

ISSN: 2518-5756



جامعة الاستقلال
AL-ISTIQLAL UNIVERSITY

مجلة

جامعة الاستقلال للأبحاث

(البحوث والدراسات الأمنية)

مجلة علمية محكمة

تصدر عن

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

جامعة الاستقلال

أريحا - فلسطين

المجلد 5 عدد (2)

كانون الأول 2020

مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث (البحوث والدراسات الأمنية)

الهيئة الاستشارية للمجلة:

- أ.د. أحمد نجم الدين، جامعة الحسن الأول، المغرب.
أ.د. عبد الرحمن الشاعر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
أ.د. أنمار أمين البرداري، جامعة الموصل، العراق.
أ.د. سامية ابريغم، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
أ.د. عدنان شقير، جامعة بيت لحم، فلسطين.
أ.د. ظافر الصرايره، جامعة مؤتة، الأردن.
أ.د. عبد الرحمن عزّي، جامعة الشارقة، الامارات العربية المتحدة.

هيئة تحرير المجلة:

رئيس هيئة التحرير	أعضاء هيئة التحرير
أ.د. محمد السبوع نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية ص.ب : 10 تلفون: +970-2-2322194 فاكس: +970-2-2322197 بريد المجلة: FGS_IUJ@pass.ps بريد الكلية: FGS_SR@pass.ps	عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي أ.د. محمود أبو سمره أ.د. وليد صويلح د. مأمون أبو حلو د. حسام قدومي د. أسامة دراج د. عبد اللطيف ربايعه

التصميم والمونتاج:

أ. ماهر صبري دويكات

المنسق:

أ. محمد فرح بني عوده

حقوق الطبع، والاقتباس، والترجمة، والنشر، محفوظة للناسر ©، لذا لا يجوز نشر أي جزء من هذا
المجلد إلا بموافقة الناسر مقدما وكتابيا.

سياسات وتعليمات النشر في المجلة

أولاً: التعريف بالمجلة:

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الاستقلال، وتحمل الرقم الدولي (ISSN:2518-5756) للنسخ الورقية، والرقم الدولي (ISSN:2707-4854) للنسخ الالكترونية. وتُعنى المجلة بنشر الأبحاث والدراسات الأصلية في المجالات الأمنية بشكل خاص، والعلوم الأخرى بشكل عام باللغتين العربية والإنجليزية. وترسل الأبحاث من خلال البريد الالكتروني الخاص بمجلة جامعة الاستقلال FGS_IUJ@pass.ps.

ثانياً: سياسات النشر في مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث:

1. مجلة دورية نصف سنوية تصدر إلكترونياً.
2. الاهتمام بنشر الابحاث والمراجعات العلمية في مجالات مختلفة والأولوية لتلك المتعلقة بالعلوم الأمنية.
3. استلام الابحاث والرد عليها وتحكيمها فقط من خلال البريد الالكتروني لمجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.
4. يكون الرد على مدى صلاحية البحث للنشر أربعة أشهر من تاريخ الاقرار باستلام البحث.
5. يكون تحكيم الأبحاث من قبل متخصصين، وتراعى الرتبة العلمية (مشارك فأعلى) والتتويج من داخل الوطن وخارجه.
6. الحد الأقصى لعدد الأبحاث المنشورة في المجلد الواحد هو بحثان للمؤلف الواحد (بحث في كل عدد).
7. عملاً بالحرية الاكاديمية فإن جميع ما ينشر في المجلة يعبر عن رأي الباحثين فقط.
8. لا ترد الأبحاث او المواد المرسله لهيئة تحرير المجلة سواء نشرت ام لم تنشر .
9. جميع حقوق النشر محفوظة لمجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.

ثالثاً: شروط النشر:

1. يتم ترتيب المراجع والمصادر التي استعان بها الباحث ترتيباً ترتيبياً في نهاية البحث بحيث ترد المصادر والمراجع العربية أولاً، ثم المصادر الأجنبية ثانياً.
2. لا يزيد حجم البحث عن 20 صفحة حجم A4 وبحد اقصى 6000 كلمة بما في ذلك الأشكال والرسوم والجداول والهوامش، ويكتب بصيغة word وبخط (12) Simplified Arabic، (غامق للعناوين)، ولا ترفق الملاحق بالبحث إلا لغايات التوضيح فقط.
3. يرفق في بداية البحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية بحدود 200 كلمة لكل منهما، ويثبت في نهايته الكلمات المفتاحية (Key Words)
4. يجب تجنب الإشارة إلى اسم الباحث أو شخصه خلال صفحات البحث.

رابعاً: مرفقات البحث:

1. رسالة من الباحث إلى هيئة تحرير مجلة جامعة الاستقلال على البريد الإلكتروني للمجلة يطلب فيها نشر بحثه في مجلة الجامعة.
2. تقديم تعهد شخصي من الباحث أن بحثه لم ينشر سابقاً في أي مجلة أخرى، أو لم يقدم بحثه للنشر.
3. إرفاق نسخة من الاستبانة إذا كان البحث يتضمن تحليلاً إحصائياً، أو أعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات اللازمة لبحثه.
4. إرفاق شهادة تدقيق لغوي من مدقق مختص.
5. في الأبحاث المشتركة على كل باحث ان يقدم إقرار خطي بنسبة مشاركته في البحث.
6. إرفاق وصل إيداع رسوم النشر بمبلغ (مئتان وخمسون شيكل) في حساب جامعة الاستقلال رقم (9550/362220/577) - البنك (العربي).

خامساً: التوثيق:

1. التوثيق في متن البحث: يتعين على الباحث استخدام نمط التوثيق (APA STYLE) بعد فقرة الاقتباس مباشرة كما هو موضح فيما يلي (اسم عائلة الباحث، سنة النشر، رقم الصفحة)، وإذا كان المصدر الإلكتروني يكون التوثيق كما يلي: (عنوان الموقع، تاريخ دخول الباحث إلى الموقع، اسم كاتب الموضوع، الموضوع).
2. التوثيق في نهاية البحث يكون كما يلي:
 - أ. إذا كان المصدر أو المرجع كتاباً يكون التوثيق كما يلي: (اسم عائلة المؤلف، الاسم الأول للمؤلف، سنة النشر، عنوان الكتاب، مكان النشر، دار النشر، الطبعة، الجزء أو المجلد، بلد النشر).
 - ب. إذا كان المصدر بحثاً أو دراسة علمية يكون التوثيق كما يلي: (اسم عائلة الباحث، اسم الباحث الأول، السنة: عنوان البحث، منشور أو غير منشور، اسم المجلة، العدد، الجامعة، البلد التي تم النشر فيها).
 - ج. إذا كان المصدر موثقاً من الانترنت، يراعي فيه الترتيب الآتي: (اسم عائلة المؤلف أو شهرته، اسمه الأول، سنة النشر، "عنوان المقالة"، الموقع (ويوضع تحته خط) .

سادساً: ملاحظات أخرى:

- لا يحق للباحثين إضافة أو تغيير أسماء أعضاء الفريق البحثي الواحد بعد تحكيم البحث.
- لا يجوز للباحث إعادة نشر البحث في مجلات علمية أخرى.
- على الباحث الذي يرغب بسحب بحثه من النشر في مجلة جامعة الاستقلال (قبل نشره) اعلام رئيس هيئة تحرير المجلة بذلك خطياً.
- تتقاضى المجلة رسوماً رمزية عن كل بحث مقدم للنشر مقداره مئتان وخمسون شيكل غير مستردة سواء نشر ام لم ينشر.

الفهرس

الرقم	عنوان البحث	الصفحة
1	الاعتقال الإداري في ضوء أحكام القانون الدولي (دراسة تحليلية تطبيقية) / د. محمد عبد الفتاح شتيه	1
2	تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية / د. رأفت محمد سعيد العوضي	29
3	مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة / د. وفاء أبو عقل	69
4	درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري / د. سلمان محمد الديراوي، د. محمد احمد تلالوة	107
5	"علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين" / أ. عوض قاسم محمد بدير. أ. مهند محمود محمد إبراهيم	143
6	أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية- خضوري. / د. نضال القاسم د. جعفر ابو صاع، أ. روية عواد	171
7	الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع المؤسسي دراسة حالة: عيادة النصيرات التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين / د. عامر سليمان أبو شريعة	203
8	الحماية القانونية لأجر العامل / د. ربحي محمد حسين	233
9	"أثر تدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقين (800) متر في فلسطين" / د. حامد بسام سلامة، أ. علي عبد الرحيم قدومي	269
10	أثر تقانة المعلومات على جودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر العاملين في البنوك الوطنية في قطاع غزة / د. حسام كامل سليم أبو عوجة	295
11	الصورة الذهنية المدركة للمعلم لدى الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم / أ. د. زياد بركات	329
12	ديناميكية التغير المجتمعي وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية في محافظة غزة (فلسطين) / د. محمود عبد المجيد عساف	367

الأبحاث
الأبحاث

الاعتقال الإداري في ضوء أحكام القانون
الدولي (دراسة تحليلية تطبيقية)

د. محمد عبد الفتاح شتيه

ملخص:

أقر القانون الدولي الاعتقال الإداري على سبيل الإستثناء، حيث يجيز لسلطة الإحتلال الاعتقال الإداري لمواطني الدولة المحتلة إذا كان المعتقل يشكل خطراً حقيقياً على أمن الدولة، وعدم توافر أدلة دامغة على التهمة الموجه إليه، ويمارس كتدابير فردية ولا يحق لدولة الإحتلال ممارسته كعقاب جماعي.

غير أن دولة الإحتلال الإسرائيلي تستغل هذا القانون لقمع الشعب الفلسطيني، ومنعه من نيل حقه المشروع في تقرير المصير وإقامة دولته المستقلة، فمع تصاعد وتيرة الأوضاع السياسية، قامت سلطات الإحتلال باعتقال آلاف الفلسطينيين لفترات طويلة دون محاكمة أو توجيه تهمة، حيث تطبق الاعتقال الإداري بما يخالف أحكام وقواعد القانون الدولي، مما يجعل منه جريمة دولية - ترتب المسؤولية الجنائية والمدنية على عاتق إسرائيل وجنودها وسجانها وقادتها السياسيين والعسكريين - تشكل أساساً للملاحقة أمام القضاء الدولي، وتعويض المعتقلين عما لحقهم من أضرار مادية ومعنوية.

