدمة معدل متوسط، وهذا ما أكدته أيضًا التقرير الذي نشرته وزارة شؤون المرأة (قسم التخطيط والسياسيات) من أن سنوات الخدمة من توزيع الموظفين من 7- 11 سنة هي الأعلى بنسبة 33.0 (وزارة شؤون المرأة، 2018)، وتبين أن توزيع الموظفين حسب المحافظات.

كانت النسبة الأكبر في محافظة غزة بوزن نسبي 73.1، وتعزو الباحثة ذلك لأنها هي أكبر محافظة وأكبر عددًا من السكان.

ثانياً - توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية للمؤسسات النسوية:

جدول (9.3): توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية للمؤسسات النسوية:

النسبة	التكرار	البيانات الديمغرافية
توزيع الموظفين في المؤسسات النسوية حسب النوع		
8.9	11	ذكر
91.1	113	أنثى
توزيع الموظفين في المؤسسات النسوية حسب العمر		
42.7	53	20 - 30 سنة.
35.5	44	من 31 - 40 سنة.
16.9	21	من 41 - 50 سنة.
4.8	6	من 51 سنة فأكثر.
توزيع الموظفين في المؤسسات النسوية حسب المؤهل العلمي		
2.4	3	دكتوراه.
9.7	12	ماجستير.
63.7	79	بكالوريوس.
14.5	18	دبلوم.
9.7	12	ثانوية عامة فما دون.
توزيع الموظفين في المؤسسات النسوية حسب سنوات الخدمة		
45.2	56	من 5 سنوات فأقل.
32.2	40	من 6 - أقل من 10 سنوات.
22.6	28	من 11 سنة فأكثر.
توزيع الموظفين في المؤسسات النسوية حسب المحافظات		
12.9	16	شمال غزة.
31.5	39	غزة.
21.8	27	الوسطى.
11.3	14	خان يونس.
22.6	28	رفح.
100.0	124	الإجمالي

يبين جدول (9.3) أن ما نسبته 91.1% من العينة إناث وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع المؤسسات النسوية تستقطب نساء عند التوظيف وفقاً لبرامجها وأهدافها وأنشطتها، ويوضح أن الفئة العمرية من 31-40 سنة، حصلت على أعلى ترتيب بوزن نسبي 35.5، وتعزو الباحثة ذلك لأن هذه الفئة هم أكثر نشاطاً وحيويةً، ولديهم القدرة على الديمومة والاستمرار في العمل داخل المؤسسات، ويتضح أن

ما نسبته 63.7% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وتعزو الباحثة: ذلك إلى أن هذه الفئة تمثل النسبة الأكثر بين المستويات العلمية، وهذا ما أكدته الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي (2018-2019م) أن عدد الخريجين الجدد قد وصل (19377) خريج وخريجة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018.2019)، لهذا اهتمت المؤسسات النسوية في استقطاب كادر بشري من حملة الشهادات الجامعية؛ ويبين الجدول أن ما نسبته 45.2% سنوات خدمتهم من 5-10 سنوات، وحصلت على أعلى ترتيب وتعزو الباحثة: ذلك إلى أن المؤسسات النسوية تعتمد في توظيفها على المشاريع، وتكون المشاريع قليلة المدى تنتهي بانتهاء التمويل، ويتضح من الجدول أن ما نسبته 31.5% من محافظة غزة، هي النسبة الأكبر وتعزو الباحثة: ذلك إلى أن محافظة غزة هي أكبر محافظات قطاع غزة من حيث عدد السكان، وهذا ما أكدته وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة أن مدينة غزة كانت الأكثر عدداً من حيث عدد المواطنين بما مجموعه 786627 مواطناً (موقع وزارة الداخلية، 2019)، بجانب أن النسبة الأكبر للمؤسسات النسوية موجودة في محافظة غزة بعدد 17 مؤسسة، حسب إحصائية وزارة الداخلية (زيارة ميدانية لوزارة الداخلية بتاريخ 18.3.2019 بهدف التوصل إلى قائمة بأسماء المؤسسات النسوية).

الفصل الرابع

تحليل البيانات

1-4 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات، واختباراً لأسئلة وفرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على: اسم المؤسسة، النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

تحليل البيانات واختبار الأسئلة وفرضيات الدراسة لاستمارة وزارة شؤون المرأة، والمؤسسات النسوية.

2-4 أسئلة الدراسة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع والأهداف التي صيغت لهذه الدراسة نستطيع أن نطرح السؤال الرئيس للدراسة وهو:

ما دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوزارة؟

2- ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النسوية؟

3- ما مستوى بناء القدرات في المؤسسات النسوية: قدرات بشرية، قدرات بيئية، محافظات غزة من وجهة نظر العاملين في المؤسسات النسوية؟

4- هل يوجد فروق بين وزارة شؤون المرأة وبين المؤسسات النسوية في بناء القدرات؟

5- ما التصور المقترح لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية وبخاصةً بوزارة شؤون المرأة في قطاع غزة؟

للإجابة عن تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول- ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوزارة؟

تم تحليل فقرات الاستبانة باستخدام الاختبارات المعملية (اختبار T لعينة واحدة) لمعرفة ما إذا كانت متوسطات درجات الاستجابة. حيث اعتبرت الدرجة (3) هي الحياد، وهي تمثل (60%) على مقياس الدراسة.

أولاً- المتغير المستقل وزارة شؤون المرأة:

1- الهيكل التنظيمي:

جدول (1.4): المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الهيكل التنظيمي:

#	أولاً- محور: الهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	يتوافر لدى الوزارة هيكل تنظيمي مخطط يتطابق مع الوظائف الخاصة بالوزارة.	3.81	0.94	76.15	4.39	0.00	2	كبيرة
2-	تتوافر لدى الوزارة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز العمل بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.	3.77	0.82	75.38	4.81	0.00	3	كبيرة
3-	يتم تبادل المعلومات وتوفرها بين الوحدات التنظيمية والإدارة العليا.	3.85	0.54	76.92	7.94	0.00	1	كبيرة
4-	يتم الاستعانة بخبراء واستشاريين في مجال التطوير التنظيمي داخل الوزارة.	3.77	0.83	75.38	4.81	0.00	4	كبيرة
	محور: الهيكل التنظيمي	3.80	0.55	75.96	7.37	0.00		كبيرة

يتضح من جدول (1.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الهيكل التنظيمي بلغ 75.96%، والوزن النسبي لفقرة رقم 3 بلغ (76.92) وتعزو الباحثة: ذلك لأن من خلال مقابلة وزيرة شؤون المرأة الدكتورة/ هيفاء الأغا قالت: أن الهيكل التنظيمي معول كبير في تنفيذ سياسة الوزارة وتحقيق الاستراتيجيات التي تم وضعها، وأن هناك أربع إدارات عامة وكل إدارة مختصة بالمهام التي تقوم بها، ويتم تبادل جميع المعلومات فيما بينهم حتى يتم إنجاز الأعمال بكفاءة عالية، ومن أهم هذه الإدارات: الإدارة العامة للتخطيط والسياسيات، الإدارة العامة للتأثير والاتصال والتدريب، الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية، إدارة العلاقات الدولية والعربية، بجانب وجود وحدات مثل: وحدة القدس، وحدة النوع الاجتماعي، وحدة الشكاوي، وحدة الوزارة، وكل إدارة عامة تنبثق منها دوائر، وكل دوائر أقسام وجميعها تخدم الهيكلية، والهدف منها إيجاد وزارة شؤون المرأة بشكلها السليم (وزيرة شؤون المرأة، مارس 2019، مقابلة شخصية).

2- التشريعات والقوانين:

جدول (2.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشريعات والقوانين:

#	ثانياً- محور: التشريعات والقوانين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تنفذ الوزارة القوانين والتشريعات الواضحة بين جميع الأفراد دون تمييز.	3.54	1.21	70.77	2.27	0.03	4	كبيرة
2-	تلتزم الوزارة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة.	3.77	1.03	75.38	3.80	0.00	3	كبيرة
3-	تستند الوزارة على تشريعات أساسية وثانوية في عملها.	4.00	0.69	80.00	7.36	0.00	2	كبيرة
4-	تستند الوزارة على اتفاقيات وإعلانات وقرارات دولية في عملها.	4.15	0.67	83.08	8.72	0.00	1	كبيرة
	محور: التشريعات والقوانين	3.87	0.73	77.31	6.03	0.00		كبيرة

يبين جدول (2.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التشريعات والقوانين بلغ ما نسبته 77.31%، وأن الوزن النسبي لفقرة رقم (4) بلغ 83.08؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة تستند في عملها على مرجعيات عامة مثل: أجندة التنمية المستدامة (2030م)، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة سيداو (1993م)، قرار مجلس الأمن رقم 1325 للتعامل مع المرأة في مناطق النزاع المسلح، المؤتمر الدولي الرابع في بيجين (1995م)، والمؤتمر الوزاري العربي في عمان (1996م)، وكان ذلك من ضمن الأهداف الخاصة للوزارة هي تطوير الالتزام الحكومي لتضمين قضايا النوع الاجتماعي والديمقراطية وحقوق الإنسان في سياسات، وخطط وبرامج الوزارات المختلفة وفي التشريعات والقوانين ذلت العلاقة، وتبني كافة نشاطات الضغط، والتأثير من أجل تطوير السياسات

والقوانين ذلت العلاقة (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019)، وتشابهت الدراسة مع دراسة (لبادة، 2016) بأن الوزارة تهتم بقضايا المرأة وتمثيل المرأة في الهيئات والوزارات والمناصب القيادية المختلفة، وتهتم بتوفير جميع المطالب المتعلقة بالقوانين والتشريعات للمرأة حتى تستطيع النهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية دون تمييز.

3- الاستراتيجيات:

جدول (3.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الاستراتيجيات:

#	ثالثاً- محور: الاستراتيجيات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المغنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تعمل الوزارة على وضع خطة استراتيجية توضح من خلالها رؤية ورسالة وأهداف الوزارة.	4.38	0.50	87.69	14.23	0.00	1	كبيرة جدا
2-	تسعى الوزارة إلى رسم خطة استراتيجية خاصة لبناء قدرات العاملين بين المؤسسات النسوية والوزارة.	4.15	0.61	83.08	9.60	0.00	2	كبيرة
3-	تسعى الوزارة من خلال خطتها الاستراتيجية على ربط وتكامل بين خطة الوزارة وخطة المؤسسات النسوية.	3.92	0.84	78.46	5.57	0.00	3	كبيرة
4-	تعمل الوزارة على التقويم للخطة الاستراتيجية بشكل مستمر.	3.64	0.64	72.80	5.02	0.00	4	كبيرة
	محور: الاستراتيجيات	4.04	0.42	80.77	12.71	0.00		كبيرة

يكشف جدول (3.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الاستراتيجيات بلغ 80.77% بينما احتلت الفقرة الأولى المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 87.69 وتعرزو الباحثة: ذلك إلى أن الوزارة كما قالت وزيرة شؤون المرأة من خلال مقابلتها: تستند في نظام عملها على عدد من الاستراتيجيات منها: استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في إطار خطة التنمية الوطنية (2017-2022م)، وثيقة الإطار الوطني الاستراتيجي لقرار 1325، الخطة التنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325، الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة 2016 (2014-2016م)، الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف ضد النساء للأعوام (2011-2019م)، وجميع هذه الاستراتيجيات تخدم رؤية ورسالة وأهداف الوزارة (وزيرة شؤون المرأة، مارس 2019، مقابلة شخصية)، واحتلت الفقرة رقم 4 على المرتبة الأخيرة وتعرزو الباحثة: ذلك إلى أن الوزارة تقوم بتقويم الخطط الاستراتيجية بشكل سنوي

لمعرفة ما الأهداف التي تم تطبيقها من الخطة على أرض الواقع والأهداف التي لم يتم تطبيقها، ومعرفة الأسباب وتقوم بوضع بدائل ويكون ذلك بشكل تقرير خاص بها.

4- التمكين:

جدول (4.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التمكين:

#	رابعاً- محور: التمكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	تضع الوزارة سياسات واضحة لتمكين النساء.	4.08	0.56	81.54	9.80	0.00	2	كبيرة
-2	تستخدم الوزارة برامج خاصة لتمكين النساء في العديد من المجالات.	4.19	0.49	83.85	12.37	0.00	1	كبيرة جدا
-3	يوجد ضعف في تمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء في الوزارة.	3.73	1.04	74.62	3.58	0.00	4	كبيرة
-4	تخدم برامج التمكين على امتلاك مشاريع مختلفة وذات استقلالية للنساء.	4.04	0.66	80.77	8.00	0.00	3	كبيرة
	محور: التمكين	4.01	0.48	80.19	10.68	0.00		كبيرة

يتضح من جدول (4.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التمكين بلغ 80.19%، وأن الفقرة رقم 2 احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 83.85%، وتغزو الباحثة ذلك لأن من أهم محاور عمل الوزارة هو محور التمكين الاقتصادي، والسياسي، ومن أهم أهدافها إعادة دمج المرأة الفلسطينية في مجتمع مدني متحضر قادر على صقل وإطلاق قدرات المرأة من خلال تحفيزها ودعمها، وتمكينها للمشاركة في مرحلة البناء والاستقلال ضمن برامج تهدف إلى تعزيز روح الانتماء الوطني والفردية، وإلى تنمية الاعتماد على الذات، وترسيخ الثقة بالنفس، وإذكاء روح التكافؤ والعمل الجماعي جنباً إلى جنب مع الرجل، في سبيل ترسيخ مفاهيم الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، وتطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة، وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية (موقع وزارة شؤون المرأة، 2019)، واحتلت الفقرة رقم 4 على المرتبة الرابعة؛ لأن الوزارة تعاني من ضعف في التمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء وهذا ما أكدته الوكيل المساعد في وزارة شؤون المرأة وترجع الأسباب إلى أن الجهات المانحة تقدم الدعم إلى الدول المستقرة سياسياً (وكالة وزارة شؤون المرأة، مارس 2018، مقابلة شخصية)، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة منها دراسة (شبير، 2019)،

ودراسة (أبو الفتوح، 2016)، (كتانة، 2016)، أن المؤسسات تواجه صعوبات في التمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء،

5- التشبيك:

جدول (5.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشبيك:

#	خامساً- محور: التشبيك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع جميع القطاعات العاملة.	4.04	0.45	80.77	11.89	0.00	2	كبيرة
-2	تعمل الوزارة على التنسيق بين العاملين والقيادات لاستحداث الدورات الفاعلة.	4.15	0.61	83.08	9.60	0.00	1	كبيرة جدا
-3	يسهم التشبيك مع وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية بتقديم الخدمات بكفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.	3.73	0.83	74.62	4.50	0.00	4	كبيرة
-4	يسهم التشبيك على استحداث برامج بناء قدرات حديثة ومميزة.	4.00	0.69	80.00	7.36	0.00	3	كبيرة
	محور: التشبيك	3.98	0.43	79.62	11.64	0.00		كبيرة

يوضح جدول (5.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التشبيك بلغ 79.62، بينما احتلت الفقرة رقم 2 على أعلى ترتيب بوزن نسبي بلغ 83.08%، وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة تسعى جاهدة إلى بناء قدرات العاملين بالوزارة وإلى استحداث دورات خاصة حسب خطتها الاستراتيجية التي تخدم جميعها أهداف ورؤية ورسالة الوزارة، وحصلت الفقرة رقم 3 على المرتبة الرابعة وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (الكفارنة، 2018)، ودراسة (أبو بكر، 2017)، ودراسة (حنيبي، 2017)، على العمل على وضع رؤية مشتركة ممنهجة للمؤسسات النسوية، وتنفيذ برامج عمل مدروسة تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات للمرأة وإيجاد مظلة نسوية تكون مرجعية للعمل النسوي ضمن برامج واستراتيجيات واضحة مبنية على التنسيق والتعاون حتى يتم التغيير الإيجابي لصالح قضايا المرأة.

• الأوزان النسبية لمحاور وزارة شؤون المرأة من وجهة نظر العاملين في الوزارة:

جدول (6.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور وزارة شؤون المرأة:

#	محور وزارة شؤون المرأة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختيار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	محور: الهيكل التنظيمي.	3.80	0.55	75.96	7.37	0.00	5	كبيرة
-2	محور: التشريعات والقوانين.	3.87	0.73	77.31	6.03	0.00	4	كبيرة
-3	محور: الاستراتيجيات.	4.04	0.42	80.77	12.71	0.00	1	كبيرة
-4	محور: التمكين.	4.01	0.48	80.19	10.68	0.00	2	كبيرة
-5	محور: التشبيك.	3.98	0.43	79.62	11.64	0.00	3	كبيرة
	محور وزارة شؤون المرأة.	3.94	0.39	78.77	12.12	0.00		كبيرة

يبين جدول (6.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور وزارة شؤون المرأة بلغ 78.77%، وأن الوزن النسبي لمحور الاستراتيجيات بلغ 80.77%، وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة عملت خلال الفترة السابقة على إعداد الخطط الاستراتيجية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي (2017-2022م)، والتي تصب في مأسسة النوع الاجتماعي في عمل الوزارات والمؤسسات المعنية في القطاعات الرئيسية، التي تؤثر على تمكين النساء، وتبين أن محور الهيكل التنظيمي احتل المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 75.96 وتعزو الباحثة ذلك لأن هناك بعض القرارات الخاصة بالوزارات ما زالت تحت الدراسة ولم يقرها المجلس الوزراء مثل قرار إعادة هيكلة الهيكل التنظيمي في وزارة شؤون المرأة.

ثانياً - المتغير التابع:

1- القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

جدول (7.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

#	سادساً - محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	توظف الوزارة كفاءات محورية تتواكب وتتناسب مع عملها وتلبي احتياجاتها.	3.81	0.85	76.15	4.85	0.00	6	كبيرة
2-	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية في جميع مجالات عملها.	3.81	0.80	76.15	5.14	0.00	5	كبيرة
3-	تتنوع برامج بناء القدرات لصقل مهارة العاملين في الوزارة.	4.31	0.62	86.15	10.80	0.00	1	كبيرة جدا
4-	تشرف الإدارة العليا وأصحاب الاختصاص على برامج بناء القدرات التي تقوم بها الوزارة.	4.12	0.43	82.31	13.18	0.00	2	كبيرة جدا
5-	تعمل الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.	3.76	0.66	75.20	5.73	0.00	7	كبيرة
6	تقوم الإدارة العليا في الوزارة برقابة وتقييم نتائج برامج بناء القدرات.	3.81	0.57	76.15	7.26	0.00	4	كبيرة
7	تسهم برامج بناء القدرات في تزويد القادة الإداريين بالمهارات والمعارف المطلوبة في اتخاذ القرارات.	3.96	0.66	79.23	7.40	0.00	3	كبيرة
	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	3.94	0.49	78.85	9.71	0.00		كبيرة

*إذا تساوى أكثر من متوسط في القيمة فإننا نفضل من له أقل انحراف معياري في الترتيب (طبية، 2008).

يتضح من جدول (7.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور القدرات البشرية: معرفة، قيادة، بلغ 78.85، وأن الفقرة رقم 3 احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 86.15%، وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة تعمل بشكل مستمر على بناء قدرات العاملين في الوزارة، وفقاً لأهدافها وخطتها الاستراتيجية ومن خلال المقابلة الخاصة مع دائرة التدريب في الوزارة قالت: قامت الوزارة بتنفيذ العديد من التدريبات المختلفة منها: تدريبات متعلقة في المهارات الحياتية والادارية، التخطيط الاستراتيجي، مفاهيم النوع الاجتماعي، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية ومعايير الحماية الأربعة، كتابة التقارير الدولية، البحث النسوي من منظور نسوي، الدعم النفسي. ويأتي ذلك وفقاً لمتطلبات العمل الخاصة، ومواكبة التطور التكنولوجي والمصطلحات الحديثة واطلاع جميع العاملين بها حتى ينعكس ذلك على جودة تقديم الخدمات للفئات المستهدفة (دائرة التدريب في وزارة شؤون المرأة، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية)، بينما حصلت الفقرة رقم 5 على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 75.20، لأن الوزارة تهتم بشكل كبير على بناء قدرات العاملين ويكون الدور للقيادات العليا العمل على تقييم ومتابعة سير عمل برامج بناء القدرات، وتشابهت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (عيسى، 2018) أن برامج بناء قدرات القادة الإداريين متوسطة لذا توصلت الدراسة إلى زيادة فاعلية التدريب لدى القادة.

2- القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

جدول (8.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

#	سابعاً - محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تواكب الوزارة التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها.	3.81	1.02	76.15	4.04	0.00	2	كبيرة
2-	يضم الموقع الإلكتروني للوزارة بطريقة سهلة الوصول لجميع الفئات.	3.77	0.99	75.38	3.95	0.00	3	كبيرة
3-	تستخدم الوزارة الإدارة الذكية في العمل.	3.50	0.95	70.00	2.69	0.01	6	كبيرة
4-	تساعد برامج بناء القدرات على تنمية المهارات ونظم المعلومات التكنولوجية.	3.73	0.78	74.62	4.79	0.00	4	كبيرة
5-	تشجع الوزارة على التأقلم والاستجابة للمتغيرات التكنولوجية بما يخدم أعمالها.	3.73	0.96	74.62	3.88	0.00	5	كبيرة

#	سابعاً- محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-6	تحتوي الوزارة على قاعدة بيانات شاملة لجميع المؤسسات النسوية.	3.88	0.82	77.69	5.53	0.00	1	كبيرة
-7	تستخدم الوزارة برامج إلكترونية حديثة تساهم في الأزمات والطوارئ.	3.12	0.95	62.31	0.62	0.54	7	متوسطة
	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	3.65	0.67	72.97	4.94	0.00		كبيرة

كشف جدول (8.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور القدرات البيئية: معلومات، تكنولوجيا، بلغ 72.97%، وأن الفقرة رقم 6 حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 77.69%؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة تعتبر مظلة للمؤسسات النسوية وأن مهام عمل الوزارة مترابط ومتكامل مع مهام عمل المؤسسات النسوية وجميعهم يقدمون خدمات لصالح المرأة الفلسطينية، بينما حصلت الفقرة رقم 7 على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 62.31%؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة لا تعلن عن الخدمات التي تقدمها وقت الأزمات والطوارئ؛ لأنها تكون حريصة على حماية جميع النساء وتقديم كل ما يلزم لهن بدون وجود خطط استراتيجية خاصة وقت الأزمات والطوارئ للعمل مع النساء.

• الأوزان النسبية لمحاور بناء القدرات من وجهة نظر العاملين في الوزارة:

جدول (9.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور بناء القدرات:

#	بناء قدرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	3.94	0.49	78.85	9.71	0.00	1	كبيرة
-2	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	3.65	0.67	72.97	4.94	0.00	2	كبيرة
	محور بناء قدرات المؤسسات النسوية	3.80	0.51	75.91	7.94	0.00		كبيرة

تبين من جدول (9.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور بناء قدرات المؤسسات النسوية بلغ 75.91%، وأن المرتبة الأولى كانت لمحور القدرات البشرية معرفة وقيادة، بوزن نسبي بلغ

78.85%، وتعزو الباحثة ذلك لأن من خلال تمكين القدرات البشرية نستطيع أن نعمل على توسيع مدارك العاملين واكسابهم العديد من المهارات والإمكانيات التي من خلالها يستطيعون بعد ذلك التكيف والتعامل مع القدرات البيئية المختلفة بشكل سهل، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (البواب، 2015)، ودراسة (على، 2018)، ودراسة (هللو، 2016)، ودراسة (خان، 2015) على أهمية بناء القدرات البشرية حتى يحقق منافع اجتماعية واقتصادية للمرأة وللمجتمع ككل.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك، في بناء القدرات بالمؤسسات النسوية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النسوية؟

1- الهيكل التنظيمي:

جدول (10.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الهيكل التنظيمي:

#	أولاً- محور: الهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تساعد الوزارة في بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	3.14	1.17	62.79	1.31	0.19	4	متوسطة
2-	تسهم مركزية اتخاذ القرار بإضعاف عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة.	3.43	1.20	68.69	4.00	0.00	2	متوسطة
3-	تتوافر لدى المؤسسة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.	4.19	0.96	83.77	13.60	0.00	1	كبيرة
4-	تستعين المؤسسة بخبراء من الوزارة لتطوير الهيكل التنظيمي.	3.23	1.16	64.59	2.19	0.03	3	متوسطة
	محور: الهيكل التنظيمي	3.50	0.77	70.03	7.21	0.00		كبيرة

تبين من جدول (10.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الهيكل التنظيمي بلغ 70.03%، وأن الفقرة رقم 3 كانت النسبة الأكبر بوزن نسبي بلغ 83.77%، وتعزو الباحثة ذلك لأن المؤسسات النسوية تسعى إلى وجود بيئة تنظيمية ملائمة، لأنها تُعد بمثابة الموجه لسلوك المؤسسة ومن خلال ذلك تستطيع المؤسسة بأن تنمو وتستمر في عملها، وأن يكون هناك رضا وظيفي لدى جميع العاملين، وعدم ازدواجية العمل، ولكن كانت النسبة الأقل في فقرة تساعد الوزارة في بناء الهيكل التنظيمي

للمؤسسة بوزن نسبي 62.79%، وتعزو الباحثة: ذلك لأن الوزارة لا تقوم بالاطلاع على الهياكل التنظيمية داخل المؤسسات النسوية، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (النيل، وآخرون، 2018).

2- التشريعات والقوانين:

جدول (11.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشريعات والقوانين:

#	ثانياً- محور: التشريعات والقوانين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تصدر الوزارة قرارات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة حسب قانون المؤسسات.	3.28	1.02	65.55	2.95	0.00	3	متوسطة
2-	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة.	4.03	0.95	80.66	11.97	0.00	1	كبيرة
3-	تنسجم لوائح المؤسسة مع اللوائح القانونية للوزارة.	3.75	0.92	75.04	8.95	0.00	2	كبيرة
4-	تساهم الوزارة بالضغط والتأثير على المؤسسة في تطوير السياسات والقوانين.	3.18	1.02	63.64	1.95	0.05	4	متوسطة
	محور: التشريعات والقوانين	3.57	0.77	71.38	8.24	0.00		كبيرة

تبين من جدول (11.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التشريعات والقوانين بلغ 71.38% بينما الفقرة الثانية تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 80.66%، بينما كانت الفقرة الرابعة، تُسهم الوزارة بالضغط والتأثير على المؤسسة في تطوير السياسات والقوانين، احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 63.64% وتعزو الباحثة لأن التشريعات والقوانين تُعد بمثابة القواعد العامة التي تنظم سلوك العاملين داخل المؤسسة، وتوسعى المؤسسات بوجود سياسات واضحة داخل عملها يستطع الموظف الاطلاع عليها منذ بداية التوظيف ويلتزم بكل القوانين والتشريعات الصادرة عن المؤسسة وأي سلوك خارج عن القانون يتم معاقبته، بجانب كانت النسبة الأكبر أيضاً بأن لوائح المؤسسة تنسجم مع اللوائح القانونية للوزارة، ويرجع ذلك بأن الوزارة هي جهة حكومية تعمل وتضغط على تغيير بعض القوانين وتعديلها وجميع المؤسسات عليها أن تلتزم بما نقره الوزارة.

3- الاستراتيجيات:

جدول (12.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الاستراتيجيات:

#	ثالثاً - محور: الاستراتيجيات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p- value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	يتم تشكيل فريق من قبل المؤسسة للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي للوزارة.	3.20	1.27	64.00	1.73	0.09	4	متوسطة
-2	تشارك الوزارة المؤسسة في الأنشطة "المؤتمرات، والندوات، وورشات العمل" ضمن خطتها الاستراتيجية.	3.62	1.07	72.44	6.32	0.00	1	كبيرة
-3	تضع الوزارة رؤية استراتيجية تسهم في بناء قدرات المؤسسة.	3.25	1.15	65.00	2.37	0.02	2	متوسطة
-4	تعمل الوزارة على تقويم الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.	3.22	1.15	64.44	2.10	0.04	3	متوسطة
	محور: الاستراتيجيات	3.32	1.00	66.45	3.53	0.00		متوسطة

يتضح من جدول (12.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور الاستراتيجيات بلغ 66.45%، بينما كانت الفقرة الثانية: تشارك الوزارة المؤسسة في الأنشطة "المؤتمرات، والندوات، وورشات العمل" ضمن خطتها الاستراتيجية، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 72.44%، بينما كانت الفقرة الأولى: يتم تشكيل فريق من قبل المؤسسة للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي للوزارة، احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 64.0% وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الوزارة تسعى دائماً إلى وجود جميع المؤسسات في أنشطتها ومؤتمراتها، وهذا ما أكدته أيضاً الدكتورة هيفاء الأغا من خلال المقابلة قالت أنها تقوم بدعوة المؤسسات على اجتماعات مستمرة حتى يتم الاطلاع على عمل المؤسسات وعمل الوزارة حتى يكون هناك تكامل وترابط بالعمل، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (الكري، 2017).

4- التمكين:

جدول (13.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التمكين:

#	رابعاً - محور: التمكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	تضع الوزارة سياسات لتمكين النساء داخل المؤسسة.	3.23	1.19	64.67	2.15	0.03	3	متوسطة
-2	تساهم الوزارة في تمكين النساء من خلال برامج المؤسسة.	3.28	1.16	65.62	2.66	0.01	2	متوسطة
-3	تواجه المؤسسة صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء.	3.59	1.11	71.71	5.86	0.00	1	كبيرة
-4	تساهم الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لتمكين النساء داخل المؤسسة.	2.96	1.19	59.17	-0.38	0.70	4	متوسطة
	محور: التمكين	3.28	0.90	65.56	3.42	0.00		متوسطة

تبين من جدول (13.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التمكين بلغ 65.56%، بينما الفقرة الثالثة تواجه المؤسسة صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء، احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 71.71%، بينما كانت الفقرة الرابعة تساهم الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لتمكين النساء داخل المؤسسة، احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 59.17% وتعزو الباحثة: لأن المؤسسات النسوية تواجه صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء وتعاني من ضعف شديد بالتمويل، وتعتمد على مشاريع صغيرة المدى وليست على برامج طويلة مما يؤثر على برامج تمكين النساء، وعلى تقديم جميع الخدمات لهن، وعلى تقلص عدد من العاملين، بجانب أن الدول المانحة تسعى إلى تقديم الدعم إلى الدول المستقرة سياسياً، وهذا ما أكدته دراسة (شبير، 2019) ودراسة (أبو الفتوح، 2016) أن المؤسسات النسوية تعاني من ضعف في تمويل البرامج الخاصة بالتمكين، بينما كانت النسبة الأقل للفقرة رقم 4 بوزن نسبي 59.17%، وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة تقوم بتوفير جميع الاحتياجات للوزارات الحكومية المختلفة في قطاع غزة، وهذا ما أكدته المقابلة الخاصة مع وزيرة شؤون المرأة الدكتورة/ هيفاء الأغا أن الوزارة تعمل دائماً لتوفير جميع خدماتها للوزارات الأخرى؛ لأن المؤسسات النسوية لديها تمويل خاص لها وتستطيع من خلال ذلك توفير جميع الاحتياجات للمشاريع الخاصة بالنساء والوزارة فقط تكون داعم ومساند لهن (وزيرة شؤون المرأة، مارس 2019، مقابلة شخصية).

5- التشبيك:

جدول (14.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشبيك:

#	خامساً- محور: التشبيك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع المؤسسة.	3.43	1.13	68.60	4.18	0.00	2	كبيرة
-2	تقوم الوزارة بالتنسيق مع المؤسسة لتنفيذ برامج وأنشطة فاعلة.	3.34	1.10	66.83	3.41	0.00	3	متوسطة
-3	يسهم التشبيك مع الوزارة والمؤسسة في تقديم خدمات ذات كفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.	3.67	1.00	73.33	7.31	0.00	1	كبيرة
-4	تساهم الوزارة في اتصال المؤسسة مع شركاء استراتيجيين.	3.27	1.16	65.45	2.58	0.01	4	متوسطة
	محور: التشبيك	3.42	0.92	68.47	5.07	0.00		كبيرة

يتضح من جدول (14.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور التشبيك بلغ 68.47%، بينما الفقرة الثالثة احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 73.33%، وتعزو الباحثة لأن الوزارة تحرص دائماً على التواصل مع المؤسسات النسوية حتى يكون هناك ترابط وتكامل بالعمل، بجانب أن التشبيك يعمل على تقديم خدمات ذات كفاءة وجودة عالية للمستفيدين لأن ذلك يمنع الازدواجية بالعمل، ويجعل كل من الوزارة والمؤسسات النسوية تعمل وفقاً لأهداف مشتركة وواضحة، بينما حصلت الفقرة رقم 4 على المرتبة الرابعة بوزن نسبي 65.45%، وتعزو الباحثة ذلك بأن الوزارة تعمل مع شركاء استراتيجيين خاصة بهم حتى يتم الحصول على تمويل ومشاريع مختلفة تخدم مهام، وعمل الوزارة وليس عمل المؤسسات النسوية، وهذا ما أكدته دراسة (الأغا، 2015).

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مستوى بناء القدرات في المؤسسات النسوية (قدرات بشرية، قدرات بيئية)، بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين في المؤسسة؟
1- محور القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

جدول (15.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

#	سادساً - محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	تساعد الوزارة المؤسسة في اختيار رأس المال البشري الذي يلبي احتياجاتها في العمل.	2.93	1.23	58.68	-0.59	0.56	7	متوسطة
2-	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية للعاملين داخل المؤسسة.	3.06	1.20	61.17	0.53	0.59	5	متوسطة
3-	تتنوع برامج بناء القدرات في المؤسسة بما يتواءم ويتناسب مع مجالات عملها.	3.98	1.02	79.50	10.51	0.00	1	كبيرة
4-	تتسق المؤسسة مع الوزارة في برامج بناء القدرات التي تقوم بها.	3.29	1.11	65.83	2.88	0.00	2	متوسطة
5-	تعمل المؤسسة بالتعاون مع الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.	3.24	1.06	64.79	2.48	0.01	3	متوسطة
6-	تقوم الوزارة برقابة وتقييم نتائج بناء القدرات على العاملين في المؤسسة.	3.10	1.14	62.00	0.96	0.34	4	متوسطة
7-	تساهم الوزارة بدعم الإدارة العليا للمؤسسة وفقاً لأجندتها.	3.05	1.08	61.01	0.51	0.61	6	متوسطة
	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	3.24	0.91	64.77	2.91	0.00		متوسطة

يكشف جدول (15.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور القدرات البشرية (معرفة، قيادة) بلغ 64.77%، بينما كانت الفقرة الثالثة احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 79.50، وتعزو الباحثة ذلك بأن هناك تنوعاً في برامج بناء القدرات لأن المؤسسات النسوية تحرص على التنوع والتجديد في التدريبات التي تقدمها للعاملين والفئات المستهدفة وفقاً لرؤيتها وخطتها الاستراتيجية حتى ينعكس ذلك

على جودة تقديم الخدمات وعلى صقل مهارة العاملين بجميع المهارات المطلوبة في مجالات العمل الموجودة داخل المؤسسة، بينما احتلت فقرة 1 على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 58.68%؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن المؤسسات النسوية تعمل على اختيار رأس مالها البشري وفقاً لاحتياجاتها ومتطلبات العمل الخاصة بها ولا يكون للوزارة أي دور خاص في تقديم المساعدة في عملية الاختيار، لأن كل منهما له رؤيته الخاصة بعملية الاستقطاب والاختيار والتعيين؛ لأن الوزارة تُعد جهة حكومية والمؤسسات النسوية هي عبارة عن مؤسسات خاصة.

2- محور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

جدول (16.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

#	سابعاً - محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
-1	تواكب المؤسسة التطور التكنولوجي والمستجدات القائمة في مجال عملها.	4.05	1.04	80.98	11.11	0.00	1	كبيرة
-2	تدعم الوزارة الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة وتتابعه.	2.95	1.24	59.00	-0.44	0.66	7	متوسطة
-3	تساهم الوزارة في بناء قدرات العاملين تكنولوجياً في المؤسسة.	2.97	1.19	59.50	-0.23	0.82	6	متوسطة
-4	يوجد لدى الوزارة قنوات اتصال إلكترونية مع المؤسسة.	3.23	1.08	64.54	2.30	0.02	4	متوسطة
-5	يوجد لدى الوزارة قاعدة بيانات حديثة تزود المؤسسة بالمعلومات.	3.13	1.20	62.64	1.21	0.23	5	متوسطة
-6	تساهم الوزارة في وضع منصات إلكترونية لبناء قدرات المؤسسة.	2.88	1.05	57.52	-1.30	0.19	8	متوسطة
-7	يسهم النظام التكنولوجي المستخدم في المؤسسة على تدفق المعلومات.	3.80	0.88	76.10	10.10	0.00	2	كبيرة
-8	تقدم المؤسسة معلومات كافية للوزارة عن مهام عملها إلكترونياً.	3.45	0.97	69.09	5.13	0.00	3	متوسطة
	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	3.32	0.84	66.37	4.19	0.00		متوسطة

تبين من جدول (16.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا) بلغ 66.37%، بينما لفقرات محور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا) كانت الفقرة الأولى احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 80.98%، وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع المؤسسات أصبحت لا

تستطيع أن تعمل بدون وجود التكنولوجيا؛ لما لها من أهمية كبيرة في توفير الوقت والجهد وتسهيل التواصل بين زملاء العمل والعملاء والمستفيدين ومع المؤسسات المختلفة سواءً أكانت داخل القطاع أم خارجه، بجانب تساهم التكنولوجيا بشكل كبير أيضاً في الوصول إلى المعلومات والعمل على تطويرها حتى تصل المؤسسة الى تقديم خدمات ذات جودة عالية، لذا كان واضحاً الآن أن المؤسسات النسوية لا تستطيع أن تستغني عن النظام الإلكتروني؛ لأنه يعتبر بمثابة النجاح الحقيقي لها في المستقبل، بينما احتلت فقرة رقم 6 على المرتبة الثامنة بوزن نسبي 57.52%؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة فقط تهتم بالموقع الإلكتروني الخاص بها، والمؤسسات النسوية لديهن طواقم عمل مختصة يقومون بمتابعة سير عمل المواقع الإلكترونية الخاصة، وهذا ما أكدته دراسة (ادعيس، 2016).