الكلمات المفتاحية: الاعتقال الإداري، الاعتقال دون تهمة، مسؤولية إسرائيل عن الاعتقال التعسفي، مشروعية الاعتقال الإداري، الاعتقال الإداري في القانون الدولي.

Abstract

The International Law recognizes administrative detention as an exception. The occupying power permits the administrative detention for citizens of the occupied state if the detainee constitutes a real threat to the security of the occupying power, and there is clear evidence of the charge against him. Anyway, the Occupying Power has no right to exercise it as a collective punishment.

However, the Israeli occupation state uses this law to suppress the Palestinian people, and preventing them from achieving their legitimate right to self-determination and establishing their independent state. As the political situation escalated, the occupation authorities detained thousands of Palestinians for long periods without trial or charge. Israel practices the administrative detention in contravention of the rules of international law. This detention is considered an international crime that imposes criminal and civil responsibility on Israel, its soldiers, its prisoners and its political and military leaders, as a basis for prosecuting them before international judiciary, and compensating detainees for material and moral damages.

key words: the administrative detention, detention without charge, Israele's responsibility for arbitrary detention, the legality of administrative detention administrative detention in International Law.

مقدمة:

يعتبر الاعتقال الإداري وسيلة قانونية تلجأ إليها الدول أثناء النزاعات المسلحة الدولية وغير الدولية وغيرها من حالات العنف، وباعتبار الإحتلال الحربي من صور النزاعات المسلحة الدولية، فإن دولة الإحتلال يجوز لها اللجوء إلى الاعتقال الإداري إذا كانت الضرورات الأمنية تستدعي ذلك، وفي الحدود التي أقرها القانون الدولي الإنساني والدولي لحقوق الإنسان.

غير أن التعسف في استخدام هذه الوسيلة القانونية وعدم مراعاة الضمانات الموضوعية والإجرائية يخرجها من الإطار القانوني وتصبح جريمة ترتب المسؤولية الجنائية على عاتق الأشخاص الذين أمروا ونفذوا وحرصوا على ارتكاب هذه الجريمة الدولية، وكذلك يرتب المسؤولية المدنية على عاتق الدولة التي يعمل هؤلاء الأفراد بإسمها ولحسابها.

ولا شك أن الطريقة التي تنفذ بها دولة الإحتلال الإسرائيلي الاعتقال الإداري تجاه الفلسطينيين تتنافى مع الضوابط والضمانات الواردة في القانون الدولي الإنساني والدولي لحقوق الإنسان، مما يجعل الاعتقال الإداري جريمة دولية ترتب المسؤولية وتقضي الملاحقة القضائية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أن موضوع الاعتقال الإداري تستغله دولة الإحتلال كتدبير احترازي وتسيء إستعماله تجاه أبناء الشعب الفلسطيني، وقد زادت من وتيرته تبعاً للأوضاع السياسية، فمنذ بداية الإنتفاضة الثانية سبتمبر 2000، اعتقلت سلطات الإحتلال آلاف الفلسطينيين دون تهمة وأدلة إتهام ضدهم، وزجت بهم في سجونها تحت بند الاعتقال الإداري، وقد أمضى المئات منهم سنوات وصلت لعقد من الزمن دون أية تهمة، حتى أصبح هذا الاعتقال سيفاً مسلطاً على رقاب الفلسطينيين إذا ما حدثوا أنفسهم برفض الإحتلال وإدانة جرائمه.

مشكلة البحث:

إن معاناة غالبية أبناء الشعب الفلسطيني من الاعتقال الإداري الذي تتخذه دولة الإحتلال أداة قهر وبطش، ذلك دفع العديد من المعتقلين إلى مواجهة هذا الظلم بأمعائه الخاوية حتى وصل درجة الموت، يثير تساؤلات عن الوضع القانوني لهذا النوع من الاعتقال؟ وهل هناك ضوابط لتطبيقه في القانون الدولي أم هو تشريع إسرائيل بحت، ولماذا لا يتم تفريد موضوع الاعتقال الإداري كجريمة دولية تجاه المعتقلين، أم إن الحديث بشكل عام عن قضية الأسرى يشمل الاعتقال الإداري.

هدف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث إلى وضع المنهجية - الاعتقال الإداري - الإسرائيلية تحت عدسة مجهر القانون الدولي، ولفت نظر الباحثين والمهتمين بحقوق الإنسان إلى ما ترتكبه دولة الإحتلال من جريمة دولية تحت ستار القانون بحق المدنيين الفلسطينيين، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى نذهب بهذه الدراسة إلى بناء أرضية قانونية يمكن الإسترشاد بها لملاحقة دولة الإحتلال وجنودها وقادتها السياسيين والعسكريين المسؤولين عن الاعتقال الإداري أمام القضاء الدولي.

منهج البحث:

نظرا لكون موضوع البحث يعتمد على الاتفاقيات الدولية في مجال القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان من ناحية، مما يتطلب تحليل النصوص وإبداء الرأي في المواطن التي تستلزم ذلك.

كما يتعين علينا الرجوع إلى آراء وشرح الفقه في هذا المجال وتأصيل الدراسة بها، رأينا أن أكثر مناهج البحث ملائمة لهذا المقام هو المنهج الوصفي التحليلي هذا من جهة.

ومن جهة أخرى حاولنا ألا تكون هذه الدراسة مجرد دراسة نظرية، وذلك بتسليط الضوء على واقع تطبيق دولة الإحتلال الإسرائيلي للإعتقال الإداري، والمسؤولية المترتبة على هذه الممارسة؛ لذلك إعتدنا على المنهج التطبيقي أيضا.

كذلك لم نغفل المنهج التاريخي الذي لجئنا إليه لبحث الجذور التاريخية لموضوع بحثنا، والتعرف إلى جذوره التاريخية، وما طرأ عليها من تغير.

تقسيم البحث:

قسم هذا البحث إلى مبحثين جاءا على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية الاعتقال الإداري في ضوء أحكام القانون الدولي.

المبحث الثاني: مسؤولية دولة الإحتلال الإسرائيلي عن الاعتقال الإداري.

المبحث الأول ماهية الاعتقال الإداري في ضوء أحكام القانون الدولي تمهيد وتقسيم:

أقر القانون الدولي الاعتقال الإداري في أوقات النزاعات المسلحة، حيث أجاز اللجوء إليه إذا كان أمن الدولة أو الدواعي الأمنية تقتضي اللجوء إليه في مواجهة أفراد يشكلون خطراً حقيقياً على أمن الدولة ولا يمكن دفعه بوسيلة أخرى.

وإذا إلتزمت الدولة التي تطبق الاعتقال الإداري بالضوابط الموضوعية والإجرائية الواردة في القانون الدولي الإنساني والدولي لحقوق الإنسان، فإن تطبيقها لهذا الإجراء يكون مشروعاً ولا يترتب على عاتقها أية مسؤولية أو على عاتق قادتها السياسيين والعسكريين.

وعليه نتناول هذا المبحث في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم الاعتقال الإداري وآلية تطبيقه وفقاً للتشريع الإسرائيلي.

المطلب الثاني: الضمانات الموضوعية والإجرائية لمشروعية الاعتقال الإداري في القانون الدولي.

المطلب الأول مفهوم الاعتقال الإداري وآلية تطبيقه وفقاً للتشريع الإسرائيلي

تمهيد:

تدعي إسرائيل أنها تلجأ للاعتقال الإداري كوسيلة أمنية ضرورية، ولا يتم اتخاذه إلا عندما تغشل الإجراءات والوسائل القانونية الأقل حدة في دفع الخطر المحتمل للمعتقل، لكن الواقع مغاير تماماً، فهي تنتهك القانون الدولي بجعل هذا الاعتقال تعسفياً وسياسة ممنهجة في مواجهة الشعب الفلسطيني، فالاعتقال الإداري إجراء تستخدمه إسرائيل منذ سنوات طويلة، وقد طال آلاف الفلسطينيين في تناقض واضح مع المبدأ الذي يسمح في إطاره بتنفيذ هذا النوع من الاعتقال وفقاً للقانون الدولي⁽¹⁾.

وعليه نتناول هذا المطلب في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم الاعتقال الإداري.

الفرع الثاني: آلية تطبيق الاعتقال الإداري وفقاً للتشريع الإسرائيلي.

1 (1) الاعتقال الإداري سيف مسلط على رقاب المعتقلين الفلسطينيين، مجلة المنطار، مجلة شهرية، العدد (137) إبريل 2012، المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، فلسطين، ص 6.

الفرع الأول مفهوم الاعتقال الإداري

يعود تاريخ الاعتقال الإداري إلى قانون الطوارئ البريطاني الذي صدر في مايو 1945 ورغم إلغاء بريطانيا له اتخذته سلطات الإحتلال الإسرائيلي مبررا وسندا قانونيا لشرعة أوامر الاعتقال الإداري عشية إحتلالها الأراضي الفلسطينية عام 1967، إذ أصبح الاعتقال الإداري سياسة ممنهجة ومنظمة لدولة الإحتلال في الأراضي الفلسطينية⁽¹⁾⁽²⁾، حيث قامت سلطات الإحتلال بتطبيق قانون الطوارئ البريطاني، وأصدرت بموجبه عدة أوامر عسكرية ومنها: الأمر بشأن تعليمات الأمن 378 لسنة 1970 بشأن نظام الاعتقال الإداري، الذي يُعد مخالفا لكل المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان⁽³⁾⁽²⁾.

ويُعرف الاعتقال الإداري بأنه احتجاز شخص ما بمقتضى قرار إداري دون توجيه تهمة محددة له أو تقديمه للمحاكمة خلال فترة زمنية محددة، وذلك بناء على أمر اعتقال صادر عن السلطة التنفيذية للدولة أو بأمر عسكري من سلطة الإحتلال في حالة الأراضي المحتلة⁽⁴⁾⁽³⁾.