• الأوزان النسبية لمحاور المؤسسات النسوية من وجهة نظر العاملين في المؤسسات النسوية:

جدول (17.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور المؤسسات النسوية:

#	محور المؤسسات النسوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار T	المعنوية p-value	ترتيب الفقرة	درجة التأثير
1-	محور: الهيكل التنظيمي	3.50	0.77	70.03	7.21	0.00	2	كبيرة
2-	محور: التشريعات والقوانين	3.57	0.77	71.38	8.24	0.00	1	كبيرة
3-	محور: الاستراتيجيات	3.32	1.00	66.45	3.53	0.00	4	متوسطة
4-	محور: التمكين	3.28	0.90	65.56	3.42	0.00	6	متوسطة
5-	محور: التشبيك	3.42	0.92	68.47	5.07	0.00	3	كبيرة
6-	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	3.24	0.91	64.77	2.91	0.00	7	متوسطة
7-	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	3.32	0.84	66.37	4.19	0.00	5	متوسطة
	محور المؤسسات النسوية	3.39	0.78	67.74	5.50	0.00		متوسطة

يوضح جدول (17.4) أن الوزن النسبي لإجمالي محور المؤسسات النسوية بلغ 67.74% بينما احتل محور التشريعات والقوانين المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 71.38% وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المؤسسات النسوية تلتزم بالقوانين والتشريعات الخاصة بوزارة شؤون المرأة، وهذا ما أكدته الدكتورة/ هيفاء الأغا من خلال المقابلة قالت: الوزارة هي المخولة في تنفيذ القوانين، وتستند في نظام عملها على جميع القوانين المتعلقة في المرأة مثل قانون الأحوال الشخصية، والقوانين التشريعية الناظمة لعمل المرأة الفلسطينية، والقوانين التشريعية الناظمة لقانون العقوبات والإجراءات الجزائية ذات العلاقة بالمرأة الفلسطينية، والحقوق السياسية الناظمة للحقوق السياسية للمرأة الفلسطينية، والحقوق التشريعية الناظمة

للحقوق الاجتماعية والاقتصادية ذات العلاقة بالمرأة الفلسطينية، والمؤسسات النسوية تعمل لأجل حصول النساء على حقوقهن كاملة وفقاً للقوانين الخاصة بحماية المرأة (وزيرة شؤون المرأة، مارس 2019، مقابلة شخصية)، بينما حصلت الفقرة رقم 6 بمحور القدرات البشرية معرفة وقيادة على أدنى ترتيب بوزن نسبي 64.77؛ وتعزو الباحثة ذلك لأن الوزارة حسب ما أكدته المقابلة الخاصة مع دائرة التدريب والدعم في وزارة شؤون المرأة قالت: أن الوزارة تهتم بالأنشطة الخاصة في بناء القدرات البشرية للعاملين بها والعاملين بالوزارات الأخرى وتنفذ أنشطتها بناء على الخطط الاستراتيجية الخاصة بها، والتي تخدم أهدافها ورؤيتها، وتدعم طاقم العمل الخاص بها حيث نفذت بعام (2018م) عدداً من البرامج التي تدعم القدرات البشرية لدى العاملين من الوزارة منها (برنامج تدريب بناء قدرات موظفي وموظفات وزارة شؤون المرأة لعام 2018) وتم تنفيذ تدريب بعنوان مهارات حياتية وإدارية، التخطيط الاستراتيجي، مفاهيم النوع الاجتماعي، حقوق المرأة في الاتفاقيات الدولية ومعايير الحماية الأربعة، البحث النسوي من منظور نسوي..)، ولكن المؤسسات النسوية لديها مشاريعها وبرامجها الخاصة بها (دائرة التدريب والدعم، ديسمبر 2018، مقابلة شخصية).

الإجابة عن السؤال الرابع: هل يوجد فروق بين وزارة شؤون المرأة وبين المؤسسات النسوية في بناء القدرات؟

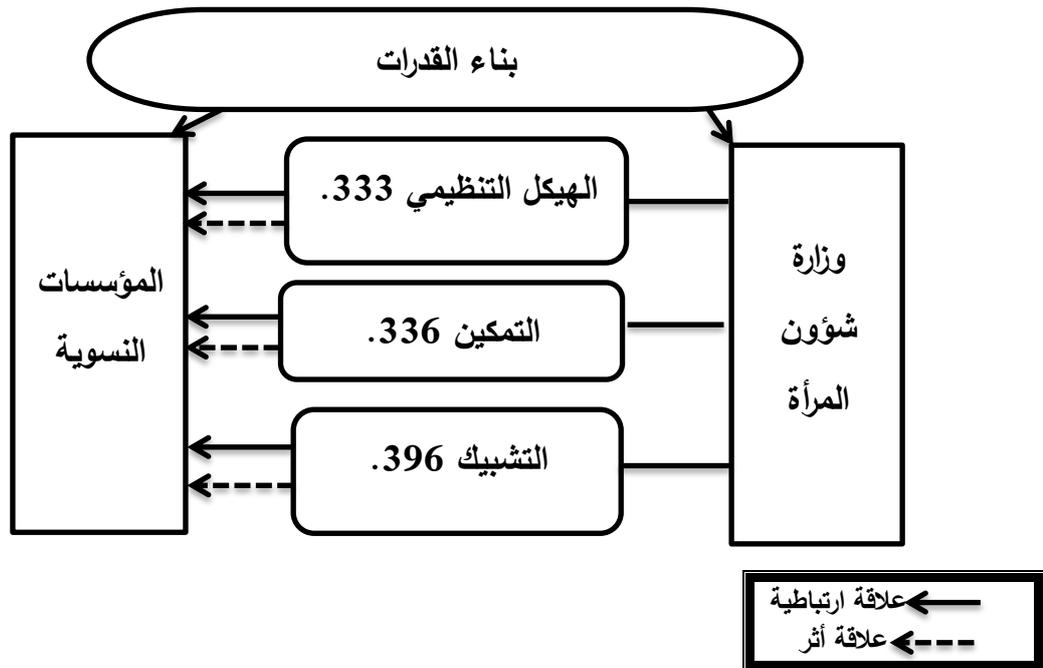
جدول (18.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمحاور المؤسسات النسوية ووزارة شؤون المرأة:

متوسطات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة		متوسطات المبحوثين في المؤسسات النسوية									
درجة التأثير	ترتيب الفقرة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التأثير	ترتيب الفقرة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
كبيرة	5	75.96	0.55	3.80	كبيرة	2	70.03	0.77	3.50	محور: الهيكل التنظيمي.	-1
كبيرة	4	77.31	0.73	3.87	كبيرة	1	71.38	0.77	3.57	محور: التشريعات والقوانين.	-2
كبيرة	1	80.77	0.42	4.04	متوسطة	4	66.45	1.00	3.32	محور: الاستراتيجيات.	-3
كبيرة	2	80.19	0.48	4.01	متوسطة	5	65.56	0.90	3.28	محور: التمكين.	-4
كبيرة	3	79.62	0.43	3.98	كبيرة	3	68.47	0.92	3.42	محور: التشبيك.	-5
كبيرة		78.77	0.39	3.94	كبيرة		68.4	0.92	3.42	إجمالي المحاور السابقة	
كبيرة	1	78.85	0.49	3.94	متوسطة	2	64.77	0.91	3.24	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-6
كبيرة	2	72.97	0.67	3.65	متوسطة	1	66.37	0.84	3.32	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	-7
		75.91	0.51	3.80	متوسطة		67.74	0.78	3.39	محور المؤسسات النسوية.	

كشف جدول (18.4) أن الوزن النسبي لمحور التشريعات والقوانين بلغ 71.38 للمؤسسات النسوية واحتل المرتبة الأولى، وبلغ ما نسبته 77.31 لوزارة شؤون المرأة واحتل المرتبة الرابعة، وتعزو الباحثة ذلك بأن المؤسسات النسوية تستند في نظام عملها على القوانين والتشريعات حتى تنظم سير العمل، ويعرف كل العاملين ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، ولكن الوزن النسبي لمحور الاستراتيجيات بلغ 80.77 لوزارة شؤون المرأة واحتل المرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك بأن الوزارة تعمل وفقاً لاستراتيجيات مختلفة في نظام عملها مثل استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في إطار خطة التنمية الوطنية، ووثيقة الإطار الوطني الاستراتيجي، والخطة التنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325،. بينما احتل محور التمكين للمؤسسات النسوية المرتبة الخامسة بوزن نسبي 65.56، لوزارة شؤون المرأة المرتبة الثانية بوزن نسبي 80.19، وتعزو الباحثة ذلك لأن وزارة شؤون المرأة من ضمن محاور عملها الأساسية التمكين السياسي والاجتماعي والاقتصادي، ولكن أغلب المؤسسات النسوية يكون وفقاً لمشاريع ممولة، بينما محور القدرات البيئية احتل المرتبة الأولى للمؤسسات النسوية بوزن نسبي 66.37، واحتل المرتبة الثانية لوزارة شؤون المرأة بوزن نسبي 72.97، وتعزو الباحثة ذلك لأن المؤسسات النسوية أصبحت تواكب ما هو جديد في العالم وتهتم ببناء قدرات العاملين بيئياً بجانب الوزارة أيضاً، ولكن تهتم الوزارة بشكل أكبر في بناء قدرات العاملين بشرياً يتماشى مع الخطة الاستراتيجية ومهام عملها.

الإجابة على السؤال الخامس: ما التصور المقترح لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية وبخاصة بوزارة شؤون المرأة في قطاع غزة؟

يتم الإجابة على السؤال من خلال إعداد النموذج النهائي بعد التحليل، كما هو موضح بالشكل التالي:



شكل (4-1): التصور المقترح للدراسة.

المصدر: من إعداد الباحثة.

تعقيب

اتضح من خلال النموذج النهائي بعد التحليل انه تم استبعاد كل من التشريعات والقوانين، والاستراتيجيات لعدم وجود دلالة إحصائية، وتم الاعتماد على ثلاث متغيرات الهيكل التنظيمي، والتمكين، والتشبيك، لوجود دلالة إحصائية، لأن جميع المؤسسات النسوية والوزارات تستند في نظام عملها إلى وجود هيكل تنظيمي واضح يحدد المهام والمسؤوليات التي تقوم بها، بجانب وجود برامج مختلفة لتمكين النساء من جميع الجوانب، مع ضرورة العمل على التشبيك فيما بينهما، حتى يتم تبادل الخبرات والمعارف.

3-4 فرضيات الدراسة:

1.3.4 اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة (الفرضية الرئيسية الأولى):

- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.
- الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ فيتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

1- الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين دور وزارة شؤون المرأة وبين بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

2- الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

3- الفرض الرئيس الثالث: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين لوزارة شؤون المرأة تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

4- الفرض الرئيس الرابع: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

الفرض الرئيس الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور وزارة شؤون المرأة وبين بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

جدول (19.4): معامل الارتباط بين دور الوزارة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة:

الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال احصائيا	0.000	0.800*	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور الوزارة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (19.4) أن معامل الارتباط يساوي 0.800، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين دور الوزارة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، وتعزو الباحثة ذلك لأن كلما زاد دور وزارة شؤون المرأة في المؤسسات النسوية، كلما زادت نوعية برامج بناء القدرات في المؤسسات النسوية، وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

جدول (20.4): معامل الارتباط بين دور الوزارة (الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات،

التمكين، والتشبيك) في بناء قدرات المؤسسات النسوية.

الدلالة	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
دال إحصائيا	0.000	0.666*	1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة (الهيكل التنظيمي) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.
دال إحصائيا	0.000	0.640*	2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة (التشريعات والقوانين) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

دال إحصائيا	0.009	0.500*	3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة (الاستراتيجيات) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.
دال إحصائيا	0.004	0.551*	4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة (التمكين) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.
دال إحصائيا	0.000	0.626*	5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وزارة شؤون المرأة (التشبيك) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (20.4):

1- وجود علاقة متوسطة طردية ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة (الهيكل التنظيمي) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية حيث إن معامل الارتباط يساوي 0.666، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وتعزو الباحثة ذلك إلى أن كلما زاد الاهتمام في الهيكل التنظيمي داخل وزارة شؤون المرأة زاد من برامج بناء القدرات داخل المؤسسات النسوية، وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

2- وجود علاقة متوسطة طردية ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة (التشريعات والقوانين) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية حيث إن معامل الارتباط يساوي 0.640، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وتعزو الباحثة ذلك كلما زاد الاهتمام بوضع تشريعات وقوانين تهتم ببناء القدرات ينتج عن ذلك زيادة برامج بناء القدرات في المؤسسات النسوية، وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

3- وجود علاقة متوسطة طردية ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة (الاستراتيجيات) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية حيث إن معامل الارتباط يساوي 0.50، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وتعزو الباحثة ذلك كلما زاد الاهتمام في الاستراتيجيات داخل وزارة شؤون المرأة سوف ينعكس ذلك على زيادة في بناء القدرات داخل المؤسسات النسوية، وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

4- وجود علاقة متوسطة طردية ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة (التمكين) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية حيث إن معامل الارتباط يساوي 0.551، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كلما زاد الاهتمام في برامج التمكين داخل الوزارة كلما انعكس ذلك على الاهتمام في برامج التمكين داخل المؤسسات النسوية،

وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

5- وجود علاقة متوسطة طردية ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة (التشبيك) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية حيث إن معامل الارتباط يساوي 0.626، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كلما زاد قدرة الوزارة على التشبيك مع المؤسسات النسوية سوف يزيد من برامج بناء القدرات داخل المؤسسات النسوية، وبالتالي نستنتج صحة الفرضية.

الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر بين وزارة شؤون المرأة (الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك) وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

للقوف على مستوى تأثير وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية، استخدم الباحثة اختبار الانحدار المتعدد بالطريقة التدريجية Stepwise ويمكن استنتاج ما يلي:

أ- يبين نموذج الانحدار النهائي أن بناء القدرات في المؤسسات النسوية، وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات المستقلة: الهيكل التنظيمي، التمكين والتشبيك.

ب- تم استبعاد المتغيرات المستقلة: التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات لعدم الدلالة الإحصائية في نموذج الانحدار المتعدد.

ت- أظهرت نتائج التحليل أن معامل الارتباط بلغت 0.788، وهي علاقة قوية طردية، بينما بلغ معامل التحديد المعدل 0.621 و هذا يعني أن 62.1% من التغير في بناء القدرات في المؤسسات النسوية يعود إلى تأثير المتغيرات المستقلة: الهيكل التنظيمي، التمكين والتشبيك والباقي 37.9% يعود لعوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع بناء القدرات في المؤسسات النسوية.

جدول (21.4): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين وزارة شؤون المرأة و محاورها على بناء القدرات في المؤسسات النسوية:

Sig. مستوى الدلالة	T المحسوبة	β معامل الانحدار		Sig. مستوى الدلالة	DF درجات الحرية		F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	المتغير التابع	
		المقدار الثابت	الهيكل التنظيمي		3	الانحدار					
.611	-.516	-.381		0.000	22	البواقي	12.02	0.621	0.788	بناء القدرات في المؤسسات النسوية	
.042	2.160	.330	الهيكل التنظيمي								
.037	2.225	.336	التمكين								
.048	2.090	.396	التشبيك								
المتغيرات المستبعدة من المعادلة لعدم الدلالة الإحصائية											
.780	.282	.062	التشريعات والقوانين								
.369	.918	.140	الاستراتيجيات								

معادلة التأثير:

بناء القدرات في المؤسسات النسوية = $0.381 - 0.330 * (\text{الهيكل التنظيمي}) + 0.336 * (\text{التمكين}) + 0.396 * (\text{التشبيك})$.

عند زيادة (الهيكل التنظيمي) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع: بناء القدرات في المؤسسات النسوية بمقدار (0.330).

عند زيادة (التمكين) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع: بناء القدرات في المؤسسات النسوية بمقدار (0.360).

عند زيادة (التشبيك) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير التابع: بناء القدرات في المؤسسات النسوية بمقدار (0.396).

الفرض الرئيس الثالث: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لوزارة شؤون المرأة تبعاً للنوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات. المتغير المستقل:

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير النوع.

جدول (22.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير النوع:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات		
		انثى	ذكر	
0.769	0.297	3.78	3.88	محور: الهيكل التنظيمي.
0.978	0.028	3.86	3.88	محور: التشريعات والقوانين.
0.608	- 0.519	4.06	3.94	محور: الاستراتيجيات.
0.555	- 0.599	4.03	3.88	محور: التمكين.
0.178	1.387	3.93	4.25	محور: التشبيك.
0.581	0.559	3.93	3.96	محور: وزارة شؤون المرأة.

تبين من جدول (22.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لاجمالي محور (وزارة شؤون المرأة) حيث كانت قيمة المعنوية 0.581 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير النوع، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن كلا الجنسين يخضعون لنفس السياسات والقوانين الخاصة في الوزارة، ونستنتج صحة الفرضية.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

جدول (23.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير الفئة العمرية:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				
		من 51 سنة فأكثر	من 41 - 50 سنة	من 31 - 40 سنة	من 20 - 30 سنة	
0.088	2.478	3.25	3.54	4.08	3.61	محور: الهيكل التنظيمي.
0.018	4.131	3.75	3.63	4.31	3.32	محور: التشريعات والقوانين.
0.357	1.134	3.50	4.00	4.17	3.93	محور: الاستراتيجيات.
0.281	1.359	4.00	3.83	4.21	3.82	محور: التمكين.
0.193	1.717	3.50	4.04	4.13	3.75	محور: التشبيك.
0.022	3.926	3.60	3.81	4.18	3.69	محور: وزارة شؤون المرأة.