وبعبارة أخرى هو اعتقال أو محاكمة يعتمد على ملف سري وأدلة سرية لا يمكن للمعتقل أو محاميه الإطلاع عليها، ويمكن حسب الأوامر العسكرية الإسرائيلية تجديد أمر الاعتقال الإداري عدة مرات، حيث يتم استصدار أمر الاعتقال لفترة أقصاها ستة شهور قابلة للتجديد لمرات غير محددة⁽⁵⁾⁽⁴⁾، فليس غرض هذا الاعتقال التحقيق مع المعتقل، بل في الغالب تكون الدوافع الأمنية هي أساس هذا الاعتقال، فيتم من جهة إدارية دون وجود لائحة اتهام أو إجراء محاكمة من جهة قضائية مستقلة⁽⁶⁾⁽⁵⁾.

وعليه يمكننا تعريف الاعتقال الإداري وفقا لسياسة إسرائيل بأنه حجز حرية شخص فلسطيني لفترة غير محددة بناء على أمر من السلطات العسكرية الإسرائيلية، بحجة أنه ينوي في المستقبل القيام بأعمال تعدها هذه السلطات مخالفة للقانون، دون وجود أي أدلة على هذا الإتهام.

وتصدر أوامر الاعتقال الإداري ضد المعتقلين من سكان الضفة الغربية وقطاع غزة عن الحاكم العسكري الإسرائيلي للمنطقة، فيما تصدر ضد المعتقلين من سكان القدس والأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1948 عن وزير الأمن الإسرائيلي⁽⁷⁾⁽¹⁾.

(1)2 د. اشتية محمد، 2013، موسوعة المصطلحات والمفاهيم الفلسطينية، القدس، المركز الفلسطيني للدراسات الإقليمية، ط5، فلسطين، ص64.

(2)3 mod.gov.ps/wordpress/?p=593 تاريخ الدخول للموقع 15 مارس 2018، وزارة شؤون الأسرى والمحررين، الاعتقال الإداري، أبعاد قانونية.

(3)4 د. اشتية محمد، المرجع السابق، ص64.

(4)5 د. البرغوثي مروان وآخرون، 2010، مقاومة الاعتقال، رام الله، مؤسسة الأيام، ط1، فلسطين، ص154.

(5)6 الاعتقال الإداري تشريع إسرائيلي إنتهاك حقوق الإنسان، (u free) مؤسسة حقوق إنسان أوروبية مستقلة تعنى بقضايا الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين، 2013/ 2014، ص3.

(7)1 www.addameer.org/ar/content تاريخ الدخول للموقع 17 مارس 2018، مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق

الفرع الثاني

آلية تطبيق الاعتقال الإداري وفقا للتشريع الإسرائيلي

تلجأ المخابرات الإسرائيلية إلى الاعتقال الإداري حين تفشل في تقديم لائحة اتهام مستجمة أدلة الإدانة بحق المعتقل، حيث يتم بعد ثمانية أيام من إبلاغ المعتقل بقرار الاعتقال الإداري تحويله إلى محكمة خاصة تنظر قرار الاعتقال⁽⁸⁾(2).

وعلى الرغم من أن هذه المحكمة من الناحية الشكلية مكتملة العناصر، إذ يوجد قاضٍ ومدع عام، ومحام ومعتقل (مشتبه به) لكن المدعي العام لا يقدم أي دليل إدانة ضد المعتقل، بل يُقدم ملف سري يمنع المعتقل ومحاميه من الإطلاع عليه وبناء على هذا الملف يصدر القاضي قراره بتأييد أمر الاعتقال الإداري الذي اتخذته المخابرات⁽⁹⁾(3).

ويستند القائد العسكري الإسرائيلي في غالبية حالات الاعتقال الإداري على مواد سرية، وهي بالأساس مواد البينات ضد المعتقل، والتي تدعي السلطات الإسرائيلية عدم جواز كشفها حفاظا على سلامة مصادر هذه المعلومات، أو لأن كشفها قد يفضح أسلوب الحصول على هذه المواد⁽¹⁰⁾(4).

وتتم مراجعة ملفات الاعتقال الإداري في محكمة رقابة قضائية من قبل قاضٍ عسكري فرد وليس لجنة، وفي الغالب يكون هذا القاضي أحد أفراد جهاز المخابرات أو أن تعيينه تم بترشيح من جهاز المخابرات، وفي السابق كانت المحكمة تقوم باستدعاء مندوب المخابرات عند بحث كل ملف لعرض البينات السرية بالتفصيل من قبله أمام القاضي لكن منذ عام 2002 – إجتياح الجيش الإسرائيلي على الضفة الغربية وسيطرته عليها – وتزايد حالات الاعتقال الإداري بشكل كبير، يقوم القاضي بالإطلاع على ملخص البينات ضد المعتقل دون حضور مندوب المخابرات، وبالتالي لا تتاح له الفرصة لمناقشة رجل المخابرات في كيفية حصوله على المعلومات؛ للتأكد من صحتها⁽¹¹⁾(1)، ونرى هنا أنه وبغض النظر عن مدى الصحة الموضوعية لأدلة الإدانة المتحصلة بواسطة مندوب المخابرات يتم الإعتماد

الإنتسان، الاعتقال الإداري. ونرى أن الإختلاف في الجهة المختصة في إصدار أمر الاعتقال الإداري ضد سكان الضفة الغربية وقطاع غزة عن الجهة المختصة في إصدار هذا الأمر ضد سكان القدس والأراضي المحتلة عام 1948 يرجع إلى جهة الإختصاص في إدارة هذه الأراضي، حيث يتولى الحاكم العسكري بموجب الأوامر العسكرية إدارة شؤون الضفة الغربية وقطاع غزة باعتبارها أراضٍ محتلة تخضع إداريا للسلطة الفلسطينية، بينما تدعي إسرائيل أن القدس والأراضي المحتلة عام 1948 جزء من دولة إسرائيل المزعومة، وبالتالي تخضع إصدار أوامر الاعتقال لوزير الأمن مباشرة.

⁽⁸⁾ د. البرغوثي مروان وأخرون، المرجع السابق، ص154. وتجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من المعتقلين الإداريين الذين توجهوا إلى المحكمة العليا الإسرائيلية للطعن في قرارات الاعتقال الإداري لكنها لم تستجب لأي التماس بهذا الخصوص.

⁽⁹⁾ المرجع السابق، ص155.

⁽¹⁰⁾ www.addameer.org/ar/content تاريخ الدخول للموقع 17 مارس 2018، مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري.

⁽¹¹⁾ www.addameer.org/ar/content تاريخ الدخول للموقع 18 مارس 2018، مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري.

ولا يُعد الاعتقال الإداري بديلاً عن الدعاوى الجنائية، فالشخص المشتبه في ارتكابه جرماً جنائياً في أوقات النزاعات المسلحة له حق الإستفادة من الضمانات القانونية والقضائية التي يوفرها القانون الدولي الإنساني والدولي لحقوق الإنسان⁽¹⁵⁾.

والجدير بالذكر أن دولة الإحتلال الإسرائيلي تنتهج سياسة الاعتقال الإداري تجاه الأفراد المحميين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وتدعي أنها دولة تلتزم بأحكام القانون الدولي، فما مدى صحة ذلك فيما يتعلق بالاعتقال الإداري.

وعليه نتناول هذا المطلب في فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: الضمانات الموضوعية لمشروعية الاعتقال الإداري ومدى التزام إسرائيل بها.

الفرع الثاني: الضمانات الإجرائية لمشروعية الاعتقال الإداري ومدى التزام إسرائيل بها.

الفرع الأول

الضمانات الموضوعية لمشروعية الاعتقال الإداري ومدى التزام إسرائيل بها

يقرر القانون الدولي الإنساني الاعتقال الإداري ويضع له من الضوابط والقيود التي تجعله إجراء يتم اللجوء إليه في حالات استثنائية جداً، بوصفه الخيار الأخير لمنع وقوع خطر شديد لم يكن بالإمكان منعه بأيّة وسيلة أخرى أقل ضرراً⁽¹⁶⁾.

فقد جاء في المادة (41) من اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949 ما يسمح باللجوء إلى الاعتقال الإداري في أوقات الإحتلال الحربي بحيث يمكن لسلطات الإحتلال اللجوء إليه تجاه الأشخاص المحميين الذين لا يوجد ضدّهم أدلة دامغة على ارتكابهم جرائم ترتب المسؤولية الجنائية؛ وذلك لحماية أمن الدولة أو لأسباب أمنية قهرية « إذا رأت الدولة التي يوجد الأشخاص المحميون تحت سلطتها أن تدابير المراقبة الأخرى المذكورة في هذه الإتفاقية غير كافية، فإن أشد تدابير رقابية يجوز لها اللجوء إليها هو فرض الإقامة الجبرية أو الاعتقال وفقاً لأحكام المادتين (42،43).

نلاحظ أن المادة(41) أعلاه وازنت بين الضرورات الأمنية والعسكرية لأطراف النزاع المسلح، وبين ضرورة صيانة حقوق الإنسان وكرامته في هذا التوقيت، فأشترطت لصحة الإجراءات التي تقوم بها الدولة، إلتزام مبدأ التدرج في خيارات المراقبة وحماية أمنها وصولاً إلى الاعتقال الإداري بإعتباره آخر خيار وفق التدرج في التسوية والمس بحقوق الإنسان.

(1) Jelena Pejic, (Procedural principles and safeguards for internment administrative (1) detention in armed conflict and other situations of violence), International Review of the Red Cross, Vol(87), No(858), June 2005, p381.

(2)16 https://www.btselem.org/arabic/administrative_detention تاريخ الدخول للموقع 23 أبريل 2018، مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة (بتسليم)، الاعتقال الإداري.

وتنص المادة (42) من اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949 على أنه « لا يجوز الأمر باعتقال الأشخاص المحميين أو فرض الإقامة الجبرية عليهم إلا إذا اقتضى ذلك بصورة مطلقة أمن الدولة التي يوجد الأشخاص المحميون تحت سلطتها».

كذلك جاء في المادة (78) من اتفاقية جنيف الرابعة أنه « إذا رأت دولة الإحتلال لأسباب أمنية قهرية أن تتخذ تدابير أمنية إزاء أشخاص محميين، فلها على الأكثر أن تفرض عليهم إقامة إجبارية أو تعتقلهم».

يفرض هذا النص على دولة الإحتلال اللجوء إلى الاعتقال الإداري في أضيق الحدود؛ لأنها تتعامل مع أشخاص وجدوا أنفسهم تحت السلطة الفعلية لدولة أخرى، وبالتالي فإن فرض قرار الاعتقال الإداري مقيد بشرط الأسباب الأمنية القاهرة، بحق فرد يتوافر ضده أدلة قاطعة على تشكيله خطراً حقيقياً على أمن الدولة، لكن لا يمكن قياس هذه الأسباب القاهرة على جماعات بأكملها من سكان الأراضي المحتلة واتخاذ هذا الإجراء بحقهم وفقاً لذلك⁽¹⁷⁾.

أي يجب على دولة الإحتلال التعامل مع كل حالة فردية على حده وفق توافر أدلة دامغة على كون هذه الحالة تشكل خطراً حقيقياً على أمن الدولة⁽¹⁸⁾، وأن اللجوء إلى اعتقاله هو الحل الأخير بعد التأكد من عدم جدوى أية إجراءات أخرى أقل جسامة للحد من أو وقف حالة الخطر لذلك الفرد.

لكن دولة الإحتلال الإسرائيلي تلجأ إلى الاعتقال الإداري لكل من يؤيد مقاومة الإحتلال أو يبدي رأيه السياسي فيما يتعلق بالإحتلال، فهي تتخذ الاعتقال الإداري لأسباب سياسية بحتة وليس لأسباب أمنية قاهرة، أو تلجأ إليه لجمع معلومات استخبارية⁽¹⁹⁾، فهذا يُعد عقاباً جماعياً كون الاعتقال في هذه الحالة لا يتم على أساس أن الشخص المعتقل يمثل بشخصه تهديداً حقيقياً لأمن الدولة في الحاضر أو في المستقبل⁽²⁰⁾.

⁽¹⁷⁾ أ/ وهبة يوسف، 2011، وضعية الأسرى والمعتقلين في السجون الإسرائيلية، بيروت، مؤسسة عامل الدولية، بدون ط، لبنان، ص 76.

⁽¹⁸⁾ وهذا يعتبر تطبيقاً لمبدأ المسؤولية الجنائية الفردية الذي أقره القانون الجنائي الدولي، أنظر: المادة (25) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية. والجدير بالذكر أن هذا المبدأ لا يتعارض مع الاعتقال الإداري لأعداد كبيرة من الأشخاص طالما أن كل حالة تم التعامل معها بشكل منفصل من حيث توافر الخطر الحقيقي منها على أمن الدولة، ومعرفة أسباب الإحتجاز، بعكس ما تنتهجه دولة الإحتلال الإسرائيلي من عقاب جماعي ضد المدنيين الفلسطينيين وتتخذ على أساس تمييزي، باعتبار أن التدابير الجماعية التي تدعيها إسرائيل تتناقض في النهاية مع أحكام وقواعد القانون الدولي الإنساني والدولي لحقوق الإنسان والغرض منها. See also :Ibid,p.382,383.

⁽¹⁹⁾ الاعتقال الإداري تشريع إسرائيلي لإنتهاك حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 4.

⁽²⁰⁾ Ibid,p.381.

تجدر الإشارة إلى أن الاعتقال الإداري طال كل شرائح المجتمع الفلسطيني، فالأطفال والنساء والشيوخ والرجال، تعرضوا للإعتقال الإداري لأسباب تتعلق بالعمل في جمعيات خيرية هدفها تقديم الدعم للأسرى أو عائلات الشهداء وما شابه، والعمل الطلابي في الجامعات، والعمل السياسي في أي حزب.

أما بالنسبة للقانون الدولي لحقوق الإنسان فقد ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية « في حالات الطوارئ الإستثنائية التي تتهدد حياة الأمة، والمعلن قيامها رسمياً، يجوز للدول الأطراف في هذا العهد أن تتخذ في أضيق الحدود التي يتطلبها الوضع تدابير لا تتقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد، شريطة عدم منفاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي وعدم انطوائها على تمييز يكون مبرره الوحيد هو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي⁽²¹⁾(3).

تجيز هذه المادة للدولة الطرف عدم التقيد بصورة انفرادية ومؤقتة بجزء من التزاماتها بموجب العهد، لكن تخضع كلا من تدبير عدم التقيد هذا ذاته وتبعاته المادية لنظام محدد من الضمانات والضوابط، بحيث يكون الهدف الرئيس للدولة الطرف التي لا تتقيد بالعهد على هذا النحو ضمان الإحترام الكامل للعهد، ويجب أن تكون تدابير عدم التقيد بأحكام العهد ذات طابع استثنائي ومؤقت⁽²²⁾(4).

ومن أهم المبادئ التي تحكم الاعتقال الإداري وجوب إنهاء حالة الاعتقال بزوال أسبابها، ففي اللحظة التي لم يعد الشخص يشكل خطراً على أمن الدولة يجب إطلاق سراحه⁽²³⁾(5)، وليس كما تتبعه إسرائيل بحيث يكون لأجل غير مسمى، حيث يصل حكم المعتقلين إلى عدة سنوات على أساس الاعتقال الإداري⁽²⁴⁾(6).

⁽³⁾21 انظر المادة(4) الفقرة(1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
⁽⁴⁾22 اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم(29)المادة (4) (عدم التقيد بأحكام العهد أثناء حالات الطوارئ) الدورة الثانية والسبعون 2001، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 2008، الفقرتين(1)، (2)، ص238.

⁽⁵⁾23 أنظر: المادة(132) من اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949، وأنظر: المادة(75) الفقرة (3) من البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977.

⁽⁶⁾24 قضى الراحل الأسير المحرر علي عوض الجمال أطول فترة اعتقال إداري في سجون الاحتلال الإسرائيلي، حيث قضى في الاعتقال الإداري التعسفي 9 سنوات. أنظر: <http://cda.gov.ps/index.php/ar/ar-news-2> : 49-35-05-18-04-2018-5398 تاريخ زيارة الموقع 22 أبريل 2018، هيئة شؤون الأسرى والمحررين، هيئة الأسرى وجمعية نادي الأسير تتعيان المحرر علي الجمال.

الفرع الثاني

الضمانات الإجرائية لمشروعية الاعتقال الإداري ومدى التزام إسرائيل بها

إن الاعتقال الإداري هو أقصى إجراء يسمح القانون لدولة الإحتلال اتخاذه تجاه السكان المدنيين في الأراضي المحتلة، وقد أحاطه بمجموعة من الضمانات الصارمة التي تكفل شرعية استخدامه من جانب دولة الإحتلال، ومن أهم هذه الضمانات الإجرائية تجاه شخص يشكل تهديدا حقيقيا على أمن الدولة:

اولا: الحق في معرفة أسباب الاعتقال:

يجب إخطار أي شخص يحتجز إداريا فورا بلغة يمكنه فهمها بأسباب اتخاذ هذا الإجراء بشكل تفصيلي، وينبغي توفير المترجمين الشفويين لمن لا يتكلمون اللغة التي تستخدمها السلطات⁽¹⁾؛ حتى يتمكن من الطعن في مشروعية ذلك إذا ما اعتقد أنه لا أساس للقبض عليه أو احتجازه، ويتعين أن تكون هذه الأسباب محددة ومتضمنة شرحا واضحا للأساس القانوني للقبض عليه أو احتجازه والوقائع التي استند إليها⁽²⁾⁽²⁵⁾، وكذلك لا يجوز إصدار حكم أو تنفيذ بحق شخص متهم بأي جريمة تتعلق بالنزاع المسلح إلا بناء على حكم صادر عن محكمة محايدة مشكلة وفقا للأصول القانونية⁽²⁶⁾⁽³⁾، وهذا ما لا يتوافر في المحاكم الإسرائيلية التي يمثل أمامها المعتقلين الفلسطينيين.

وجاء في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ما يؤكد هذا الحق: «يجب إبلاغ كل شخص يقبض عليه بأسباب القبض عليه لدى وقوعه، ويجب إبلاغه على وجه السرعة بأية تهمة تُوجه إليه»⁽²⁷⁾⁽⁴⁾.

ونرى أن هذه المادة من العهد الدولي الخاص تؤكد الحجج القانونية التي تدين دولة الإحتلال الإسرائيلي، لكن في الأصل أن نصوص هذا العهد خاصة بالعلاقة بين الدولة ومواطنيها.

وأیضا ورد في مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذي يتعرضون لأي شكل من أشكال الإحتجاز أو السجن أنه يجب أن: «يبلغ أي شخص يقبض عليه وقت إلقاء القبض عليه بسبب ذلك ويبلغ على وجه السرعة بأية تهمة تكون موجهة إليه»⁽²⁸⁾⁽⁵⁾.

⁽¹⁾25 أنظر: المادة(75) الفقرة(3) من البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977.

⁽²⁾26 دليل المحاكمة العادلة، منظمة العفو الدولية، ط2، 2014، المملكة المتحدة، ص 37.

⁽³⁾27 أنظر: المادة (75) الفقرة (4) من البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977.

⁽⁴⁾28 أنظر: المادة(9) الفقرة(2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

غير أن المحكمة العليا الإسرائيلية ضربت بعرض الحائط قواعد وأحكام القانون الدولي في هذا الشأن، وأقرت جواز إمكانية عدم كشف التهم الموجه للمعتقل، وعدم إلزام السلطة بإحترام حق المشتبه به بالحصول على إجراءات محاكمة عادلة، وجرت السلطات العسكرية على تطبيق الاعتقال الإداري على هذا المنوال⁽²⁹⁾⁽¹⁾، ففي كثير من الحالات بعد فشل النيابة العسكرية بتوفير أدلة كافية لعرضها على المحكمة العسكرية يتم إصدار أمر اعتقال إداري بحق المعتقل، وغالبا لا يتم التحقيق معه، وبهذا لا تتاح له الفرصة لمعرفة التهم الموجهة ضده؛ مما يشكل انتهاكا صارخا لحق المعتقل الإداري في معرفة سبب اعتقاله، وبالتالي يجعل هذا الاعتقال مخالفا للقانون الدولي.