تبين من جدول (23.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لاجمالي محور (وزارة شؤون المرأة) حيث كانت مستوى الدلالة 0.022 مما يوضح وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول اجمالي محور وزارة شؤون المرأة تعزى لمتغير الفئة العمرية، وكانت الفروق لصالح الفئة العمرية من 31- 40 سنة بمتوسط بلغ 4.18، وتعزو الباحثة ذلك لأن هذه الفئة العمرية هي الأكثر عملاً داخل الوزارات عامة، ووزارة شؤون المرأة خاصة.

جدول (24.4): نتائج اختبار شففيه للفروق حول الفروق في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير الفئة العمرية:

من 51 سنة فأكثر	من 41- 50 سنة	من 31- 40 سنة	من 20- 30 سنة	
-0.214	-0.123	-0.492*	-	30- 20 سنة.
0.278	0.369	-	-	من 31- 40 سنة.
-0.0917	-	-	-	من 41- 50 سنة.
-	-	-	-	من 51 سنة فأكثر.

من خلال نتائج شففيه للفروق تبين من جدول (24.4) أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية من 31- 40 سنة بمتوسط بلغ 4.18 على الفئة العمرية 20-30 سنة، تعزو الباحثة ذلك لأنها هي الفئة الأكثر خبرة داخل الوزارة.

3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (25.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			
		من 11 سنة فأكثر	من 6- 10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.057	3.279	3.47	3.83	4.13	محور: الهيكل التنظيمي.
0.019	4.781	3.50	3.81	4.44	محور: التشريعات والقوانين.
0.273	1.378	3.88	4.06	4.22	محور: الاستراتيجيات.
0.006	6.518	3.88	3.86	4.44	محور: التمكين.
0.299	1.276	3.81	4.00	4.16	محور: التشبيك.
0.006	6.633	3.71	3.91	4.28	محور: وزارة شؤون المرأة.

تبين من جدول (25.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لاجمالي محور (وزارة شؤون المرأة) حيث كانت مستوى الدلالة

0.006 مما يوضح وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور وزارة شؤون المرأة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وكانت الفروق لصالح سنوات الخدمة من 5 سنوات فأقل، وتعزو الباحثة ذلك لأن هذه الفئة ليست على دراية كبيرة بما يدور في وزارة شؤون المرأة.

جدول (26.4): نتائج اختبار شففيه للفروق حول الفروق في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

من 11 سنة فأكثر	من 6 - 10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.569*	0.363	-	5 سنوات فأقل.
0.205	-	-	من 6 - 10 سنة.
-	-	-	من 11 سنة فأكثر.

تبين من خلا جدول (26.4) من نتائج شففيه للفروق تبين أن الفروق كانت لصالح سنوات الخدمة من 5 سنوات فأقل على سنوات الخدمة من 11 سنة فأثر بمتوسط 428، وتعزو الباحثة ذلك لأن النسبة الأكبر من العاملين في وزارة شؤون المرأة سنوات الخبرة لديهم من 11 سنة فأكثر فهم أكثر دراية وعملاً داخل الوزارة من سنوات خبرتهم 5 سنوات فأقل.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (27.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			
		ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	
0.909	0.096	3.71	3.82	3.83	محور: الهيكل التنظيمي.
0.962	0.039	3.88	3.88	3.75	محور: التشريعات والقوانين.
0.574	0.568	3.92	4.10	3.92	محور: الاستراتيجيات.
0.740	0.305	3.96	4.06	3.83	محور: التمكين.
0.802	0.223	3.96	4.01	3.83	محور: التشبيك.
0.797	0.229	3.88	3.98	3.83	محور: وزارة شؤون المرأة.

تبين من جدول (27.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور (وزارة شؤون المرأة) حيث كانت مستوى الدلالة 0.797 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور وزارة

شؤون المرأة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثة ذلك لأن أغلب العاملين داخل الوزارة من حملة شهادة البكالوريوس.

5- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المحافظات.

جدول (28.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المحافظات:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				محافظه الشمال	
		محافظه خان يونس	محافظه الوسطى	محافظه غزة	محافظه الشمال		
0.185	1.762	3.67	4.13	3.68	4.50	محور: الهيكل التنظيمي.	
0.882	0.220	3.58	3.75	3.83	4.13	محور: التشريعات والقوانين.	
0.097	2.395	3.92	4.00	4.00	4.75	محور: الاستراتيجيات.	
0.463	0.888	3.83	3.88	3.97	4.50	محور: التمكين.	
0.057	2.940	4.00	3.75	3.92	4.75	محور: التشبيك.	
0.160	1.903	3.80	3.90	3.88	4.53	محور: وزارة شؤون المرأة.	

تبين من جدول (28.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: وزارة شؤون المرأة، حيث كانت مستوى الدلالة 0.160 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور وزارة شؤون المرأة تُعزى لمتغير المحافظات، وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع العاملين في الوزارة هم من محافظات مختلفة، ويخضعون لنفس البرامج ونفس السياسات والقوانين الخاصة بالوزارة.

المتغير التابع بناء قدرات:

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير النوع.

جدول (29.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - النوع:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات		
		انثى	ذكر	
0.314	1.028	3.92	4.07	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.898	0.130	3.59	3.96	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.354	0.946	3.75	4.02	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (29.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت قيمة المعنوية 0.354 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية تُعزى لمتغير النوع، وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع العاملين من كلا الجنسين يخضعون لنفس برامج بناء القدرات.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

جدول (30.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - الفئة العمرية:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				
		من 51 سنة فأكثر	من 41-50 سنة	من 31-40 سنة	30-20 سنة	
0.225	1.572	3.57	3.69	4.15	3.86	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.279	1.366	3.29	3.60	3.90	3.31	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.192	1.718	3.43	3.64	4.03	3.58	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (30.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.192 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير الفئة العمرية، وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع

الفئات تستفيد من جميع البرامج التي تقدمها الوزارة لهن في برامج بناء القدرات ولا تميز بين فئة عن فئة أخرى.

3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (31.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - سنوات الخدمة:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			
		من 11 سنة فأكثر	من 6-10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.018	4.868	3.63	3.97	4.29	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.242	1.516	3.41	3.76	3.93	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.040	3.755	3.52	3.87	4.11	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (31.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" H أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لاجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.040 مما يوضح وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي لمحور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، وكانت الفروق لصالح سنوات الخدمة من 5 سنوات فأقل، وتعزو الباحثة ذلك إلى الاهتمام في الآونة الأخيرة في تعزيز وجود برامج بناء قدرات حديثة لجميع الموظفين لذلك استفادوا جميع العاملين الجدد من هذه البرامج.

جدول (32.4): نتائج اختبار شففيه للفروق حول الفروق في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

من 11 سنة فأكثر	من 6-10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.594*	0.246	-	5 سنوات فأقل.
0.347	-	-	من 6-10 سنة.
-	-	-	من 11 سنة فأكثر.

من خلال جدول (32.4) أن نتائج شففيه للفروق تبين أن الفروق كانت لصالح سنوات الخدمة من 5 سنوات فأقل على سنوات الخدمة من 11 سنة فأكثر بمتوسط 4.11، وتعزو الباحثة ذلك لأن في الفترة الحالية تم تكثيف التدريبات للموظفين حتى يتم من تعزيز قدراتهم، إلى ذلك نلاحظ أن الموظفين الجدد هم الأكثر تشجيعاً لبرامج بناء القدرات.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (33.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - المؤهل العلمي:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			
		ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	
0.946	0.056	3.88	3.96	3.95	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.858	0.154	3.62	3.62	3.86	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.918	0.086	3.75	3.79	3.90	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (33.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.918 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي لمحور بناء قدرات المؤسسات النسوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع العاملين يخضعون لنفس برامج بناء القدرات باختلاف مؤهلاتهم العلمية.

5- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المحافظات.

جدول (34.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - المحافظات:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				
		محافظه خان يونس	محافظه الوسطى	محافظه غزة	محافظه الشمال	
0.150	1.968	3.95	3.29	3.95	4.43	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.400	1.029	3.71	3.43	3.57	4.43	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.218	1.606	3.83	3.36	3.76	4.43	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (34.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.218 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي

لمحور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير المحافظات، وتعزو الباحثة لأن جميع العاملين باختلاف أماكن سكنهم يخضعون لنفس برامج بناء القدرات.

الفرض الرئيس الرابع: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير النوع.

جدول (35.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير - النوع:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار t	المتوسطات		
		انثى	ذكر	
0.788	-0.270	3.50	3.43	محور: الهيكل التنظيمي.
0.893	0.134	3.56	3.59	محور: التشريعات والقوانين.
0.604	-0.520	3.35	3.18	محور: الاستراتيجيات.
0.913	-0.109	3.28	3.25	محور: التمكين.
0.907	0.117	3.42	3.45	محور: التشبيك.
0.444	0.768	3.22	3.45	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.731	-0.344	3.33	3.24	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.941	-0.074	3.39	3.37	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (35.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت قيمة المعنوية 0.941 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير النوع، أي أن درجة استجابات الذكور مساويةً لدرجة استجابات الإناث، أي كلا الجنسين تناولوا نفس الأهمية لبناء قدرات المؤسسات النسوية.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

جدول (36.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير الفئة العمرية:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات				
		من 51 سنة فأكثر	من 41-50 سنة	من 31-40 سنة	20-30 سنة	
0.274	1.312	3.96	3.68	3.43	3.44	محور: الهيكل التنظيمي.
0.071	2.404	4.08	3.85	3.49	3.46	محور: التشريعات والقوانين.
0.204	1.555	4.13	3.27	3.20	3.35	محور: الاستراتيجيات.
0.249	1.390	4.00	3.20	3.23	3.26	محور: التمكين.
0.258	1.363	4.13	3.35	3.34	3.45	محور: التشبيك.
0.242	1.416	3.85	3.02	3.19	3.29	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.408	0.973	3.81	3.38	3.21	3.33	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.256	1.367	3.99	3.39	3.31	3.38	محور المؤسسات النسوية.

تبين في جدول (36.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.256 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي لمحور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير الفئة العمرية، مما يدل على الفئات العمرية من العينة المستهدفة من المؤسسات النسوية تعمل وفق سياسات متشابهة، وتخضع لجميع البرامج المختلفة لبناء قدرات التي تقدمها المؤسسات ولا تتحيز للفئات العمرية بل دائماً تسعى إلى تطوير الكادر البشري من خلال برامج بناء القدرات المختلفة.

3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (37.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات			
		من 11 سنة فأكثر	من 6 - 10 سنة	5 سنوات فأقل	
0.136	2.029	3.69	3.56	3.34	محور: الهيكل التنظيمي.
0.015	4.361	3.82	3.70	3.35	محور: التشريعات والقوانين.
0.481	0.737	3.41	3.47	3.22	محور: الاستراتيجيات.
0.338	1.096	3.37	3.43	3.16	محور: التمكين.
0.551	0.599	3.44	3.56	3.34	محور: التشبيك.
0.805	0.218	3.21	3.33	3.21	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.424	0.864	3.30	3.47	3.23	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.275	1.306	3.48	3.51	3.26	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (37.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.275 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي لمحور بناء قدرات المؤسسات النسوية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، أي: أن جميع الموظفين باختلاف مسمياتهم الوظيفية وسنوات الخدمة لديهم يعون بأهمية الالتحاق في برامج بناء القدرات.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (38.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات					
		ثانوية فما دون	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	
0.398	1.024	3.83	3.28	3.50	3.56	3.25	محور: الهيكل التنظيمي.
0.131	1.811	3.98	3.38	3.50	3.89	3.67	محور: التشريعات والقوانين.
0.031	2.755	4.13	3.38	3.19	3.48	2.75	محور: الاستراتيجيات.
0.007	3.673	4.06	3.32	3.18	3.34	2.33	محور: التمكين.
0.009	3.546	4.10	3.31	3.28	3.98	3.17	محور: التشبيك.
0.055	2.385	3.94	3.14	3.15	3.36	2.76	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.033	2.715	3.98	3.24	3.20	3.60	3.21	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.028	2.827	4.00	3.29	3.29	3.63	3.02	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (38.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.028 مما يوضح وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الثانوية العامة بمتوسط بلغ 4، أي أن جميع العاملين باختلاف مؤهلاتهم العلمية يخضعون لبرامج بناء القدرات حسب طبيعة عمل كل موظف، وحسب الخطة الاستراتيجية الموجودة داخل المؤسسات.

جدول (39.4): نتائج اختبار شففيه للفروق حول الفروق في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

ثانوية فما دون	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	
- 0.9838*	- 0.2716	- 0.2726	- 0.609	-	دكتوراه.
- 0.3747	0.3373	0.3364	-	-	ماجستير.
- 0.7112	0.00095	-	-	-	بكالوريوس.
- 0.7122*	-	-	-	-	دبلوم.
-	-	-	-	-	ثانوية فما دون.

من خلال جدول (39.4) تبين أن الفروق كانت لصالح الثانوية العامة بمتوسط بلغ 4 على المؤهل العلمي الدكتوراه، والدبلوم، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الحاصلين على الثانوية العامة في المؤسسات النسوية في المستويات الدنيا يعملون كأذنة وسائقين وعاملين نظافة، كما أنهم لا يخضعون لنفس برامج بناء القدرات التي يتم تنفيذها مع حملة شهادة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

5- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المحافظات.

جدول (40.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المحافظات:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار F	المتوسطات					
		محافظه رفح	محافظه خان يونس	محافظه الوسطى	محافظه غزة	محافظه الشمال	
0.196	1.536	3.27	3.79	3.65	3.52	3.36	محور: الهيكل التنظيمي.
0.022	2.977	3.18	3.89	3.56	3.71	3.65	محور: التشريعات والقوانين.
0.956	0.165	3.40	3.40	3.34	3.22	3.34	محور: الاستراتيجيات.
0.377	1.066	3.18	3.09	3.58	3.20	3.28	محور: التمكين.
0.749	0.482	3.29	3.54	3.29	3.51	3.56	محور: التشبيك.
0.802	0.409	3.22	3.10	3.26	3.18	3.49	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).
0.931	0.212	3.24	3.48	3.31	3.34	3.26	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).
0.888	0.284	3.25	3.47	3.45	3.40	3.42	محور المؤسسات النسوية.

تبين من جدول (40.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لإجمالي محور: بناء قدرات المؤسسات النسوية، حيث كانت مستوى الدلالة 0.888 مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول إجمالي محور بناء قدرات المؤسسات النسوية تُعزى لمتغير المحافظات وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع المؤسسات النسوية تعمل بنفس المنهجية وهي حماية النساء وتمكينهن وتوفير جميع الخدمات لهن، وتعمل بتنفيذ برامج بناء قدرات متشابهة، وتنفذ مشاريع مختلفة تخدم المرأة، ولديهم تشبيك فيما بينهم، وجميعهم لديهم هياكل تنظيمية، وقوانين عمل موحدة تدعم النساء، ويعملون وفقاً لاستراتيجيات موحدة مثل استراتيجية مناهضة العنف ضد المرأة.

الفصل الخامس

تحليل ومناقشة النتائج

1-5 النتائج الخاصة بوزارة شؤون المرأة:

1- الهيكل التنظيمي:

يتضح من نتائج الدراسة أن الوزارة يتوافر لديها هيكل تنظيمي مخطط يتطابق مع الوظائف الخاصة بالوزارة بوزن نسبي 76.15%، وتتوافر لدى الوزارة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز العمل بكفاءة، وفقاً لرؤيتها بوزن نسبي 75.38%، ويتم تبادل المعلومات وتوفيرها بين الوحدات التنظيمية والإدارة العليا بوزن نسبي 76.92%، ويتم الاستعانة بخبراء واستشاريين في مجال التطوير التنظيمي داخل الوزارة بوزن نسبي 75.38%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الهيكل التنظيمي يعد بمثابة العمود الفقري التي تستند عليه الوزارة بعملها، ومن خلاله تستطيع أن تحقق درجة عالية من التكيف والتطابق، وبيئة عمل مناسبة وملاءمة لكفاءة العنصر البشري، وكفاءة مواردها المادية، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (النيل، وآخرون، 2018)، بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وكفاءة وفعالية الأداء.

2- التشريعات والقوانين:

كشفت نتائج الدراسة أن الوزارة تنفذ القوانين والتشريعات الواضحة بين جميع الأفراد دون تمييز بوزن نسبي 70.77%، وتلتزم الوزارة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة بوزن نسبي 75.38%، وتستند الوزارة على تشريعات أساسية وثانوية في عملها بوزن نسبي 80.00%، وتستند الوزارة على اتفاقيات وإعلانات وقرارات دولية في عملها بوزن نسبي 83.08%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الوزارة تعمل وفقاً لقوانين سواءً أكانت قوانين محلية أم دولية أي تستند على دليل قانوني واضح في مجال عملها، وجميع القوانين هدفها حماية النساء، والدفاع عن حقوقهن كاملة،

وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (جعفري، 2012) بأهمية وجود القوانين والتشريعات وأن تعمل الدولة على توفير جميع الحقوق للنساء.

3- الاستراتيجيات:

أظهرت نتائج الدراسة أن الوزارة تعمل على وضع خطة استراتيجية توضح من خلالها رؤية ورسالة وأهداف الوزارة بوزن نسبي 87.69%، وتسعى الوزارة إلى رسم خطة استراتيجية خاصة لبناء قدرات العاملين بين المؤسسات النسوية والوزارة بوزن نسبي 83.08%، وتسعى الوزارة من خلال خطتها الاستراتيجية على ربط وتكامل بين خطة الوزارة وخطة المؤسسات النسوية بوزن نسبي 78.46%، وتعمل الوزارة على التقييم للخطة الاستراتيجية بشكل مستمر بوزن نسبي 72.80%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الاستراتيجية تساعد الأفراد على اتخاذ القرارات المناسبة، للوصول إلى تحقيق نتائج ناجحة، وتسعى إلى تحقيق الأهداف المخطط لها، ومعرفة الوضع الحالي للعمل، والاستفادة من إيجابيات العمل، والحرص على تنفيذها بأسلوب صحيح، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (الكربي، 2017) بأهمية وجود الاستراتيجيات داخل الدولة لإحداث نقلة نوعية في واقع المرأة الإماراتية وتمكينها اقتصادياً، واجتماعياً، وسياسياً، وثقافياً.