وقد لاحظ المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان ومكافحة الإرهاب أن الأوامر العسكرية التي تحكم القبض على الفلسطينيين واحتجازهم في الضفة الغربية تقتضي من السلطات الإسرائيلية إبلاغ الأفراد بسبب احتجازهم في وقت القبض عليهم، ولا يوجد أي سبب وجيه لعدم إبلاغ أي شخص بأسباب احتجازه وقت اعتقاله⁽³⁰⁾⁽²⁾.

ثانيا: حق الطعن في قرار الإحتجاز في أقل وقت ممكن أمام جهة مستقلة:

يوفر هذا الحق الضمانات للحق في الحرية وحق الشخص في الأمان على نفسه، انتهاكات أخرى لحقوق الإنسان، بما فيها التعذيب وغيره من كما يوفر الحماية من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، والاعتقال الإداري استنادا إلى ضرورات الأمن القومي⁽³¹⁾⁽³⁾.

وقد ورد في المادة (43) من اتفاقية جنيف الرابعة " أن أي شخص محمي يتم احتجازه له الحق في إعادة النظر في القرار المتخذ بشأنه في أقرب وقت بواسطة محكمة أو لجنة إدارية مختصة تنشئها الدولة الحاجزة لهذا الغرض.

ويجب أن تتخذ القرارات المتعلقة بالإحتجاز طبقا لإجراءات قانونية تحددتها دولة الإحتلال وفقا لأحكام هذه الاتفاقية وتكفل هذه الإجراءات حق الأشخاص المعنيين في الاستئناف، ويبت بشأن هذا الاستئناف في أقرب وقت ممكن⁽³²⁾⁽⁴⁾.

ولكل شخص حرم من حريته بالتوقيف أو الاعتقال حق الرجوع إلى محكمة لكي تفصل هذه المحكمة دون إبطاء في قانونية اعتقاله، وتأمراً بالإفراج عنه إذا كان الاعتقال غير قانوني⁽³³⁾⁽⁵⁾.

⁽²⁹⁾ أنظر: المبدأ (10) مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذي يتعرضون لأي شكل من أشكال الإحتجاز أو السجن، اعتمدت بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 173/43 في 9 ديسمبر 1988.

⁽³⁰⁾ www.addameer.org/ar/content/29 أبريل 2018، مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري.

⁽³¹⁾ دليل المحاكمة العادلة، المرجع السابق، ص 38.

⁽³²⁾ المرجع السابق، ص 64.

⁽³³⁾ أنظر: المادة(78) من اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949.

فلا يجوز استبقاء شخص محتجز دون أن تتاح له فرصة حقيقية للإدلاء بأقواله في أقرب وقت أمام سلطة قضائية أو سلطة أخرى، ويكون للشخص المحتجز الحق في أن يدافع عن نفسه أو أن يحصل على مساعدة محام بالطريقة التي يحددها القانون⁽³⁸⁾⁽¹⁾، ولذا يتعين تمكين المعتقل إدارياً ومحاميه من حضور المحاكمة وحضور استئناف شرعية الاعتقال؛ حتى يتمكن من عرض موقفه والإعتراض على التهم الموجه إليه؛ لأن جلسات الاستئناف تسفر عن قرارات بشأن استمرار الاعتقال أو إلغائه.

بيد أن المحاكم العسكرية الإسرائيلية لا تسمح للمعتقل أو لمحاميه الإطلاع على المواد السرية، أو توجيه أسئلة للمدعي العام حول المواد السرية، إذ غالباً ما يرفض المدعي العام الإفصاح عن أية معلومات ويوجه القاضي للملف السري، وهذا بحد ذاته ينتهك حق المعتقل في الدفاع، ويجعل حضوره أمام المحكمة شكلي فقط.

خلاصة ما سبق أن الاعتقال الإداري الذي تنتهجه دولة الإحتلال الإسرائيلي في مواجهة السكان المدنيين الفلسطينيين يتنافى مع الضوابط الموضوعية والإجرائية الواجبة لمشروعيته وفقاً لأحكام القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان.

وهنا السؤال الذي يطرح نفسه، هل سيبقى الحبل على الغارب لدولة الإحتلال بممارسة الاعتقال الإداري، وتكميم أفواه أبناء الشعب الفلسطيني وقمعهم؟ ألا يترتب على عاتق إسرائيل مسؤولية دولية جراء مخالفة أحكام القانون الدولي؟

⁽⁴⁾³⁸ دليل المحاكمة العادلة، المرجع السابق، ص 155.

المبحث الثاني

مسؤولية دولة الإحتلال الإسرائيلي عن الاعتقال الإداري

تمهيد وتقسيم:

يحظر القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان على دولة الإحتلال تجاوز الحدود والضوابط المقررة لإحتجاز الحرية لأسباب أمنية قاهرة، وإذا أساءت استعمال هذا الاعتقال، بتجاوز ضوابط مشروعيتها الموضوعية والإجرائية، يترتب على عاتق دولة الإحتلال مسؤولية دولية.

ومن مبادئ هذه المسؤولية أن الأشخاص الذين يقومون بوظائفهم كممثلين لدولتهم يقعون تحت مسؤوليتها، ومن ضمنهم أفراد القوات المسلحة، وهي تتحمل وزر أعمالهم، فضلا عن مسؤوليتهم الجنائية⁽³⁹⁾⁽¹⁾.

وتثبت المسؤولية في حق الدولة إذا توفرت عناصر المسؤولية وهي: الفعل الضار أو العمل غير المشروع طبقا للقانون الدولي، ونسبة هذا الفعل إلى الدولة وأن ينتج عن هذا الفعل ضرر يصيب أحد أشخاص القانون الدولي⁽⁴⁰⁾⁽²⁾، فإذا توافرت هذه الشروط في أي تصرف أو عمل صادر من إحدى أشخاص القانون الدولي، فإنه يترتب في حقه مسؤولية دولية مزدوجة، مسؤولية جنائية ومسؤولية مدنية.

ويكون لأية دولة مطالبة الدولة المعتدية بالتوقف عن فعلها الضار، علاوة على تعويض المتضررين من انتهاك القانون الدولي⁽⁴¹⁾⁽³⁾.

وبذلك يترتب على ممارسة دولة الإحتلال الإسرائيلي للإعتقال الإداري (التعسفي) تجاه السكان المدنيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، قيام مسؤولية ذات طبيعة مزدوجة على عاتقها، تتمثل هذه المسؤولية في المسؤولية المدنية لدولة الإحتلال، والمسؤولية الجنائية لقاداتها السياسيين والعسكريين والجنود.

⁽³⁹⁾ أنظر: المبدأ (11) الفقرة (1) من مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذي يتعرضون لأي شكل من أشكال الإحتجاز أو السجن، اعتمدت بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 173/43 في 9 ديسمبر 1988.

⁽⁴⁰⁾ د. الزمالي عامر، آليات تنفيذ القانون الدولي الإنساني، 2003، بحث منشور في كتاب، القانون الدولي الإنساني (دليل للتطبيق على الصعيد الوطني)، القاهرة، دار المستقبل العربي، ط1، إعداد نخبة من المتخصصين والخبراء، تقديم د. أحمد فتحي سرور، ص263.

41 Ali Omar Medon, The Basis oh International Responsibility and its principles Towards (2) Actions in International law, International Journal Of West Asian Studies, Vo;(5), No(1), 19 september 2012, p.83.

وعليه نتناول هذا المبحث في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية لقادة وجنود الإحتلال عن الاعتقال الإداري.

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية لدولة الإحتلال عن الاعتقال الإداري.

المطلب الأول

المسؤولية الجنائية لقادة وجنود الإحتلال عن الاعتقال الإداري

تمهيد:

يترتب على الاعتقال الإداري (التعسفي) بالطريق التي تنتهجها دولة الإحتلال الإسرائيلي مسؤولية جنائية، تقتضي الملاحقة وتوقيع العقوبة على الفاعل ومن ساهم معه في ارتكاب الجريمة، ومن أمروا بارتكابها.

وعليه نتناول هذا المطلب في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية الجنائية الدولية.

الفرع الثاني: مسؤولية قادة إسرائيل وجنودها عن الاعتقال الإداري.

الفرع الأول

مفهوم المسؤولية الجنائية الدولية

تقتضى المسؤولية الجنائية الدولية أن جريمة دولية وقعت وثبتت جميع أركانها؛ فأقتضى ذلك إلزام مرتكبها تحمل النتائج القانونية المترتبة على هذا الفعل غير المشروع، وبعبارة أخرى ترتبط المسؤولية الجنائية الدولية ارتباطا وثيقا بالالتزامات التي يفرضها القانون الدولي على أشخاصه، فهي الأثر المترتب على خرق أحد أشخاص القانون الدولي لالتزاماته الدولية⁽¹⁾⁽⁴²⁾.

ولا شك أن الجريمة الدولية لا تصدر إلا من شخص طبيعي أو مجموعة من الأشخاص يعملون لحساب دولة أو لمصلحتها، وبالتالي فإن الفعل المنسوب إلى الدولة يتحمل المسؤولية الجنائية عنه الشخص الطبيعي الذي يمثل الدولة⁽²⁾⁽⁴³⁾، إذ إن الفرد أصبح مسئولا عن الجرائم الدولية التي يقترفها بصفته مخاطبا بأحكام القانون الدولي⁽³⁾⁽⁴⁴⁾.

42 Marco Sassoli, State Responsibility fro Violations of International humanitarian law, (3) International Review of Red Cross, Vol(84), No, (846), June 2002, p.427.

43 (1) د. السعدي عباس، 2002، مسؤولية الفرد الجنائية عن الجريمة الدولية، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، بدون ط، مصر، 2002، ص173.

44 (2) ظل الفرد بعيدا عن المسؤولية الدولية سواء كان رئيسا للدولة أو ممثلا لها عند ارتكاب الجريمة الدولية، إلا أن محاكمات نورمبرج 1945 أرست المسؤولية الجنائية الدولية للفرد، أنظر: د. الشاذلي فتوح، 2002، القانون الدولي الجنائي، الإسكندرية، دار

ولا يُسأل أمام القضاء الجنائي الدولي سوى الشخص الطبيعي الذي بلغ من العمر ثمانين عشرة سنة وقت ارتكاب الجريمة⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁾.

فهذه المسؤولية تنشأ على عاتق ممثلي الدولة - سواء أكانوا سياسيين أم عسكريين - الذين يرتكبون جرائمهم باسم الدولة أو أي شخص من أشخاص القانون الدولي أو يرتكبون أية انتهاكات للقانون الدولي الإنساني⁽⁴⁶⁾⁽¹⁾.

الفرع الثاني

مسئولية قادة إسرائيل وجنودها عن الاعتقال الإداري

أقر النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية نظام المسؤولية الفردية عن الجرائم الدولية، ولم يعتد بأية صفة للجاني أو بأي نوع من الحصانة، فالشخص الذي يرتكب الجريمة الدولية يتحمل المسؤولية الجنائية بمفرده عن فعله الإجرامي، سواء أكان فرداً عادياً أم جندياً في القوات المسلحة أم قائداً عسكرياً أم مسئولاً مدنياً أم وزيراً أم رئيساً لدولة⁽⁴⁷⁾⁽²⁾.

ويضع القانون الدولي الإنساني والعدالة الجنائية مسؤولية على عاتق الرؤساء أكبر من تلك التي يضعها على مرؤوسيه عندما يتعلق الأمر بكفالة عدم انتهاك القانون، فالرؤساء بمقتضى منصبهم الأعلى في الهرم الوظيفي عليهم واجب الفعل الإيجابي لضمان الإحترام اللائق للقانون الدولي الإنساني، وقمع الانتهاكات على نحو ملائم، فتقصيرهم في ذلك ربما يُفسر كنوع من قبول الأفعال غير الشرعية لمرؤوسيه، وبالتالي تشجيع مزيداً من الانتهاكات وترسيخ ثقافة الإفلات من العقاب⁽⁴⁸⁾⁽³⁾.

وهكذا يقع على عاتق القادة العسكريين وغيرهم من الرؤساء واجب التحرك الإيجابي للعمل على منع انتهاكات القانون الدولي الإنساني على يد مرؤوسيه⁽⁴⁹⁾⁽⁴⁾، وذلك لوضعهم القيادي ونفوذهم ومسئولياتهم بوصفهم أعلى مقاماً، ولا يعني ذلك إعفاء المرؤوسين من مسؤولياتهم، بل هم أيضاً ملزمون بإحترام القانون الدولي الإنساني ويتعرضون للمساءلة الشخصية عما إقترفوه⁽⁵⁰⁾⁽⁵⁾.

وقد أقر النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية أنه « في حالة ارتكاب أي شخص لجريمة من الجرائم التي تدخل في اختصاص المحكمة، لا يعفى الشخص من المسؤولية

المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، بدون ط، مصر، ص 112-113.

⁽⁴⁵⁾ د. أبو الوفا أحمد، 2010، الوسيط في القانون الدولي العام، القاهرة، دار النهضة العربية القاهرة، ط5، مصر، ص 567، 568.

⁽⁴⁶⁾ انظر المادة (1/25) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.

⁽⁴⁷⁾ د. العنكي نزار، 2010، القانون الدولي الإنساني، عمان، دار وائل للنشر، بدون ط، الأردن، ص 494.

⁽⁴⁸⁾ أنظر: المادة (25) النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.

49 Jamie Allan Williamson, Some considerations on command responsibility and Criminal(3)

Liability International Review of Red Cross, Vol(90), No,(870), June 2008, p.312

⁽⁵⁰⁾ أنظر: المادة (28) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.

الجنائية إذا كان ارتكابه لتلك الجريمة قد تم امتثالا لأمر حكومة أو رئيس، عسكريا كان أو مدنيا، عدا في الحالات: (51)⁽⁶⁾ -

- أ. إذا كان على الشخص التزام قانوني بإطاعة أوامر الحكومة أو الرئيس المعني.
- ب. إذا لم يكن الشخص على علم أن الأمر غير مشروع.
- ج. إذا لم تكن عدم مشروعية الأمر ظاهرة.

2- لأغراض هذه المادة تكون عدم المشروعية ظاهرة في حالة أوامر ارتكاب جريمة الإبادة الجماعية أو الجرائم ضد الإنسانية.

ومن المعلوم أن الاعتقال الإداري الذي تمارسه إسرائيل في الأراضي الفلسطينية المحتلة ضد السكان الفلسطينيين بشكل واسع وممنهج ودون مراعاة لأحكام القانون الدولي يمثل جريمة ضد الإنسانية⁽⁵²⁾(1)، وأيضاً جريمة حرب⁽⁵³⁾(2) وتترتب المسؤولية الجنائية الدولية ضد الذين أمروا أو خططوا لإرتكاب الاعتقال الإداري (التعسفي) وحجز الحرية دون وجه حق، وأيضاً أولئك الذين ارتكبوا ونفذوا هذه الجريمة⁽⁵⁴⁾(3)، وخاصة أن عدم مشروعية أوامر الاعتقال الإداري واضحة لا يمكن الإدعاء من المنفذين بعدم وضوحها.

فالجنود الذين يقومون بعملية الاعتقال هم الفاعل للإعتقال الإداري - جريمة ضد الإنسانية-، كما أن ممثلي الحكومات الإسرائيلية من قادة سياسيين وعسكريين هم من أمروا وخططوا لهذه الجريمة، وبالتالي كل هؤلاء يتحملون المسؤولية الجنائية عن هذه الجريمة، وكذلك كل من يقدم الدعم المالي والمساعدات العينية من الدول الغربية والشركات الكبرى يعتبر شريك في هذه الجريمة، وعليه مسئوليتها⁽⁵⁵⁾(4).

وعليه يحق لممثلي دولة فلسطين استنادا لقواعد وأحكام القانون الدولي العام تحريك الدعوى الجنائية ضد الأفراد الإسرائيليين جميعا الذين نفذوا أو أمروا أو خططوا أو ساهموا بارتكاب جريمة الاعتقال الإداري سواء كانوا عسكريين أو ساسة أو رجال دولة.

51 Ibid, p. 304,305.(5)

⁽⁶⁾ أنظر المادة(33) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية. وتجدر الإشارة إلى أن الأمر غير الشرعي الظاهر هو الأمر الذي يؤنب ضمير أي شخص عاقل سليم الفكر، ويكون الخطأ على نحو جلي وبيّن.

⁽¹⁾53 أنظر: المادة(7) الفقرة(1) (هـ) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، ولمزيد حول مفهوم وأحكام الجرائم ضد الإنسانية، أنظر: شتية محمد، 2011، إجراءات التحقيق في الجرائم الدولية وفقا لنظام روما الأساسي لعام 1998، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، ص32 - 40.

⁽²⁾54 أنظر: المادة(8) الفقرة(7) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، ولمزيد من المعلومات حول جرائم الحرب، أنظر: شتية محمد، المرجع السابق، ص49. 55.

⁽³⁾55 أنظر: المادة(146) من اتفاقية جنيف الرابعة، المادة(88) من البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977، والمادة(3/25) من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.

الفرع الأول

مفهوم المسؤولية المدنية

من المستقر في القانون الدولي أنه إذا تخلفت دولة ما أو أحد أشخاص القانون الدولي عن القيام بالالتزام أو إتيان تصرف غير مشروع في نظر القانون الدولي، مما يسبب إلحاق ضرر بشخص آخر من أشخاص القانون الدولي؛ يترتب على الشخص المخالف الإلتزام بتعويض المضرور عن الأضرار التي لحقت به أو برعاياه⁽⁵⁸⁾⁽³⁾، فهذا الإلتزام بالتعويض هو الأثر القانوني الذي يترتب بحكم القانون الدولي على مخالفة التزام دولي⁽⁵⁹⁾⁽⁴⁾.

ويأخذ التعويض أشكالاً مختلفة، ترمي إلى هدف واحد، ألا وهو جبر الضرر الذي لحق بالمضرور، إما بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل حدوث الضرر و/ أو التعويض المالي⁽⁶⁰⁾⁽¹⁾، نتناولها على النحو التالي:

أولاً: التعويض العيني (إعادة الحال إلى ما كان عليه):

يعني إعادة الأمور إلى ما كانت عليه قبل وقوع الفعل الضار الذي أدى إلى نشوء المسؤولية الدولية، ومن أمثلة ذلك إعادة بناء عقار تم هدمه، بحيث يتم بناؤه بذات الأوضاع التي كان عليها، أو الجلاء عن إقليم دولة تم إحتلاله⁽⁶¹⁾⁽²⁾، فهذا النوع من التعويض هو أفضل وسائل جبر الضرر وهو القاعدة الأصلية⁽⁶²⁾⁽³⁾.

وقد لا يكفي التعويض العيني في إصلاح الضرر، فإنه يجوز أيضاً التعويض المادي، ذلك أن إعادة الحال إلى ما كان عليه لن يكون كافياً بالنظر إلى الأضرار التي يصعب تحديدها مادية كانت أو معنوية خلال الفترة التي استمر فيها العمل غير المشروع، والقول بغير هذا ينتقص من فعالية القانون الدولي⁽⁶³⁾⁽⁴⁾.

ثانياً - التعويض المالي:

ويعني التزام الدولة بدفع مبلغ من المال كتعويض عندما يتعذر عليها إعادة الحال إلى ما كان عليه، أو عندما يكون هناك أضرار لا يكفي لإصلاحها التعويض العيني، فيصبح التعويض المالي مكملًا، بحيث يكون معادلاً للقيمة التي لا يمكن أن يؤديها إعادة الحال إلى ما كانت عليه⁽⁶⁴⁾⁽⁵⁾.