التمكين:

بينت نتائج الدراسة أن الوزارة تضع سياسات واضحة لتمكين النساء بوزن نسبي 81.54%، وتستخدم الوزارة برامج خاصة لتمكين النساء في العديد من المجالات بوزن نسبي 83.85%، ويوجد ضعف في تمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء في الوزارة بوزن نسبي 74.62%، وتخدم برامج التمكين على امتلاك مشاريع مختلفة وذات استقلالية للنساء بوزن نسبي 80.77%، وتعزو الباحثة ذلك لأن التمكين داخل الوزارة يعمل على ضبط حياة النساء، ومساعدتهن وإعدادهن لمواجهة جميع التحديات الخاصة بهن، وزيادة ثقتهن بأنفسهن لينعكس ذلك على تحسين أوضاعهن الحياتية وتحقيق الإسهامات الفعالة والإيجابية بكل الجوانب النفسية والاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (أبو الفتوح، 2016) بأن الجمعيات الأهلية تحتاج إلى تفعيل بعض الأدوار التي تساعد على تمكين المرأة، ويوجد ضعف في تمويل البرامج الخاصة بالتمكين.

4- التشبيك:

كشفت نتائج الدراسة أن الوزارة تمتلك أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع جميع القطاعات العاملة بوزن نسبي 80.77%، وتعمل الوزارة على التنسيق بين العاملين والقيادات لاستحداث الدورات الفاعلة بوزن نسبي 83.08%، ويسهم التشبيك مع وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية بتقديم الخدمات بكفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين بوزن نسبي 74.62%، ويسهم التشبيك على استحداث برامج بناء قدرات

حديثاً ومميزة بوزن نسبي 80.00%، وتعزو الباحثة ذلك لأن هناك أصبح حاجة ماسة لوجود التشبيك داخل المؤسسات النسوية؛ لأنه يعمل على التطور السريع بين المؤسسات، ومواكبة التكنولوجيا، وتوفير جميع البيانات عن المؤسسات المختلفة وطبيعة عمل كل مؤسسة على حدى، وكيفية الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة بشكل سريع وفعال، هناك اختلاف بين دراسة (الأغا، 2015) وبين نتائج الدراسة الحالية بأن دراسة الأغا أكدت على وجود عقبات تواجه عملية التشبيك ومن أهمها قلة تبادل الخبرات، وغياب سجل تبادل المعلومات، وقلة عقد اجتماعات دورية.

5- القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

وضحت نتائج الدراسة أن الوزارة توظف كفاءات محورية تتواكب وتتناسب مع عملها وتلبي احتياجاتها بوزن نسبي 76.15%، وتهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية في جميع مجالات عملها بوزن نسبي 76.15%، وتتوسع برامج بناء القدرات لصقل مهارة العاملين في الوزارة بوزن نسبي 86.15%، وتشرف الإدارة العليا وأصحاب الاختصاص على برامج بناء القدرات التي تقوم بها الوزارة بوزن نسبي 82.31%، وتعمل الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية بوزن نسبي 75.20%، وتقوم الإدارة العليا في الوزارة برقابة وتقييم نتائج برامج بناء القدرات بوزن نسبي 76.15%، وتسهم برامج بناء القدرات في تزويد القادة الإداريين بالمهارات والمعارف المطلوبة في اتخاذ القرارات بوزن نسبي 79.23%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الوزارة تحرص على توفير بناء قدرات الطواقم البشرية بشكل متواصل حتى يستطيع جميع العاملين مواكبة كل جديد في مجال عملهم، وقدرتهم بعد ذلك على توفير جميع الخدمات للنساء بدرجة عالية من المهنية.

6- القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

بينت نتائج الدراسة أن الوزارة تواكب التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها بوزن نسبي 76.15%، ويصمم الموقع الإلكتروني للوزارة بطريقة سهلة الوصول لجميع الفئات بوزن نسبي 75.38%، وتستخدم الوزارة الإدارة الذكية في العمل بوزن نسبي 70.00%، وتساعد برامج بناء القدرات على تنمية المهارات ونظم المعلومات التكنولوجية بوزن نسبي 74.62%، وتشجع الوزارة على التأقلم والاستجابة للمتغيرات التكنولوجية بما يخدم أعمالها بوزن نسبي 74.62%، وتحتوي الوزارة على قاعدة بيانات شاملة لجميع المؤسسات النسوية بوزن نسبي 77.69%، وتستخدم الوزارة برامج إلكترونية حديثة تسهم في الأزمات والطوارئ بوزن نسبي 62.31%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الوزارة مهمتها توفير القدرات البيئية لأنها تُعد المظلة الأساسية لعمل المؤسسات النسوية وعليها أن توفر جميع المعلومات عبر موقعها الإلكتروني، وإعطاء دورات تدريبية خاصة بالتطور التكنولوجي المتجددة والمتسارعة تخدم الوزارة وبرامجها، وتتناسب مع أهدافها ورؤيتها الاستراتيجية.

5-2 النتائج الخاصة بالمؤسسات النسوية:

1- الهيكل التنظيمي:

كشفت نتائج الدراسة أن الوزارة تساعد في بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة بوزن نسبي 62.79 %، وتسهم مركزية اتخاذ القرار بإضعاف عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة بوزن نسبي 68.69 %، وتتوافر لدى المؤسسة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة وفقاً لرؤيتها بوزن نسبي 83.77 %، وتستعين المؤسسة بخبراء من الوزارة لتطوير الهيكل التنظيمي بوزن نسبي 64.59 %، وتعزو الباحثة ذلك لأن الهيكل التنظيمي مهم جداً داخل المؤسسات سواءً أكانت المؤسسات القطاع العام أم بالخاص، لأنه يعمل على تقسيم المهام بين مختلف الوحدات والأقسام، مما يحقق التنسيق فيما بينهم، وعدم الازدواجية، ويساعد على سير العمل بطريقة تحقق أهداف المؤسسة.

2- التشريعات والقوانين:

وضحت النتائج أن الوزارة تصدر قرارات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة حسب قانون المؤسسات بوزن نسبي 65.55 %، وتلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة بوزن نسبي 80.66 %، وتتسجم لوائح المؤسسة مع اللوائح القانونية للوزارة بوزن نسبي 75.04 %، وتسهم الوزارة بالضغط والتأثير على المؤسسة في تطوير السياسات والقوانين 63.64 %، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن التشريعات والقوانين تعمل على تنظيم سلوك العاملين داخل المؤسسات، وتحفظ حقوقهم وواجباتهم وتجعلهم أكثر قدرةً عن التعبير عن آرائهم، وتعمل على النهوض والتطور في سير عمل المؤسسات من جميع الجوانب، كما تسهم على سير العمل بانتظام.

3- الاستراتيجيات:

بينت النتائج أنه يتم تشكيل فريق من قبل المؤسسة للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي للوزارة بوزن نسبي 64.00 %، وتشارك الوزارة المؤسسة في الأنشطة المؤتمرات والندوات وورشات العمل ضمن خطتها الاستراتيجية بوزن نسبي 72.44 %، وتضع الوزارة رؤية استراتيجية تُسهم في بناء قدرات المؤسسة بوزن نسبي 65.00 %، وتعمل الوزارة على تقويم الخطة الاستراتيجية للمؤسسة بوزن نسبي 64.45 %، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن من خلال الاستراتيجيات تستطيع المؤسسات تحقيق أهدافها بواقعية، والقدرة على اتخاذ القرارات، وتحديد أوجه نقاط القوة والضعف، والقدرة على تحديد جميع الإمكانيات سواءً كانت إمكانيات مادية أم بشرية، لينعكس ذلك على الاستمرارية في عملها بالوقت المطلوب، وحيث تساعد الاستراتيجيات على تحقيق الأهداف بما تتصف فيه من مرونة تساعد على التكيف مع التغيير السياسي، الاقتصادي، والتكنولوجي.

4- التمكين:

أظهرت النتائج أنه الوزارة تضع سياسات لتمكين النساء داخل المؤسسة بوزن 64.67%، وتسهم الوزارة في تمكين النساء من خلال برامج المؤسسة بوزن نسبي 65.62%، وتواجه المؤسسة صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء بوزن نسبي 71.71%، وتسهم الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لتمكين النساء داخل المؤسسة بوزن نسبي 59.17%، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن وجود برامج تمكين النساء داخل المؤسسات يعمل على تعزيز ثقة النساء بأنفسهن، ومعرفة حقوقهن كاملة، وتوفير جميع الخدمات والموارد لهن، ليتم التحكم في حياتهن والمشاركة الفاعلة في القرارات المتعلقة بالأسرة والمجتمع بشكل عام، بالإضافة إلى تمكينهم للوصول إلى المناصب القيادية، وتشابهت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الجعفري، 2012) بأهمية أن يكون للدولة والوزارة دور في تمكين النساء من جمعي الجوانب.

5- التشبيك:

ووضحت نتائج الدراسة بأن الوزارة تمتلك أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع المؤسسة بوزن نسبي 86.60%، وتقوم الوزارة بالتنسيق مع المؤسسة لتنفيذ برامج وأنشطة فاعلة بوزن نسبي 66.83%، ويسهم التشبيك مع الوزارة في تقويم خدمات ذات كفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين بوزن نسبي 73.33%، وتسهم الوزارة في اتصال المؤسسة مع شركاء مانحين بوزن نسبي 65.45%، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن التشبيك يعمل على تحقيق أهداف المؤسسات مع الوزارة، ليكونوا أكثر إيجابية وفعالية، والقدرة على تبادل جميع الخبرات، وإقامة مصالح مشتركة فيما بينهم، لينعكس ذلك على بناء قدرات كل منهم، والتي يساهم التشبيك الدولي والمحلي للمؤسسات في اكتسابهم هذه الخبرات.

القدرات البشرية (معرفة، قيادة):

بينت نتائج الدراسة أن الوزارة تساعد المؤسسة في اختيار رأس المال البشري الذي يلبي احتياجاتها في العمل بوزن نسبي 58.68%، وتهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية للعاملين داخل المؤسسة بوزن نسبي 61.17%، وتتنوع برامج بناء القدرات في المؤسسة بما يتواءم ويتناسب مع مجالات عملها بوزن نسبي 79.50%، وتنسق المؤسسة مع الوزارة في برامج بناء القدرات التي تقوم بها بوزن نسبي 65.83%، وتعمل المؤسسة بالتعاون مع الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية بوزن نسبي 64.79%، وتقوم الوزارة برقابة وتقييم نتائج بناء القدرات على العاملين في المؤسسة بوزن نسبي 62.00%، وتسهم الوزارة بدعم الإدارة العليا للمؤسسة وفقاً لأجندتها بوزن نسبي 61.01%، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن وجود بناء قدرات الموارد البشرية داخل المؤسسات يعمل على إحداث تغيير كبير في سلوكيات واتجاهات العاملين، ويعمل على اكتساب العديد من

المعلومات والخبرات والقدرات الجديدة، مما يؤدي إلى رفح الروح المعنوية، وإنجاز العمل بكفاءة، واكتساب العاملين بعض الصفات التي تؤهلهم بأن يكونوا قادة بالمجتمع، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (خان، 2015)، بأهمية العمل على بناء القدرات البشرية للمرأة باعتبارها عنصراً مهماً في التنمية البشرية.

6- القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):

ظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسة تواكب التطور التكنولوجي والمستجدات القائمة في مجال عملها بوزن نسبي 80.98%، وتدعم الوزارة الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة وتتابعه بوزن نسبي 59.00%، وتسهم الوزارة في بناء قدرات العاملين تكنولوجياً في المؤسسة بوزن نسبي 59.50%، ويوجد لدى الوزارة قنوات اتصال إلكترونية مع المؤسسة بوزن نسبي 64.54%، ويوجد لدى الوزارة قاعدة بيانات حديثة تزود المؤسسة بالمعلومات بوزن نسبي 62.64%، وتساهم الوزارة في وضع منصات إلكترونية لبناء قدرات المؤسسة بوزن نسبي 57.52%، وتسهم النظام التكنولوجي المستخدم في المؤسسة على تدفق المعلومات بوزن نسبي 76.10%، وتقدم المؤسسة معلومات كافية للوزارة عن مهام عملها إلكترونياً بوزن نسبي 69.09%، وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية وجود بناء قدرات بيئية يعمل على اكتساب الأفراد العديد من الخبرات والمعلومات والقدرات الجديدة التي تجعله قادراً على التعامل مع التكنولوجيا بكل سهولة، ومواكبة جميع التغيرات التي تحصل بالمجتمعات جمعياً، لتقديم جميع الخدمات بأقل تكلفة ووقت وجهد، للوصول إلى كفاءة الأداء.

5-3 نتائج اختبار فروض الدراسة:

تم عرض نتائج الدراسة من خلال عرض نتائج اختبار الفرضيات، وفي ضوء ذلك تم التواصل إلى النتائج التالية الموضحة في الجدول التالي:

جدول (1.5): نتائج اختبار الفروض

النتيجة	الفرض
ثبت صحة الفرض.	الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور وزارة شؤون المرأة وبين بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، ويشتمل من الفرض الرئيس الفرعي التالي:
ثبت صحة الفرض.	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.
ثبت صحته جزئياً (الهيكل التنظيمي، والتمكين، والتشبيك).	الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، والتشريعات والقوانين، والاستراتيجيات، والتمكين، والتشبيك وبين بناء القدرات في المؤسسات النسوية.
ثبت صحته جزئياً عدا (المؤهل العلمي).	الفرض الرئيس الثالث: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لوزارة شؤون المرأة تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.
ثبت صحته جزئياً عدا (الفئة العمرية، سنوات الخدمة).	الفرض الرئيس الرابع: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً: النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المحافظات.

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي.

تحقيق أهداف الدراسة:

يوضح الجدول السابق مدى قدرة الدراسة على تحقيق أهدافها على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (2.5): تحقيق أهداف الدراسة

مضمون الهدف	مجال تحقيقه	نتيجة
الهدف الرئيس من هذه الدراسة: التعرف إلى دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة، ويتفرع من الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:	نتائج الفرض الرئيس الأول، الإطار النظري، الدراسة الاستطلاعية.	تم تحقيق الهدف.
1- التعرف إلى واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات، القوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك من وجهة نظر العاملين بالوزارة.	الإطار النظري، الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، السؤال الفرعي الأول، الفرضية الفرعية الأولى.	تم تحقيق الهدف جزئياً.
2- التعرف إلى واقع وزارة شؤون المرأة: الهيكل التنظيمي، التشريعات، القوانين، الاستراتيجيات، التمكين، التشبيك من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النسوية.	الإطار النظري، الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، السؤال الفرعي الثاني، الفرضية الثانية.	تم تحقيق الهدف جزئياً.
3- الكشف عن دور المؤسسات النسوية في بناء القدرات.	المقابلات الشخصية، الدراسة الاستطلاعية، الإطار النظري، السؤال الثالث.	تم تحقيق الهدف.
4- المقارنة بين وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية في بناء القدرات.	الإطار النظري، والدراسة الاستطلاعية، والإجابة على السؤال الرابع الفرضية الفرعية الثالثة والرابعة.	تم تحقيق الهدف.
5- وضع تصور مقترح لتطوير بناء قدرات المؤسسات النسوية وخاصة في وزارة شؤون المرأة في قطاع غزة.	الإطار النظري، النموذج المقترح للدراسة، الإجابة عن السؤال الخامس	تم تحقيق الهدف.

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي.

4-5 التوصيات:

توصيات متعلقة بالنتائج:

- 1- ضرورة اهتمام الوزارة بتوفير بيئة عمل تنظيمية لإنجاز جميع الأعمال بكفاءة وفقاً لرؤيتها، والمساعدة ببناء الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسات النسوية.
- 2- اهتمام الوزارة في تنفيذ القوانين والتشريعات الواضحة بين جميع الأفراد دون تمييز، ومساهمتها بالضغط والتأثير في تطوير السياسات والقوانين الخاصة بالمؤسسات النسوية.
- 3- قيام الوزارة بتقويم الخطة الاستراتيجية بشكل مستمر، وقيام المؤسسات بتشكيل فريق من العاملين للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي الخاصة بوزارة شؤون المرأة.
- 4- ضرورة مساهمة الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لبرامج تمكين النساء التي تقوم بها المؤسسات النسوية، من خلال توفير جميع السلع والخدمات والمواد الخام.
- 5- اهتمام الوزارة بالتشبيك مع المؤسسات النسوية ليتم تقديم جميع الخدمات بكفاءة وجودة عالية للمستفيدين، ومساهمتها في إشراك المؤسسات مع شركاء مانحين.
- 6- قيام الوزارة ببناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية، والمساعدة بالمؤسسات النسوية في اختيار رأس المال البشري، عند عملية الاستقطاب، والاختيار، والتعيين، والتدريب.
- 7- استخدام برامج إلكترونية حديثة في بناء القدرات تُسهم في الأزمات والطوارئ، ودعمها للمواقع الإلكترونية الخاصة بالمؤسسات النسوية من قبل وزارة شؤون المرأة.

توصيات خاصة بوزارة شؤون المرأة:

- 1- اهتمام الوزارة من ضمن خططها الاستراتيجية في برامج بناء القدرات الخاصة بالمؤسسات النسوية.
- 2- ضرورة الاتصال والتواصل مع الوزارة والمؤسسات النسوية بشكل دائم حتى لا يصبح هناك ازدواجية بالعمل.
- 3- أن تكون وزارة شؤون المرأة هي المرجعية الأولى، وبمثابة المظلة الأساسية لعمل المؤسسات النسوية.
- 4- أن تعمل الوزارة على إنشاء دليل واضح لمهام وأعمال المؤسسات النسوية حتى يتم تقديم جميع الخدمات بشكل متساوي وغير متكرر.
- 5- تأسيس قاعدة بيانات شاملة عن جميع المؤسسات النسوية في فلسطين.

توصيات خاصة بالمؤسسات النسوية:

- 1- اجتماعات مستمرة ما بين المؤسسات النسوية وبين وزارة شؤون المرأة يتم تنسيقها من قبل المؤسسات النسوية.
- 2- تبادل الخبرات ما بين العاملين في المؤسسات النسوية وبين العاملين في وزارة شؤون المرأة.
- 3- ضرورة الاهتمام بأراء المستفيدين من خدمات المؤسسات النسوية عند بناء الخطط الاستراتيجية بجانب التعاون مع وزارة شؤون المرأة.
- 4- ضرورة اعتماد المؤسسات النسوية على ذاتها، وليس فقط على المشاريع الممولة.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو العلا، م (2014): التشبيك الإلكتروني بين المنظمات الأهلية. الطبعة الأولى، المنامة مملكة البحرين.
2. أبو النصر، م. (2009): مقومات التخطيط والتفكير الاستراتيجي المتميز، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
3. أبو بكر، ز. (2017): دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية النسوية منظمة المروج النسائية نموذجاً، المجلة الليبية العالمية، جامعة بنغازي، كلية التربية بالمرج، المجلد 28 الصفحات 1- 25 ليبيا.
4. أبو عدوان، س. (2013): دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية الضفة الغربية كحالة دراسية. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
5. أبو منديل، غ. (2014): واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة. مركز شؤون المرأة، فلسطين.
6. إحصائية موظفي وزارة المرأة حسب ديوان الموظفين العام بغزة 2019.
7. ادعيس، م. (2016): دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات. جامعة القدس، فلسطين.
8. الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
9. الاستراتيجية ومراقبة التسيير غير معروف الباحث.
10. إسماعيل، أ. (2015): تطور الفكر النسوي في قطاع غزة والضفة الغربية 1991-2006. جامعة اسلامية قطاع غزة، فلسطين.
11. الأغا، الاستاذ، إ، م. (2003): تصميم البحث التربوي. د.ط.، مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر. فلسطين.
12. الأغا، ب. (2015): المعوقات التي تواجه التشبيك بين الجمعيات الأهلية وسبل مواجهتها. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع 54، ص 257-277 فلسطين.