⁽²⁾⁵⁸ أنظر: المادة(3) من اللائحة المنكورة، وأنظر: المادة(91) من البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977.

⁽³⁾⁵⁹ د. بشر نبيل، 1994، المسؤولية الدولية في عالم متغير، المنصورة، مطبعة المنصورة، ط1، مصر، ص122.

⁽⁴⁾⁶⁰ د. عامر صلاح الدين، 2007 مقدمة لدراسة القانون الدولي العام، القاهرة، دار النهضة العربية، بدون ط، مصر، ص834.

⁽¹⁾⁶¹ د. بشر نبيل، المرجع السابق، ص203.

⁽²⁾⁶² د. عامر صلاح الدين، المرجع السابق، ص843.

⁽³⁾⁶³ د. بشر نبيل، المرجع السابق، ص206.

⁽⁴⁾⁶⁴ د. بشر نبيل، المرجع السابق، ص208.

ويتم تقدير التعويض المالي على أساس معايير محددة، وهي وجوب قصره على الأضرار المباشرة، كما أن قدر الضرر الذي يحدد التعويض على أساسه يجب أن يُنظر إليه في الوقت الذي يتم فيه تحديد التعويض المالي⁽⁶⁵⁾.

الفرع الثاني المسؤولية المدنية لدولة الإحتلال الإسرائيلي عن الاعتقال الإداري

تتحمل دولة الإحتلال الإسرائيلي المسؤولية المدنية عن الاعتقال الإداري تجاه السكان المدنيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، استناداً إلى أحكام القانون الدولي الإنساني التي تُلزم دولة الإحتلال بالتوقف الفوري عن أعمالها غير المشروعة، وإعادة الحال إلى ما كان عليه، ودفع التعويض المالي لمن تضرر من الأعمال غير المشروعة لدولة الإحتلال.

حيث يترتب على قيام دولة الإحتلال الإسرائيلي بإعتقال الفلسطينيين بشكل واسع وممنهج دون وجود أية ضرورات أمنية، ودون التدرج في أي تدابير تدعيها، ودون مراعاة لقواعد وأحكام القانون الدولي، وحجز حرية المعتقلين دون وجه حق، وما يرافق ذلك من تعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، إلحاق أضرار بالغة بالمعتقلين جسدياً ونفسياً ومادياً، مما يترتب المسؤولية المدنية على عاتق دولة الإحتلال، ويلزمها بالعمل على وقف وإزالة آثار خرقها وانتهاكها لأحكام وقواعد القانون الدولي الإنساني.

أولاً: وقف ممارساتها غير المشروعة:

يتعين على دولة الإحتلال الإسرائيلي التوقف عن الاعتقال الإداري (التعسفي) تجاه السكان المدنيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، أي وقف إنتهاكها للقانون الدولي الإنساني في الإقليم الفلسطيني.

ثانياً: إعادة الحال إلى ما كان عليه (التعويض العيني):

يتمثل في قيام دولة الإحتلال بإطلاق سراح جميع المعتقلين الإداريين وبشكل فوري ودون أي شروط.

ثالثاً: التعويض المالي:

كما يلزم القانون الدولي لحقوق الإنسان دولة الإحتلال بدفع مبالغ نقدية بشكل فوري تعويضاً للمعتقلين عن الأضرار التي تلحق بهم جراء الاعتقال الإداري (التعسفي) وما يترتب عليه من أضرار⁽⁶⁶⁾.

⁶⁵ د. عامر صلاح الدين، المرجع السابق، ص 837.
⁶⁶ (6) تنص المادة (9) الفقرة (5) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أنه لكل شخص كان ضحية توقيف أو اعتقال غير قانوني حق في الحصول على تعويض. ولا شك أن هذا العهد ينطبق على الأعمال التي تقوم بها الدولة

وإستنادا إلى ذلك فإنه يتوجب على دولة الإحتلال الإسرائيلي فضلا عن إعادة الحال إلى ما كان عليه بإطلاق سراح المعتقلين دون تهمة فورا، تعويضهم عن الأضرار التي لحقت بهم نتيجة هذا الاعتقال واحتجاز الحرية دون وجه حق، بإعتبارهم ضحايا جريمة دولية.

الخاتمة

نخصص هذه الخاتمة لأهم النتائج والتوصيات التي وصلنا إليها من هذا البحث، وهي على النحو الآتي:

اولا: أهم النتائج:

1. يقر القانون الدولي الاعتقال الإداري بشكل استثنائي وبضوابط قانونية صارمة.
2. تطبق دولة الإحتلال الإسرائيلي الاعتقال الإداري بشكل تعسفي مخالف لقواعد وأحكام القانون الدولي.
3. الاعتقال الإداري سياسة إسرائيلية ممنهجة ضد السكان الفلسطينيين.
4. الاعتقال الإداري وفقا للممارسة الإسرائيلية جريمة حرب وجريمة ضد الإنسانية.
5. الاعتقال الإداري يرتب مسؤولية جنائية على عاتق جنود وقادة إسرائيل العسكريين والمدنيين، ومسؤولية مدنية على عاتق إسرائيل كدولة إحتلال.
6. يختص القضاء الجنائي الدولي بملاحقة المجرمين الإسرائيليين لعدم رغبة القضاء الإسرائيلي بملاحقتهم، بل لتأييده سياسة السلطات العسكرية في الاعتقال الإداري.
7. لا يحظى الاعتقال الإداري كجريمة دولية بالإهتمام المطلوب من المجتمع الدولي.

ثانيا: أهم التوصيات:

1. مناشدة المعتقلين الإداريين إلى مقاطعة المحاكم الإسرائيلية، لعدم شرعية الاعتقال وعدم شرعية هذه المحاكم.
2. دعوة أبناء الشعب الفلسطيني ومؤسسات المجتمع المدني إلى تكثيف جهودهم في فضح سياسة دولة الإحتلال في الاعتقال الإداري وجرائمها ضد الأسرى والمعتقلين.
3. دعوة السفارات الفلسطينية في أرجاء العالم إلى تكثيف فعاليتها لتسليط الضوء على معاناة الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين في السجون الإسرائيلية، وفضح سياسة الاعتقال الإداري.
4. مناشدة سفراء دولة فلسطين في أماكن تواجدهم إلى التحرك نحو الجامعات ومؤسسات

عند ممارستها لولايتها خارج أقاليمها، وبالتالي فهو ينطبق على الممارسات الإسرائيلية في الأراضي الفلسطينية المحتلة، أنظر: فتوى محكمة العدل الدولية بشأن الآثار القانونية الناشئة عن تشييد جدار في الأراضي الفلسطينية المحتلة، 9 يوليو 2004، الفقرة (110،111).

- المجتمع المدني في أماكن تواجدهم، وإلقاء المحاضرات وتنظيم الندوات التي تضخ سياسة دولة الإحتلال الإسرائيلي في ممارسة الاعتقال الإداري.
5. دعوة أحرار العالم ومؤسسات المجتمع المدني إلى مواصلة فعاليتها الضاغطة على حكوماتها لمطالبة دولة الإحتلال بوقف سياسة الاعتقال الإداري وإطلاق سراح الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين.
6. دعوة نقابة المحامين الفلسطينيين وكافة الحقوقيين ونقابات المحامين في العالم والمؤسسات الحقوقية الدولية بتوحيد الجهود في رصد وتوثيق حالات الاعتقال الإداري باعتبارها جريمة حرب وجريمة ضد الإنسانية، وإعداد مذكرات إتهام بحق المجرمين الإسرائيليين؛ تمهيدا لتقديمهم للعدالة ومحاسبتهم على ما اقترفوه من جرائم وتعويض الأسرى والمعتقلين عما لحقهم من أضرار مادية ومعنوية.
7. دعوة الأطراف السامية المتعاقدة على إتفاقيات جنيف الأربع إلى عقد مؤتمر دولي لإجبار دولة الإحتلال على الإلتزام بأحكام القانون الدولي الإنساني، وخاصة اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949 الخاصة بحماية المدنيين، والبروتوكول الإضافي الأول الملحق بإتفاقيات جنيف لعام 1977، بما يؤكد وقف سياسة الاعتقال الإداري، وبطش الإحتلال ضد الأسرى والمعتقلين.
8. دعوة دولة فلسطين إلى إحالة ملف الأسرى والمعتقلين إلى المحكمة الجنائية الدولية؛ لملاحقة المجرمين الإسرائيليين عن جريمة الاعتقال الإداري.
9. مناشدة الأمم المتحدة بأن تتحمل مسؤولياتها تجاه سكان الأراضي الفلسطينية المحتلة، وتوفير الحماية لهم من ممارسات السلطات العسكرية الإسرائيلية المخالفة للقانون الدولي.
10. دعوة الجمعية العامة إلى إستخدام قرار الإتحاد من أجل السلام لوقف الاعتقال الإداري وإطلاق سراح الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين، خاصة إزاء سيطرة الولايات المتحدة على مجلس الأمن، وتعسفها في إستخدام حق النقض "الفيتو" ضد مشروع أي قرار يدين سياسة إسرائيل في الأراضي الفلسطينية المحتلة.
11. دعوة فصائل المقاومة الفلسطينية إلى حمل السلاح في وجه الإحتلال، وخطف جنوده، - وهذا حق مشروع للشعوب المحتلة - لإجباره على إطلاق سراح الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين وإنهاء إحتلاله للأراضي الفلسطينية.
12. دعوة المجتمع الدولي إلى عدم الخلط بين المقاومة والأعمال الإرهابية، وعدم الإنجرار وراء ما تسوق له دولة الإحتلال وحلفائها من الدول الإستعمارية.
- وهكذا أصلُ إلى ختام البحث راجيا من الله العليّ القدير أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم، والحمد لله رب العالمين.