13. باوزير، ن. (2017): تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة. معهد الدراسات العليا التربوية جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
14. برنامج الأمم المتحدة للبيئة (2016): الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي (جدول الأعمال المؤقت، 8).
15. برنامج الأمم المتحدة، 2008.
16. برنامج الأمم المتحدة، 2009.
17. البكري، ا. (2016): أثر فعالية الهيكل التنظيمي على نجاح شركات المساهمة العامة في بورصة فلسطين في تطبيق استراتيجيتها. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
18. البلعاوي، م. (2013): دور القوانين والتشريعات في الحفاظ العمراني في البلدة القديمة بمدينة غزة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
19. البواب، س. (2015): دور برنامج القيادة الحكومية النسائية التدريبي في تطوير الأداء الوظيفي لدى القيادات النسائية في الوزارات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية. أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، فلسطين.
20. تصميم وتطوير الهيكل التنظيمي دليل إرشادي وأدوات عملية، 2015.
21. تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، دليل إرشادي. جامعة القاهرة، مصر.
22. جاد الله، ح. (2007): التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
23. جعفر، ه. (2016): تنمية قدرات الموارد البشرية وأبعادها المختلفة. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 25، ص 225.253.
24. جعفري، ر. (2012): دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأولويات التنموية للنوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني بعد أوسلو. جامعة بيرزيت، فلسطين.
25. الحايك، ع. (2018): أثر سلسلة الأوامر ونطاق الإشراف في الهيكل التنظيمي على اتخاذ القرار بوزارة الداخلية والأمن الوطني قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.

26. الحجار، ع. (2016): واقع التشبيك وأثره على جودة الخدمات المقدمة من مؤسسات ذوي الإعاقة بمحافظة قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
27. حجازي، ه. (2013): نموذج مقترح لممارسة تنظيم المجتمع في بناء قدرات الجمعيات الأهلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. العدد 35.
28. حموتة، ف. (2014): استراتيجية التشبيك كمدخل لتفعيل دور المنظمات البيئية غير الحكومية لحماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة. مجلة جيل للدراسات السياسية والعلاقات الدولية، الجزائر، العدد 1.
29. حنان، وسيلة، و، ب. (2017): مقالة النسوية كمحرك لتمكين المرأة اقتصاديا دراسة تحليلية لمشاركة المرأة في العمل المقاوالاتي في الجزائر. مجلة معهد العلوم الاقتصادية "مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 20 العدد 5، الجزائر.
30. حنيني، م. (2017): المعوقات التي تواجه المؤسسات النسوية الفلسطينية في تطوير قاعدتها الجماهيرية من وجهة نظرهم في محافظة نابلس. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
31. الدراغمة، ت. (2014): فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهم. جامعة محمد خيضر، الجزائر.
32. الدليل الإرشادي لإعادة هيكلة الدوائر الحكومية، وزارة تطوير القطاع العام مديرية إعادة الهيكلة، آذار 2015.
33. الديلمي، ع. (2014): البحث العلمي أسسه ومناهجه. طبعة 1، دار رضوان للنشر والتوزيع، عمان.
34. راضي، ج. (2010): التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة القادسية، العراق.
35. الربيعي، أ. (2015): دور البرنامج الحكومي في تمكين المرأة العربية. مركز النور للدراسات، العراق.
36. رجب، آ. (2018): واقع عمليات التشبيك في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تحسينه. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
37. رضوان، ص. (2015): أثر أبعاد الهيكل التنظيمي على إدارة المعرفة دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية. الجامعة الإسلامية، فلسطين.

38. الزهراني، ع. (2013): أنماط الهيكل التنظيمي السائدة بالجامعات السعودية دراسة تحليلية مقارنة عالم التربية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، السعودية.
39. زيارة ميدانية لوزارة الداخلية بتاريخ 18.3.2019، بهدف التوصل إلى قائمة بأسماء المؤسسات النسوية.
40. زين، ي. (2010): واقع تطبيق استراتيجيات بورتر التنافسية وانعكاسه في تنمية أداء القطاع الصناعي في مدينة الخليل. جامعة القدس، فلسطين.
41. السروجي، ط. (2010): الخدمة الاجتماعية الدولية. طبعة الأولى، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ص151.
42. سعيد، م. (2001): بناء القدرات التكنولوجية للأمة. موقع اسلام أون لاين.
43. الشاعر، م. (2018): أثر الممارسات الاستراتيجية للموارد البشرية على تحسين الصورة الذهنية لدى المصارف الإسلامية في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
44. شبير، أ، المغني، أ. (2018): دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفلسطينية دراسة مطبقة على برامج التمكين في جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
45. شبير، م، فريضة، م. (أكتوبر 2019): كفاح الجمعيات النسوية للدفاع عن قضايا المرأة الفلسطينية لنيل حقولها جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل أنموذج، جامعة الإسراء ومركز شؤون المرأة، بحث غير منشور مقدم لمؤتمر، فلسطين.
46. شلتوت، أ. (2009): تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
47. شلش، ن. (2013): دور التشبيك في تعزيز التكامل بين المؤسسات الفلسطينية الأهلية دراسة حالة شبكة المنظمات الأهلية البيئية الفلسطينية. جامعة القدس، فلسطين.
48. شمروخ، م. (2014): متطلبات بناء القدرات البشرية والمالية والتنظيمية لمنظمات رعاية المعاقين حركياً. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 52، ص243-291.
49. صباح، و. (2018): دور المنح الجامعية المقدمة من هيئة شؤون الأسرى والمحررين في بناء قدرات الأسرى المحررين ودمجهم في سوق العمل الفلسطيني دراسة حالة محافظة رام الله والبيرة في الفترة 2010-2016. جامعة القدس، فلسطين.

50. صيام، آ. (2010): تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأداء المؤسسات الأهلية النسوية في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
51. عامر، س. (2007): دور المؤسسات النسوية في التخطيط الترموي في الأراضي الفلسطينية. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
52. عبد المليك، م. (2007): مساهمة لأعداد مقارنة تسييرية مبنية على الفارق الاستراتيجي دراسة حالة قطاع الطحن بالجزائر. اطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
53. عبد المنعم، ع. (2016): مناهج البحث في العلوم التربوية مفاهيم وتطبيقات وتحليلات إحصائية، الطبعة الأولى. دار المقداد للطباعة، فلسطين.
54. عبد ربه، م. (2013): نظرية المنظمة والمؤسسات، الطبعة الأولى. دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان.
55. العسيلي، ربيعة، ر، ن. (2011): "دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس وبيت لحم ورام الله في تثقيف المرأة الفلسطينية للنهوض بالمجتمع المحلي الفلسطيني". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، الثالث والعشرون، صفحة 129.
56. عقيلي، ع. (2012): نظرية المنظمة ونظرية التنظيم، الطبعة الأولى. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
57. علي، ج. (2013): اثر تمكين العاملين في التطور التنظيمي دراسة استطلاعية عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36. ص 165.
58. علي، م. (2018): الجمعيات الأهلية وتنمية المهارات القيادية للنساء، دراسة اجتماعية على أنشطة بعض الجمعيات الأهلية في المناطق الريفية والحضرية. جامعة عين شمس، مصر.
59. عمر، س. (2015): التمكين الاجتماعي الأهداف والأدوات. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد 53، ص 87.113.
60. عمرو، أ. (2013): النسوية من الراديكالية حتى الإسلامية قراءة من المنظمات الفكرية. المركز العربي للدراسات الانسانية، العدد 8، صفحة 142.
61. العمري، و. (2014): آلية التمكين الإداري في الفكر الفلسطيني الحديث. جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

62. عيساوي، ن. (2002): تيارات الحركة النسوية ومواجهتها. الحوار المتمدن، العدد 85. الجزيرة.
63. عيسى، وآخرين. (2018): فاعلية تدريب الموارد البشرية للقادة الإداريين في جامعات اقليم الشمال من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ص 527-504، فلسطين.
64. الفراء، م، اللوح، ن. (2007): تطور الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية في قطاع غزة وأثره على الكفاءة الإدارية". مجلة الجامعة الإسلامية، العدد 2، ص 509، فلسطين.
65. فلسطين، وزارة التربية والتعليم العالي. (2018.2019): الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة.
66. القاضي، س. (2016): دور مراكز بناء قدرات المرأة في التنمية المحلية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
67. قدور، محمد، ب. (2013): أثر استراتيجية تمكين العاملين على تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات، دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك قسم التنقيب. جامعة قاصري مباح ورقلة، الجزائر.
68. كاظم، ر.، (2016): التشريع وأنواعه. جامعة بابل، العراق.
69. كتانة، ن. (2016): اتجاهات مديرات المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية نحو واقع ودور هذه المؤسسات في ظل السلطة الوطنية. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
70. الكربي، ن. (2017): الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية وريادتها بين الواقع واستشراف المستقبل. جمعية الاجتماعيين، مج 34، 135، ص 142-113، الإمارات.
71. الكفارنة، ش. (2018): دور المؤسسات النسوية في التنمية الاجتماعية دراسة حالة جمعية عيشة لحماية المرأة والطفل. مجلة جامعة مؤتة الأردنية، فلسطين.
72. لباد، م. (2016): فعالية أدوار وزارة شؤون المرأة في تبني وتحقيق مطالب المرأة الفلسطينية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظة رام الله. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
73. لمحة عامة تقرير التنمية البشرية 2016 تنمية المجتمع، UNDP.
74. ماجد، أ. (2016): تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الإمارات العربية المتحدة وزارة الاقتصاد.
75. محمود، طنطاوي، ه، ش. (2016): نظرة للدراسات النسوية. الاصدار الأول، صفحة 13.

76. مرزوق، س. (2017): دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين، دراجة حالة مجمع عموري، بسكرة. مجلة دراسات اقتصادية، العدد3، صفحة 4، الجزائر.
77. المرزوقي، إ. (2000): "الحركة النسائية الفلسطينية، إشكاليات التحول الديمقراطي واستراتيجيات مستقبلية". الطبعة الأولى. مؤسسة مواطن، رام الله.
78. مركز الاحصاء الفلسطيني، 2019.
79. المصري، خ. (2014): النسوية الإسلامية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
80. مقدادي، وآخرون. (2012): المعرفة السوقية ودورها في تحديد الاستراتيجيات التنافسية للبرامج الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10، مجلد 5.
81. منصور، ك. (2014): الموازنة بين الاستراتيجية والهيكل التنظيمي. جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
82. منظمة المرأة العربية. (2009): دراسة مسحية للمشروعات المخصصة للمرأة العربية في المجالات الاجتماعية. فلسطين.
83. مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية (2008): نساء على تقاطع طرق الحركات النسوية الفلسطينية بين الوطنية والعلمانية والهوية الإسلامية، الطبعة الأولى. رام الله، فلسطين.
84. موسى، س. (2018.2019): محاضرات نظرية وتطبيقية لمساق الصياغة القانونية والتشريعية. جامعة فلسطين، فلسطين.
85. نشوان، ك. (2018): التشريعات والقوانين في فلسطين. مسارات، فلسطين.
86. نصر الله، س. (2011): التشبيك والشبكات انطلاقة جديدة للمجتمع المدني. جامعة الزهراء، تركيا.
87. نصر الله، س. (2019): المرأة العاملة بماليزيا حقوق وامتيازات ومشاركة في التنمية، الجزيرة.
88. النفيسة، أ. (2013): تنمية الموارد البشرية وأثرها على الصادرات في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود، السعودية.
89. النيل، وآخرين. (2018): الهيكل التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي للمنظمات دراسة حالة ديوان الضرائب. مجلة الدراسات العليا، مج 11. ع41، ص 101-126، السودان.

90. هالو، إ. (2016): تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني قطاع غزة. أكاديمية الإدارة والسياسية للدراسات العليا. جامعة الأقصى، فلسطين.
91. الهواري، د. (2016): دور المعونات الأمريكية في بناء قدرات الأجهزة الأمنية الفلسطينية 2005-2015. جامعة القدس، فلسطين.
92. الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان (2018): ورقة حقائق أوضاع النساء الفلسطينيات. فلسطين.
93. والي، ع. (2012): بناء الهياكل التنظيمية، العراق.
94. وزارة شؤون المرأة (2018): تقرير عن واقع المرأة العاملة في الخدمة المدنية (تقرير احصائي). فلسطين.

ثانياً: مراجع أجنبية

1. Bayeh, E. (2016): The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia , ELSEVIER, Volume 2, Issue 1, Ethiopia.
2. Blattman et, (2013): Building Women's Economic and Social Empowerment Through Enterprise "Uganda
3. Campbell, J. (2016). Local NGOs and their empowerment of women. Local
4. Don Morgan. (2000). Masters of Networking. Building Relationships for your Pocketbook and soul. Georgia, Bardpress.
5. Jabeen, S., & Yasmin N. (2016). An analysis of operative capacity of nongovernmental
6. Khan, M. (2015): Women Empowerment, Entrepreneurship, and Capacity Development, Journal for Studies in Management and Planning.
7. NGOs and their empowerment of women.
8. Olsen, E. (2007): "Strategic Planning for Dummies, Wiley Publishing, Inc. Indianapolis, Indiana. USA.
9. organizations in Southern region of Punjab Province
10. Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The online journal of recreation and sport*, 1(2), 6-23.
11. Pakistan. *Community Development Journal*.
12. Pathania, S. (2017): SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL: GENDER EQUALITY FOR WOMEN'S EMPOWERMENT AND

HUMAN RIGHTS", International Journal of Research Granthaalayah India.

13.Savnnnet, (2013): Women Entreprenurship, Capacity Building and Women Empowerment", International Journal of Humanities and Social Science Invention, India.

ثالثاً مقابلات:

1. وكيل مساعد في وزارة شؤون المرأة (أكتوبر 2018): الاطلاع على سير عمل الوزارة بشكل عام. مقابلة شخصية.
2. دائرة التدريب والدعم في وزارة شؤون المرأة (ديسمبر 2018): الدورات التدريبية التي تقوم بها الوزارة. مقابلة شخصية.
3. رئيسة جمعية الدراسات النسوية التتموية الفلسطينية (ديسمبر 2018): تعريف عن المؤسسة. مقابلة شخصية.
4. مسؤولة اتحاد لجان كفاح المرأة (ديسمبر 2018): مفهوم المؤسسات النسوية. اتصال شخصي.
5. مسئولة برنامج الجندر في صندوق الأمم المتحدة للسكان (ديسمبر 2018): مفهوم المؤسسات النسوية. اتصال شخصي.
6. مدير تنفيذي لمركز البرامج النسائية النصيرات (يناير 2019): تعريف بمركز البرامج النسائية النصيرات. مقابلة شخصية.
7. مدير تنفيذي لجمعية بيت المستقبل الخيرية خان يونس (يناير 2019): تعريف بالجمعية. مقابلة شخصية.
8. مدير تنفيذي لجمعية عايشة لحماية المرأة والطفل (مارس، 2019): تعريف بالجمعية. مقابلة شخصية.
9. مدير تنفيذي لجمعية العطاء (مارس، 2019): تعريف بالجمعية. مقابلة شخصية.
10. وزيرة شؤون المرأة في فلسطين (مارس 2019): الإجابة على بعض الأسئلة الخاصة بوزارة شؤون المرأة. مقابلة شخصية.

1. <http://cutt.us/caDhL>.1.1.2019
2. <http://www.aisha-pal.ps/ar/about>.1.1.2019
3. <http://www.watcpal.org/abouts/8>.1.1.2019
4. <http://www.cbos.ps/home/viewer/10/63>.1.1.2019
5. <http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=1065&r=0>.27.12.2018
6. <https://archive.islamonline.net/?p=9450>.23.12.2018
7. <http://cutt.us/ltsIp>.2.12.2018
8. <https://www.abahe.co.uk/human-development-definition.html>.2.12.2018
9. <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/293739>.2.12.2018
10. <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/323626.html>.2.12.2018
11. <http://cutt.us/DWVZg>.29-11-2018
12. <https://www.mowa.pna.ps/item-1495090747>.21.11.2018
13. <http://cuon.io/lZezO9Kt>.18.11.2018
14. <http://cuon.io/hWIGmw>.18.11.2018
15. <http://www.mowa.gov.ps/mowa1/gov>,12.7.218/
16. <https://www.mowa.pna.ps>,12.7.2018/
17. <https://hrdiscussion.com/hr7945.html>.18.11.2017
18. <https://www.amad.ps/ar/Details/230332>.11.4.2019
19. <http://www.mowa.gov.ps/14506>.12.4.2019
20. <https://al-ain.com/article/uae-women-empowerment-strategy>24.4.2019
21. <http://cutt.us/EZzrl>.24.4.2019
22. 24.4.2019<https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2015-03-08-1.230>
23. <http://cutt.us/3d9Wc>.24.4.2019
24. <http://cutt.us/uIZV1>.24.4.2019
25. <http://cutt.us/PG9Y5>.24-4-2019
26. <http://cutt.us/tZWT2>.6.5.2019
27. <http://cutt.us/wX14U>.6.5.2019
28. <http://cutt.us/jSNSV>.24-4-2019

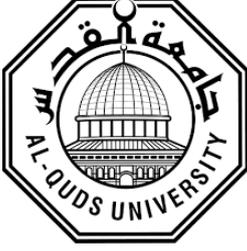
ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1)

أسئلة الدراسة الاستطلاعية

أسئلة الدراسة الاستطلاعية
1- هل يوجد علاقة تنسيق وتشبيك بين وزارة شؤون المرأة وبين المؤسسات النسوية؟
2- هل تقوم الوزارة ببناء قدرات للمؤسسات النسوية؟
3- هل تقوم الوزارة في متابعة وتقييم برامج بناء القدرات التي تقوم بها المؤسسات النسوية؟
4- ماهي المعوقات التي تواجه الوزارة في بناء قدرات المؤسسات النسوية؟

ملحق رقم (2)
استبيان خاص بوزارة شؤون المرأة



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

نموذج استبيان خاص بوزارة شؤون المرأة

بعد التحية،،،

الموضوع: تعبئة الاستبيان

يسرني أن أعبر لكم، عن خالص الاحترام والامتنان والتقدير، شاكرة لكم جهودكم في انجاح دراستي التي تتناول "دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية" دراسة حالة وزارة شؤون المرأة بقطاع غزة"، ولذلك يرجى من سيادتكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، والتي سيتم استخدامها كأداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة، وذلك استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الماجستير في معهد التنمية المستدامة بناء مؤسسات والتنمية البشرية، من جامعة القدس أبو ديس- فرع غزة، علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

إن مشاركتكم الحثيثة تساهم في إنجاح هذه الدراسة، لتأخذ المرأة الفلسطينية مكانتها المرموقة داخل أروقة المجتمع.

وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

منى سامي موسى

أولاً: البيانات الشخصية

	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> انثى	النوع
	<input type="checkbox"/> 20-30 سنة	<input type="checkbox"/> 31-40 سنة	العمر
	<input type="checkbox"/> 41-50 سنة	<input type="checkbox"/> 51 سنة فأكثر	
	<input type="checkbox"/> 5 سنوات فأقل	<input type="checkbox"/> من 6 - 10 سنوات	<input type="checkbox"/> 11 سنوات فأكثر
	<input type="checkbox"/> دكتوراه	<input type="checkbox"/> ماجستير	المؤهل العلمي
	<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> ثانوية عامة فما دون	
	<input type="checkbox"/> محافظة الشمال	<input type="checkbox"/> محافظة غزة	المحافظات
	<input type="checkbox"/> محافظة الوسطى	<input type="checkbox"/> محافظة خان يونس	
		<input type="checkbox"/> محافظة رفح	

ثانياً: محاور الاستبانة

فضلاً: ضع علامة (X) على الإجابة المناسبة من وجهة نظرك، أرجو مراعاة الدقة والمصادقية في الإجابة.

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولاً: المتغير المستقل وزارة شؤون المرأة						
أ- محور: الهيكل التنظيمي						
1-	يتوافر لدى الوزارة هيكل تنظيمي مخطط يتطابق مع الوظائف الخاصة بالوزارة.					
2-	تتوافر لدى الوزارة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز العمل بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.					
3-	يتم تبادل المعلومات وتوفرها بين الوحدات التنظيمية والإدارة العليا.					
4-	يتم الاستعانة بخبراء واستشاريين في مجال التطوير التنظيمي داخل الوزارة.					

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
ب- محور: التشريعات والقوانين						
1-	تتخذ الوزارة القوانين والتشريعات الواضحة بين جميع الأفراد دون تمييز.					
2-	تلتزم الوزارة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة.					
3-	تستند الوزارة على تشريعات أساسية وثانوية في عملها.					
4-	تستند الوزارة على اتفاقيات وإعلانات وقرارات دولية في عملها.					
ت- محور: الاستراتيجيات						
1-	تعمل الوزارة على وضع خطة استراتيجية توضح من خلالها رؤية ورسالة وأهداف الوزارة.					
2-	تسعى الوزارة إلى رسم خطة استراتيجية خاصة لبناء قدرات العاملين بين المؤسسات النسوية والوزارة.					
3-	تسعى الوزارة من خلال خطتها الاستراتيجية على ربط وتكامل بين خطة الوزارة وخطة المؤسسات النسوية.					
4-	تعمل الوزارة على التقويم للخطة الاستراتيجية بشكل مستمر.					
ث- محور: التمكين						
1-	تضع الوزارة سياسات واضحة لتمكين النساء.					

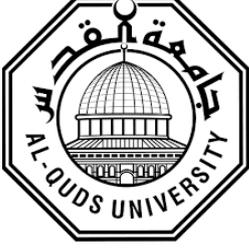
م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
2-	تستخدم الوزارة برامج خاصة لتمكين النساء في العديد من المجالات.					
3-	يوجد ضعف في تمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء في الوزارة.					
4-	تخدم برامج التمكين على امتلاك مشاريع مختلفة وذات استقلالية للنساء.					
ج- محور: التشبيك						
1-	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع جميع القطاعات العاملة.					
2-	تعمل الوزارة على التنسيق بين العاملين والقيادات لاستحداث الدورات الفاعلة.					
3-	يسهم التشبيك مع وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية بتقديم الخدمات بكفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.					
4-	يسهم التشبيك على استحداث برامج بناء قدرات حديثة ومميزة.					
ثانياً: المتغير التابع بناء قدرات المؤسسات النسوية						
أ- المحور الأول: قدرات بشرية (معرفة، قيادة)						
1-	توظف الوزارة كفاءات محورية تتواءم وتتناسب مع عملها وتلبي احتياجاتها.					
2-	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية في جميع مجالات عملها.					
3-	تتنوع برامج بناء القدرات لصقل مهارة العاملين في الوزارة.					

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
4-	تشرف الإدارة العليا وأصحاب الاختصاص على برامج بناء القدرات التي تقوم بها الوزارة.					
5-	تعمل الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.					
6-	تقوم الإدارة العليا في الوزارة برقابة وتقييم نتائج برامج بناء القدرات.					
7-	تسهم برامج بناء القدرات في تزويد القادة الإداريين بالمهارات والمعارف المطلوبة في اتخاذ القرارات.					
ب- المحور الثاني: قدرات بيئية (معلومات، تكنولوجيا)						
1-	تواكب الوزارة التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها.					
2-	يصمم الموقع الإلكتروني للوزارة بطريقة سهلة الوصول لجميع الفئات.					
3-	تستخدم الوزارة الإدارة الذكية في العمل.					
4-	تساعد برامج بناء القدرات على تنمية المهارات ونظم المعلومات التكنولوجية.					
5-	تشجع الوزارة على التأقلم والاستجابة للمتغيرات التكنولوجية بما يخدم أعمالها.					
6-	تحتوي الوزارة على قاعدة بيانات شاملة لجميع المؤسسات النسوية.					
7-	تستخدم الوزارة برامج إلكترونية حديثة تساهم في الأزمات والطوارئ.					

انتهت الأسئلة

ملحق رقم (3)

استبيان خاص بالمؤسسات النسوية



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

نموذج استبيان خاص بالمؤسسات النسوية

بعد التحية،،،

الموضوع: تعبئة الاستبيان

يسرني أن أعبر لكم، عن خالص الاحترام والامتنان والتقدير، شاكرة لكم جهودكم في إنجاز دراستي التي تتناول "دور وزارة شؤون المرأة في بناء قدرات المؤسسات النسوية" دراسة حالة وزارة شؤون المرأة بقطاع غزة، ولذلك يرجى من سيادتكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، والتي سيتم استخدامها كأداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة، وذلك استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الماجستير في معهد التنمية المستدامة بناء مؤسسات والتنمية البشرية، من جامعة القدس أبو ديس - فرع غزة، علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

إن مشاركتكم الحثيثة تساهم في إنجاز هذه الدراسة، لتأخذ المرأة الفلسطينية مكانتها المرموقة داخل أروقة المجتمع.

وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

منى سامي موسى

أولاً: البيانات الشخصية

عائشة <input type="checkbox"/>	الدراسات النسوية <input type="checkbox"/>	العطاء <input type="checkbox"/>	اسم المؤسسة
البرامج النسائية رفح <input type="checkbox"/>	جمعية بيت المستقبل <input type="checkbox"/>	البرامج النسائية النصيرات <input type="checkbox"/>	

	انثى <input type="checkbox"/>	ذكر <input type="checkbox"/>	النوع
	31 - 40 سنة <input type="checkbox"/>	20-30 سنة <input type="checkbox"/>	العمر
	51 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>	41 - 50 سنة <input type="checkbox"/>	
11 سنوات فأكثر <input type="checkbox"/>	من 6 - 10 سنوات <input type="checkbox"/>	5 سنوات فأقل <input type="checkbox"/>	سنوات الخدمة
بكالوريوس <input type="checkbox"/>	ماجستير <input type="checkbox"/>	دكتوراه <input type="checkbox"/>	المؤهل العلمي
	ثانوية عامة فما دون <input type="checkbox"/>	دبلوم <input type="checkbox"/>	
	محافظة غزة <input type="checkbox"/>	محافظة الشمال <input type="checkbox"/>	المحافظات
محافظة رفح <input type="checkbox"/>	محافظة خان يونس <input type="checkbox"/>	محافظة الوسطى <input type="checkbox"/>	

ثانياً: محاور الاستبانة

فضلاً: ضع علامة (X) على الإجابة المناسبة من وجهة نظرك، أرجو مراعاة الدقة والمصادقية في الإجابة.

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أ- محور: الهيكل التنظيمي						
1	تساعد الوزارة في بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة.					
2-	تسهم مركزية اتخاذ القرار بإضعاف عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة.					
3-	تتوافر لدى المؤسسة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.					
4-	تستعين المؤسسة بخبراء من الوزارة لتطوير الهيكل التنظيمي.					
ب- محور: التشريعات والقوانين						
1-	تصدر الوزارة قرارات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة حسب قانون المؤسسات.					

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
2-	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة.					
3-	تتسجم لوائح المؤسسة مع اللوائح القانونية للوزارة.					
4-	تساهم الوزارة بالضغط والتأثير على المؤسسة في تطوير السياسات والقوانين.					
ت- محور: الاستراتيجيات						
1-	يتم تشكيل فريق من قبل المؤسسة للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي للوزارة.					
2-	تشارك الوزارة المؤسسة في الأنشطة "المؤتمرات، والندوات، وورشات العمل" ضمن خطتها الاستراتيجية.					
3-	تضع الوزارة رؤية استراتيجية تسهم في بناء قدرات المؤسسة.					
4-	تعمل الوزارة على تقويم الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.					
ث- محور: التمكين						
1-	تضع الوزارة سياسات لتمكين النساء داخل المؤسسة.					
2-	تساهم الوزارة في تمكين النساء من خلال برامج المؤسسة.					
3-	تواجه المؤسسة صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء.					
4-	تساهم الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لتمكين النساء داخل المؤسسة.					

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
ج- محور: التشبيك						
1-	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع المؤسسة.					
2-	تقوم الوزارة بالتنسيق مع المؤسسة لتنفيذ برامج وأنشطة فاعلة.					
3-	يسهم التشبيك مع الوزارة والمؤسسة في تقديم خدمات ذات كفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.					
4-	تساهم الوزارة في اتصال المؤسسة مع شركاء استراتيجيين.					
ح- محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)						
1-	تساعد الوزارة المؤسسة في اختيار رأس المال البشري الذي يلبي احتياجاتها في العمل.					
2-	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية للعاملين داخل المؤسسة.					
3-	تتنوع برامج بناء القدرات في المؤسسة بما يتواءم ويتناسب مع مجالات عملها.					
4-	تنسق المؤسسة مع الوزارة في برامج بناء القدرات التي تقوم بها.					
5-	تعمل المؤسسة بالتعاون مع الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.					
6-	تقوم الوزارة برقابة وتقييم نتائج بناء القدرات على العاملين في المؤسسة.					
7-	تساهم الوزارة بدعم الإدارة العليا للمؤسسة وفقاً لأجندتها.					

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
خ- محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)						
1-	تواكب المؤسسة التطور التكنولوجي والمستجدات القائمة في مجال عملها.					
2-	تدعم الوزارة الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة وتتابعه.					
3-	تساهم الوزارة في بناء قدرات العاملين تكنولوجياً في المؤسسة.					
4-	يوجد لدى الوزارة قنوات اتصال إلكترونية مع المؤسسة.					
5-	يوجد لدى الوزارة قاعدة بيانات حديثة تزود المؤسسة بالمعلومات.					
6-	تساهم الوزارة في وضع منصات إلكترونية لبناء قدرات المؤسسة.					
7-	يسهم النظام التكنولوجي المستخدم في المؤسسة على تدفق المعلومات.					
8-	تقدم المؤسسة معلومات كافية للوزارة عن مهام عملها إلكترونياً.					

انتهت الأسئلة

ملحق رقم (4)
أسماء المحكمين والخبراء

أسماء المحكمين والخبراء		
المسمى الوظيفي	الاسم	#
أستاذ مشارك، أستاذ إدارة الأعمال متفرغ جامعة القدس المفتوحة.	د. جلال شبات	-1
أستاذ المساعد جامعة القدس المفتوحة، غير متفرغ.	د. شادي الكفارنة	-2
أستاذ مساعد بجامعة القدس أبو ديس.	د. تهاني جفال	-3
دكتور مشارك ومحاضر بجامعة فلسطين.	د. محمد عوض	-4
إدارة أعمال، جامعة القدس المفتوحة، فرع الشمال، مشرف أكاديمي غير متفرغ.	د. مروان حويحي	-5
أستاذ الاقتصاد المساعد، غير متفرغ في عدد من الجامعات الفلسطينية.	د. بدر حمدان	-6
دكتور محاضر غير متفرغ في عدد من الجامعات الفلسطينية.	د. خليل ماضي	-7
دكتوراه إدارة أعمال، وخبير في البحث العلمي "مصر".	د. عز الشاعر	-8
أستاذ إحصائي.	أ. بشار حمد	-9
أستاذ إحصائي.	أ. عبد الله الحايك	-10

ملحق رقم (5)
بطاقة مقابلة

بطاقة مقابلة	
أولاً: البيانات الأولية	
	الاسم
	المسمى الوظيفي
	النوع
اليوم:	تاريخ المقابلة
	المكان

الأسئلة الخاصة بالمقابلة
من خلال عملك:
1- كيف يساعد الهيكل التنظيمي بالوزارة في بناء القدرات للمؤسسات النسوية في قطاع غزة؟
2- كيف تنفذ الوزارة التشريعات والقوانين الخاصة في حقوق النساء؟
3- ما هي الاستراتيجيات الجديدة التي تم وضعها في بناء قدرات المؤسسات النسوية؟
4- كيف تعمل الوزارة على التشبيك مع المؤسسات النسوية لتمكين المرأة وتأهيلها في بناء القدرات بقطاع غزة؟
5- كيف أصبح لديكم آليات وتدابير واضحة لبناء القدرات للمؤسسات النسوية؟

ملحق رقم (6)
إحصائية المؤسسات النسوية لعام 2019م

إحصائية المؤسسات النسوية لعام 2019	
عدد المؤسسات النسوية	المحافظة
7 مؤسسات نسوية	محافظة رفح
12 مؤسسات نسوية	محافظة خان يونس
9 مؤسسات نسوية	محافظة الوسطى
20 مؤسسة نسوية	محافظة غزة
9 مؤسسات نسوية	محافظة الشمال

إحصائية وزارة الداخلية (مارس، 2019).

ملحق رقم (7) نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة وزارة شؤون المرأة:

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الهيكل التنظيمي والدرجة الكلية للمجال:

#	أولاً- محور: الهيكل التنظيمي	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	يتوافر لدى الوزارة هيكل تنظيمي مخطط يتطابق مع الوظائف الخاصة بالوزارة.	0.790*	0.000
-2	تتوافر لدى الوزارة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز العمل بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.	0.692*	0.000
-3	يتم تبادل المعلومات وتوفرها بين الوحدات التنظيمية والإدارة العليا.	0.525*	0.005
-4	يتم الاستعانة بخبراء واستشاريين في مجال التطوير التنظيمي داخل الوزارة.	0.758*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التشريعات والقوانين والدرجة الكلية للمجال:

#	ثانياً- محور: التشريعات والقوانين	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تتخذ الوزارة القوانين والتشريعات الواضحة بين جميع الأفراد دون تمييز.	0.933*	0.000
-2	تلتزم الوزارة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسؤوليات كل وظيفة.	0.831*	0.000
-3	تستند الوزارة على تشريعات أساسية وثانوية في عملها.	0.749*	0.000
-4	تستند الوزارة على اتفاقيات وإعلانات وقرارات دولية في عملها.	0.630*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور: الاستراتيجيات والدرجة الكلية للمجال:

#	ثالثاً- محور: الاستراتيجيات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تعمل الوزارة على وضع خطة استراتيجية توضح من خلالها رؤية ورسالة وأهداف الوزارة.	0.364*	0.032
-2	تسعى الوزارة إلى رسم خطة استراتيجية خاصة لبناء قدرات العاملين بين المؤسسات النسوية والوزارة.	0.642*	0.000
-3	تسعى الوزارة من خلال خطتها الاستراتيجية على ربط وتكامل بين خطة الوزارة وخطة المؤسسات النسوية.	0.748*	0.000
-4	تعمل الوزارة على التقويم للخطة الاستراتيجية بشكل مستمر.	0.697*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التمكين والدرجة الكلية للمجال:

#	رابعاً- محور: التمكين	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تضع الوزارة سياسات واضحة لتمكين النساء.	0.664*	0.000
-2	تستخدم الوزارة برامج خاصة لتمكين النساء في العديد من المجالات.	0.625*	0.000
-3	يوجد ضعف في تمويل البرامج الخاصة بتمكين النساء في الوزارة.	0.802*	0.000
-4	تخدم برامج التمكين على امتلاك مشاريع مختلفة وذات استقلالية للنساء.	0.625*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التشبيك والدرجة الكلية للمجال:

#	خامساً- محور: التشبيك	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع جميع القطاعات العاملة.	0.683*	0.000
-2	تعمل الوزارة على التنسيق بين العاملين والقيادات لاستحداث الدورات الفاعلة.	0.733*	0.000
-3	يسهم التشبيك مع وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية بتقديم الخدمات بكفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.	0.744*	0.000
-4	يسهم التشبيك على استحداث برامج بناء قدرات حديثة ومميزة.	0.504*	0.006

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور القدرات البشرية (معرفة، قيادة)

والدرجة الكلية للمجال:

#	سادساً- محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	توظف الوزارة كفاءات محورية تتواءم وتتناسب مع عملها وتلبي احتياجاتها.	0.931*	0.000
-2	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية في جميع مجالات عملها.	0.829*	0.000
-3	تتنوع برامج بناء القدرات لصقل مهارة العاملين في الوزارة.	0.742*	0.000
-4	تشرف الإدارة العليا وأصحاب الاختصاص على برامج بناء القدرات التي تقوم بها الوزارة.	0.541*	0.004
-5	تعمل الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.	0.596*	0.002
-6	تقوم الإدارة العلاقي الوزارة برقابة وتقييم نتائج برامج بناء القدرات.	0.794*	0.000
-7	تسهم برامج بناء القدرات في تزويد القادة الإداريين بالمهارات والمعارف المطلوبة في اتخاذ القرارات.	0.690*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا) والدرجة الكلية للمجال:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	سابعاً- محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	#
0.000	0.784*	تواكب الوزارة التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها.	-1
0.000	0.768*	يصمم الموقع الإلكتروني للوزارة بطريقة سهلة الوصول لجميع الفئات.	-2
0.000	0.747*	تستخدم الوزارة الإدارة الذكية في العمل.	-3
0.000	0.711*	تساعد برامج بناء القدرات على تنمية المهارات ونظم المعلومات التكنولوجية.	-4
0.000	0.788*	تشجع الوزارة على التأقلم والاستجابة للمتغيرات التكنولوجية بما يخدم أعمالها.	-5
0.014	0.477*	تحتوي الوزارة على قاعدة بيانات شاملة لجميع المؤسسات النسوية.	-6
0.000	0.748*	تستخدم الوزارة برامج إلكترونية حديثة تساهم في الأزمات والطوارئ.	-7

ملحق رقم (8) نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة المؤسسات النسوية

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الهيكل التنظيمي والدرجة الكلية للمجال:

#	أولاً- محور: الهيكل التنظيمي	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تساعد الوزارة في بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	0.783*	0.000
-2	تسهم مركزية اتخاذ القرار بإضعاف عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة.	0.696*	0.000
-3	تتوافر لدى المؤسسة بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة، وفقاً لرؤيتها.	0.800*	0.000
-4	تستعين المؤسسة بخبراء من الوزارة لتطوير الهيكل التنظيمي.	0.874*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التشريعات والقوانين والدرجة الكلية للمجال:

#	ثانياً- محور: التشريعات والقوانين	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تصدر الوزارة قرارات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة حسب قانون المؤسسات.	0.881*	0.000
-2	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين التي تحدد صلاحيات ومسؤوليات كل وظيفة.	0.914*	0.000
-3	تتسجم لوائح المؤسسة مع اللوائح القانونية للوزارة.	0.907*	0.000
-4	تساهم الوزارة بالضغط والتأثير على المؤسسة في تطوير السياسات والقوانين.	0.861*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور: الاستراتيجيات والدرجة الكلية للمجال:

#	ثالثاً- محور: الاستراتيجيات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	يتم تشكيل فريق من قبل المؤسسة للإشراف على عملية التخطيط الاستراتيجي للوزارة.	0.861*	0.000
-2	تشارك الوزارة المؤسسة في الأنشطة "المؤتمرات، والندوات، وورشات العمل" ضمن خطتها الاستراتيجية.	0.946*	0.000
-3	تضع الوزارة رؤية استراتيجية تسهم في بناء قدرات المؤسسة.	0.938*	0.000
-4	تعمل الوزارة على تقويم الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.	0.940*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التمكين والدرجة الكلية للمجال:

#	رابعاً- محور: التمكين	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تضع الوزارة سياسات لتمكين النساء داخل المؤسسة.	0.922*	0.000
-2	تساهم الوزارة في تمكين النساء من خلال برامج المؤسسة.	0.883*	0.000
-3	تواجه المؤسسة صعوبات في تمويل برامج تمكين النساء.	0.564*	0.000
-4	تساهم الوزارة في توفير الدعم اللوجستي لتمكين النساء داخل المؤسسة.	0.894*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التشبيك والدرجة الكلية للمجال:

#	خامساً- محور: التشبيك	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تمتلك الوزارة أدوات اتصال وتواصل فاعلة مع المؤسسة.	0.934*	0.000
-2	تقوم الوزارة بالتنسيق مع المؤسسة لتنفيذ برامج وأنشطة فاعلة.	0.933*	0.000
-3	يسهم التشبيك مع الوزارة والمؤسسة في تقديم خدمات ذات كفاءة وجودة وفاعلية للمستفيدين.	0.926*	0.000
-4	تساهم الوزارة في اتصال المؤسسة مع شركاء استراتيجيين.	0.918*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور القدرات البشرية

(معرفة، قيادة) والدرجة الكلية للمجال:

#	سادساً- محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
-1	تساعد الوزارة المؤسسة في اختيار رأس المال البشري الذي يلبي احتياجاتها في العمل.	0.892*	0.000
-2	تهتم الوزارة بتعزيز استخدام الثقافة المعرفية للعاملين داخل المؤسسة.	0.902*	0.000
-3	تتنوع برامج بناء القدرات في المؤسسة بما يتواءم ويتناسب مع مجالات عملها.	0.751*	0.000
-4	تنسق المؤسسة مع الوزارة في برامج بناء القدرات التي تقوم بها.	0.916*	0.000
-5	تعمل المؤسسة بالتعاون مع الوزارة على بناء قدرات القيادات العليا وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.	0.882*	0.000
-6	تقوم الوزارة برقابة وتقييم نتائج بناء القدرات على العاملين في المؤسسة.	0.937*	0.000
-7	تساهم الوزارة بدعم الإدارة العليا للمؤسسة وفقاً لأجندتها.	0.901*	0.000

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)
والدرجة الكلية للمجال:

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	سابعا: محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا)	#
0.000	0.821*	تواكب المؤسسة التطور التكنولوجي والمستجدات القائمة في مجال عملها.	-1
0.000	0.860*	تدعم الوزارة الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة وتتابعه.	-2
0.000	0.934*	تساهم الوزارة في بناء قدرات العاملين تكنولوجياً في المؤسسة.	-3
0.000	0.918*	يوجد لدى الوزارة قنوات اتصال إلكترونية مع المؤسسة.	-4
0.000	0.907*	يوجد لدى الوزارة قاعدة بيانات حديثة تزود المؤسسة بالمعلومات.	-5
0.000	0.914*	تساهم الوزارة في وضع منصات إلكترونية لبناء قدرات المؤسسة.	-6
0.000	0.827*	يسهم النظام التكنولوجي المستخدم في المؤسسة على تدفق المعلومات.	-7
0.000	0.839*	تقدم المؤسسة معلومات كافية للوزارة عن مهام عملها إلكترونياً.	-8

ملحق رقم (9)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة وزارة شؤون المرأة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	محاور الدراسة	#
0.000	0.744*	محور: الهيكل التنظيمي.	-1
0.000	0.772*	محور: التشريعات والقوانين.	-2
0.000	0.548*	محور: الاستراتيجيات.	-3
0.000	0.658*	محور: التمكين.	-4
0.000	0.712*	محور: التشبيك.	-5
0.000	0.934*	المتغير المستقل: محاور وزارة شؤون المرأة.	-6
0.000	0.789*	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-7
0.000	0.883*	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	-8
0.000	0.961*	المتغير التابع: بناء قدرات المؤسسات النسوية.	-9

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. قيمة الارتباط الجدولية تساوي 0.349.

ملحق رقم (10)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة المؤسسات النسوية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	محاور الدراسة	#
0.000	0.914*	محور: الهيكل التنظيمي.	-1
0.000	0.912*	محور: التشريعات والقوانين.	-2
0.000	0.937*	محور: الاستراتيجيات.	-3
0.000	0.949*	محور: التمكين.	-4
0.000	0.970*	محور: التشبيك.	-5
0.000	0.972*	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-6
0.000	0.963*	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	-7

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. قيمة الارتباط الجدولية تساوي 0.349.

ملحق رقم (11)

معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة وزارة شؤون المرأة

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة	#
0.683	0.649	4	محور: الهيكل التنظيمي.	-1
0.859	0.796	4	محور: التشريعات والقوانين.	-2
0.625	0.600	4	محور: الاستراتيجيات.	-3
0.695	0.600	4	محور: التمكين.	-4
0.600	0.600	4	محور: التشبيك.	-5
0.906	0.834	20	المتغير المستقل: محاور وزارة شؤون المرأة.	-6
0.789	0.862	7	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-7
0.813	0.846	7	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	-8
0.928	0.892	14	المتغير التابع: بناء قدرات المؤسسات النسوية.	-9
0.940	0.918	34	إجمالي محاور الاستبانة	

ملحق رقم (12)

معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة الخاص بالمؤسسات النسوية

#	محاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
-1	محور: الهيكل التنظيمي.	4	0.803	0.817
-2	محور: التشريعات والقوانين.	4	0.921	0.916
-3	محور: الاستراتيجيات.	4	0.940	0.952
-4	محور: التمكين.	4	0.837	0.873
-5	محور: التشبيك.	4	0.946	0.947
-6	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	7	0.952	0.961
-7	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	8	0.957	0.960
	إجمالي محاور الاستبانة	35	0.988	0.994

ملحق رقم (13)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبانة وزارة شؤون المرأة:

المعنوية Sig.	كولمجوروف- سمرنوف-K S)	عدد الفقرات	محاور الدراسة	#
0.361	0.924	4	محور: الهيكل التنظيمي.	-1 -2 -3 -4 المتغير المستقل: محاور وزارة شؤون المرأة.
0.774	0.661	4	محور: التشريعات والقوانين.	
0.301	0.972	4	محور: الاستراتيجيات.	
0.504	0.825	4	محور: التمكين.	
0.367	0.919	4	محور: التشبيك.	
0.929	0.543	20	المتغير المستقل: محاور وزارة شؤون المرأة.	-5
0.824	0.629	7	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-6 -7 المتغير التابع: بناء قدرات المؤسسات النسوية.
0.998	0.396	7	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	
0.946	0.525	14	المتغير التابع: بناء قدرات المؤسسات النسوية.	-8
0.949	0.521	34	إجمالي محاور الاستبانة.	

ملحق رقم (14)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبانة المؤسسات النسوية:

المغوية Sig.	كولمجوروف- سمرنوف (K-S)	عدد الفقرات	محاور الدراسة	#
0.317	0.958	4	محور: الهيكل التنظيمي.	-1
0.249	1.021	4	محور: التشريعات والقوانين.	-2
0.399	0.895	4	محور: الاستراتيجيات.	-3
0.158	1.226	4	محور: التمكين.	-4
0.146	1.144	4	محور: التشبيك.	-5
0.486	0.837	7	محور: القدرات البشرية (معرفة، قيادة).	-6
0.334	0.945	8	محور: القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا).	-7
0.159	1.125	35	إجمالي محاور الاستبانة	

قائمة الجداول

- جدول (1.3): توزيع الموظفين في وزارة شؤون المرأة حسب الفئة الوظيفية: 67
- جدول (2.3): المؤسسات النسوية محل الدراسة: 67
- جدول (3.3): توزيع عينة الدراسة لوزارة شؤون المرأة، وللمؤسسات النسوية: 68
- جدول (4.3): توزيع محاور الاستبانة لوزارة شؤون المرأة: 69
- جدول (5.3): توزيع محاور الاستبانة للمؤسسات النسوية: 69
- جدول (6.3): درجات مقياس: 70
- جدول (7.3): درجات تفسير الإجابة حسب فئات المتوسط الحسابي: 70
- جدول (8.3): توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية لوزارة شؤون المرأة: 73
- جدول (9.3): توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية للمؤسسات النسوية: 75
- جدول (1.4): المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الهيكل التنظيمي: 78
- جدول (2.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشريعات والقوانين: 79
- جدول (3.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الاستراتيجيات: 80
- جدول (4.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التمكين: 81
- جدول (5.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشبيك: 82
- جدول (6.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور وزارة شؤون المرأة: 83
- جدول (7.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البشرية (معرفة، قيادة): 84
- جدول (8.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا): 85
- جدول (9.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور بناء القدرات: 86
- جدول (10.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الهيكل التنظيمي: 87
- جدول (11.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشريعات والقوانين: 88
- جدول (12.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور الاستراتيجيات: 89
- جدول (13.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التمكين: 90
- جدول (14.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور التشبيك: 91

جدول (15.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البشرية (معرفة، قيادة):	92
جدول (16.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحور القدرات البيئية (معلومات، تكنولوجيا):	93
جدول (17.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي، وقيمة T لمحاور المؤسسات النسوية:	94
جدول (18.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمحاور المؤسسات النسوية ووزارة شؤون المرأة:	95
جدول (19.4): معامل الارتباط بين دور الوزارة في بناء قدرات المؤسسات النسوية في قطاع غزة:	98
جدول (20.4): معامل الارتباط بين دور الوزارة (الهيكل التنظيمي، التشريعات والقوانين، الاستراتيجيات، التمكين، والتشبيك) في بناء قدرات المؤسسات النسوية:	98
جدول (21.4): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين وزارة شؤون المرأة و محاورها على بناء القدرات في المؤسسات النسوية:	101
جدول (22.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير النوع: ...	102
جدول (23.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير الفئة العمرية:	102
جدول (24.4): نتائج اختبار شفیه للفروق حول الفروق في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير الفئة العمرية:	103
جدول (25.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:	103
جدول (26.4): نتائج اختبار شفیه للفروق حول الفروق في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:	104
جدول (27.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:	104
جدول (28.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير المحافظات:	105
جدول (29.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير - النوع:	106

- جدول (30.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير – الفئة العمرية: 106
- جدول (31.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير – سنوات الخدمة: 107
- جدول (32.4): نتائج اختبار شفیه للفروق حول الفروق في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة: 107
- جدول (33.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير – المؤهل العلمي: 108
- جدول (34.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في بناء قدرات المؤسسات النسوية في وزارة شؤون المرأة تبعاً لمتغير – المحافظات: 108
- جدول (35.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير – النوع: 109
- جدول (36.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير الفئة العمرية: 110
- جدول (37.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة: 111
- جدول (38.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي: 112
- جدول (39.4): نتائج اختبار شفیه للفروق حول الفروق في بناء قدرات المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي: 113
- جدول (40.4): نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA في المؤسسات النسوية تبعاً لمتغير المحافظات: 113
- جدول (1.5): نتائج اختبار الفروض 121
- جدول (2.5): تحقيق أهداف الدراسة 122

قائمة الأشكال

- شكل (1-2): أنواع التمكين 19
- شكل (2-2): الأبعاد الخاصة في بناء قدرات الموارد البشرية 30
- شكل (3-2) علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة 38
- شكل (4-2): النموذج المقترح للدراسة 43
- شكل (5-2): أبعاد مفهوم التنمية المستدامة 47
- شكل (1-4): التصور المقترح للدراسة. 96

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1) أسئلة الدراسة الاستطلاعية 135
- ملحق رقم (2) استبيان خاص بوزارة شؤون المرأة 136
- ملحق رقم (3) استبيان خاص بالمؤسسات النسوية 141
- ملحق رقم (4) أسماء المحكمين والخبراء 146
- ملحق رقم (5) بطاقة مقابلة 147
- ملحق رقم (6) إحصائية المؤسسات النسوية لعام 2019م 148
- ملحق رقم (7) نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة وزارة شؤون المرأة: 149
- ملحق رقم (8) نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة المؤسسات النسوية 152
- ملحق رقم (9) معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة وزارة شؤون المرأة.. 155
- ملحق رقم (10) معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة المؤسسات النسوية
..... 156
- ملحق رقم (11) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة وزارة شؤون المرأة . 157
- ملحق رقم (12) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة الخاص بالمؤسسات
النسوية 158
- ملحق رقم (13) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبانة وزارة شؤون المرأة: 159
- ملحق رقم (14) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبانة المؤسسات النسوية: 160

فهرس المحتويات

الإهداء	أ.....
الإقرار	أ.....
الشكر والعرفان	ب.....
مصطلحات الدراسة	ج.....
ملخص الدراسة	د.....
Abstract	ه.....

الفصل الأول خلفية الدراسة

1-1 مقدمة:	1.....
2-1 مبررات الدراسة:	2.....
3-1 مشكلة الدراسة:	2.....
4-1 أهمية الدراسة:	3.....
1-4-1 الأهمية العلمية:	3.....
2-4-1 الأهمية العملية:	3.....
5-1 أهداف الدراسة:	4.....
6-1 أسئلة الدراسة:	4.....
7-1 فرضيات الدراسة:	5.....
8-1 هيكلية الدراسة:	5.....

الفصل الثاني الإطار النظري، والدراسات السابقة

1-2 مقدمة:	7.....
2-2 وزارة شؤون المرأة	7.....
1-2-2 نبذة عن الوزارة:	7.....
2-2-2 رؤية الوزارة:	7.....
3-2-2 الهدف العام من إنشاء الوزارة:	8.....

- 8..... 4-2-2 الأهداف الخاصة للوزارة:
- 8..... 2-2-5 الدورات التي تقدمها الوزارة:
- 9..... 3-2 متغيرات الدراسة:
- 9..... 1-3-2 الهيكل التنظيمي:
- 12..... 2-3-2 التشريعات والقوانين:
- 15..... 3-3-2 الاستراتيجيات:
- 18..... 4-3-2 التمكين:
- 21..... 5-3-2 التشبيك:
- 24..... 6-3-2 بناء القدرات
- 28..... 7-3-2 بناء القدرات البشرية والبيئية:
- 38..... 8-3-2 علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة:
- 41..... 4-2 النموذج المقترح للدراسة الحالية:
- 41..... 2-4-1 فلسفة النموذج المقترح:
- 41..... 2-4-2 منطلقات النموذج المقترح:
- 42..... 2-4-3 أهداف النموذج:
- 42..... 2-4-4 تنظيم عمل النموذج:
- 42..... 2-4-5 مكونات النموذج:
- 45..... 5-2 تجارب عربية ودولية في تمكين المرأة:
- 45..... 2-5-1 تجارب عربية:
- 49..... 2-5-2 تجارب دولية في تمكين المرأة:
- 51..... 6-2 الدراسات السابقة:
- 51..... 1-6-2 مقدمة:
- 52..... 2-6-2 دراسات تتعلق بوزارة شؤون المرأة في فلسطين:
- 54..... 3-6-2 دراسات تتعلق ببناء قدرات المؤسسات النسوية:
- 63..... 4-6-2 التعقيب على الدراسات السابقة:
- 65..... 5-6-2 الفجوة البحثية:

66	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
66	1-3 مقدمة:
66	2-3 منهجية وأسلوب البحث:
67	3-3 مجتمع وعينة الدراسة:
68	4-3 توزيع عينة الدراسة:
68	5-3 أداة الدراسة:
72	6-3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
77	الفصل الرابع: تحليل البيانات
77	1-4 مقدمة:
77	2-4 أسئلة الدراسة:
97	3-4 فرضيات الدراسة:
115	الفصل الخامس تحليل ومناقشة النتائج
115	1-5 النتائج الخاصة بوزارة شؤون المرأة:
118	2-5 النتائج الخاصة بالمؤسسات النسوية:
121	3-5 نتائج اختبار فروض الدراسة:
123	4-5 التوصيات:
125	المصادر والمراجع
135	ملاحق الدراسة
161	قائمة الجداول
164	قائمة الأشكال
165	قائمة الملاحق
166	فهرس المحتويات