قائمة المراجع أولاً: المراجع العربية:

أ. الكتب:

- د. اشتية محمد، 2013، موسوعة المصطلحات والمفاهيم الفلسطينية، القدس، المركز الفلسطيني للدراسات الإقليمية، ط5، فلسطين.
 - د. البرغوثي مروان وآخرون، 2010، مقاومة الاعتقال، رام الله، مؤسسة الأيام، ط1، فلسطين.
 - د. بشر نبيل، 1994، المسؤولية الدولية في عالم متغير، المنصورة، مطبعة المنصورة، ط1، مصر.
 - د. الزمالي عامر، آليات تنفيذ القانون الدولي الإنساني، 2003، بحث منشور في كتاب، القانون الدولي الإنساني (دليل للتطبيق على الصعيد الوطني)، القاهرة، دار المستقبل العربي، ط1، إعداد نخبة من المتخصصين والخبراء، تقديم د. أحمد فتحي سرور.
 - د. السعدي عباس، 2002، مسئولية الفرد الجنائية عن الجريمة الدولية، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، بدون ط، مصر، 2002.
 - د. الشاذلي فتوح، 2002، القانون الدولي الجنائي، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، بدون ط، مصر.
 - د. عامر صلاح الدين، 2007، مقدمة لدراسة القانون الدولي العام، القاهرة، دار النهضة العربية، بدون ط، مصر.
 - د. العنكبي نزار، 2010، القانون الدولي الإنساني، عمان، دار وائل للنشر، بدون ط، الأردن.
 - د. أبو الوفا أحمد، 2010، الوسيط في القانون الدولي العام، القاهرة، دار النهضة العربية القاهرة، ط5، مصر.
 - أ. وهبة يوسف، 2011، وضعية الأسرى والمعتقلين في السجون الإسرائيلية، بيروت، مؤسسة عامل الدولية، بدون ط، لبنان.
 - الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 2008.
 - الاعتقال الإداري تشريع إسرائيلي لانتهاك حقوق الإنسان، (u free) مؤسسة حقوق إنسان أوروبية مستقلة تعنى بقضايا الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين، 2013، 2014.
 - دليل المحاكمة العادلة، منظمة العفو الدولية، ط2، 2014، المملكة المتحدة.
- ب. رسائل علمية:

شتية محمد، 2011، إجراءات التحقيق في الجرائم الدولية وفقاً لنظام روما الأساسي لعام 1998، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة.

84%D8%A5%84-%D8%A7%D9%82%D8%A7%D9%%AA%D9
9F%8A-%D8%%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9
- مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، ما هو الاعتقال الإداري.
- 49-35-05-18-04-2018-5398/cda.gov.ps/index.php/ar/ar-news-2
هيئة شؤون الأسرى والمحررين، هيئة الأسرى وجمعية نادي الأسير تعينان المحرر علي
الجمال.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ali Omar Medon, The Basis of International Responsibility and its principles Towards
- Actions in International law, International Journal Of West Asian Studies, Vo;(5), No(1), 19 september 2012.
- Françoise J. Hampson, (The relationship between international humanitarian law
- and human rights law from the perspective of a human rights treaty body), International Review of the Red Cross, Vol(90), No(871), September 2008.
- Jamie Allan Williamson, Some considerations on command responsibility and Criminal
- Liability International Review of Red Cross, Vol(90), No,(870), June 2008.
- Jelena Pejic, (Procedural principles and safeguards for internment administrative
- detention in armed conflict and other situations of violence), International Review of the Red Cross, Vol(87), No(858), June 2005.
- Marco Sassoli, State Responsibility for Violations of International humanitarian law,
- International Review of Red Cross, Vol(84), No,(846), June 2002.

**تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم
العالى كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية**

د. رأفت محمد سعيد العوضى

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (325) مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المؤسسات التعليمية في محافظة خانيونس، طبقت عليهم استبانة مكونة من (33) فقرة موزعة على مجالات الدراسة: الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.

وقد كشفت النتائج أن الدرجة الكلية لمتوسطات درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظرهم بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة، وجاء الترتيب الأول لمجال المشاركة بوزن نسبي (73.2%)، بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الثاني مجال الشفافية بوزن نسبي (68.8%)، بدرجة كبيرة، وفي الترتيب الثالث مجال الفعالية والكفاءة بوزن نسبي (66.8%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الرابع قبل الأخير مجال صناعة القرار بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الأخير مجال التميز المؤسسي بوزن نسبي (57.6%)، بدرجة متوسطة.

وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى إلى متغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح العاملين من أصحاب سنوات الخدمة 10 سنوات فأكثر. وقد قدمت الدراسة سيناريو مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خانيونس، وعدد من التوصيات والمقترحات.

كلمات مفتاحية: تصور مقترح - الحوكمة - مؤسسات التعليم العالي - متطلبات التنافسية.

Abstract:**A suggested Proposal for Governance Higher Educational Institutions as an Approach for Achieving Competitiveness**

This study aimed at presenting a suggested proposal for governance Higher Educational Institutions as an approach for achieving competitive requirements, the study used descriptive analytical method, it consisted of (325) individuals, they were selected randomly from the employees at the educational institutions in Khanyounis governorate, a questionnaire of (33) items was applied on them, distributed on study fields: transparency, participation, decision-making, effectiveness and efficiency, and institutional excellence.

The results revealed that the total degree of the average scores of employees at the higher educational institutions for the fields of governance, which should be considered as an approach to achieve the requirements of competitiveness from their point of view with relative weight (66.6%), to a medium degree. the first rank of the field of participation was with a relative weight (73.2%), In the second rank, the field of transparency was with relative weight (68.8%) was significantly medium degree. In the third rank, the field of effectiveness and efficiency was relatively high (66.8%). In the last rank, the field of institutional excellence was with a relative weight (57.6%), with a medium degree.

The results revealed that there were no statistically significant differences at the level of ($0.05 \geq \alpha$) between the average estimates of the sample of the study fields of governance of higher education institutions as an approach achieving the competitive requirements related to gender variable and the variable of scientific qualification, it also revealed the level of significance ($0.05 \geq \alpha$) in the responses of the sample of the study due to the variable years of service, and for the benefit of workers with years of service 10 years and more, the study presented a suggested for the governance of higher education institutions as an approach of achieving the competitiveness requirements in Khan younis governorate and a number of recommendations and proposals.

Key words: a suggested Proposal- Governance- Higher Educational Institutions - Competitiveness Requirements

المقدمة:

تقوم المؤسسات التعليمية بدوراً رائداً في تطوير وتنمية المجتمع على جميع الأصعدة، ولها أهمية كبيرة في تقدم المجتمعات ونموها وازدهارها، حيث يقترن مصطلح المؤسسة التعليمية بالفكر والعلم والحضارة التي تسهم في تطور المجتمع.

ولكي تقوم المؤسسات التعليمية بدورها الرائد، تحتاج إلى إدارة ناجحة متميزة تشرف على كل نشاط قيادي تعليمي هادف مرن، وتعتمد على عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقويم ومن خلال خبرات سابقة؛ بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة بأعلى كفاءة وأقل جهد (الصاوي، 2006:38).

إن موضوع الإدارة في المؤسسات التعليمية من المواضيع المهمة على مستوى العالم أجمع، وذلك نظراً لأن التعليم أصبح يشكل قضية مقلقة في جميع دول العالم (الخطيب، 2006:23).

تحرص الإدارة الناجحة على تحقيق التنافس للوصول إلى التميز في وظائفها وفق تنظيم واضح واتصال فعال، وقرارات سليمة، وتقويم موضوعي، ورقابة مستمرة، وأسلوب وتخطيط إداري ومالي سليم، وإذا لم تعتمد هذه الأسس في وظائف الإدارة التعليمية فإنها ستفشل في تحقيق أهدافها.

وعادة ما تلجأ المؤسسات التعليمية إلى مراجعة وظائفها على اختلاف أنواعها، لمعرفة ما إذا كانت ملائمة مع ما يحدث من تقدم، وأنها بحاجة إلى تطوير أو حتى تغيير لهذه البرامج من أجل زيادة فعالية إدارتها في تحقيق الأهداف المنشودة (صلاحات، 2012:13) ولا يمكن للإدارة في المؤسسات التعليمية أن تبقى في وظائف جامدة لا تسعى نحو التطوير والتحديث، بل يتعين أن تسعى دائماً نحو تبني المبادرات التطويرية للارتقاء بمستويات أدائها، وتحقيق التحسين المستمر حتى تتجدد أدوارها وتزيد من مستويات كفاءتها الداخلية والخارجية (دمهوري، 1423هـ:18).

تكمن جدوى وفعالية جهود الإدارة في المؤسسات التعليمية الحديثة في تعظيم القدرات، وإثراء إمكانات النظام المؤسسي التعليمي، كما أن ضمان استمرارية هذا النظام بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية لا تتحقق إلا بجهود إبداعية خلاقة معبرة عن الفكر والإدارة التعليمية المتقدمة (الخطيب، ومعايعه، 2006:3)؛ لذلك فإن الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحديثة تكون مواكبة لكل ما هو جديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي تحقق رسالتها وأهدافها، خاصة في ظل تطورات هذا العصر الذي اتسم بعصر التطورات والتغيرات والتحديات السريعة والمستمرة (عبد الحكيم، 2011:317).

عظماً عل ما سبق فهناك حاجة إلى إعادة النظر في الطريقة التي تدار بها مؤسسات التعليم العالي وأن تدار وفق إدارة رشيدة حيث إن الإدارة الرشيدة (Good Governance) تقضي إلى أداء متميز يقود إلى نتائج متميزة. والحوكمة هي أسلوب ممارسة الإدارة الرشيدة (يوسف، 2007:4)؛ ويتعدى هذا المفهوم توفير عناصر الإدارة السليمة إلى تفعيل الأدوات الرقابية، والإشرافية في المؤسسات، وذلك بهدف ضمان توفير الشفافية في المعلومات ورفع كفاءة المؤسسات. (عبد الفتاح، 2010:90)

يرى بيتر (Peter, 2000) p.452 أن أفضل طريقة لتحسين الأداء في المؤسسات التعليمية هي اللجوء إلى الحوكمة، فهي -كمدخل إداري- تشير إلى القدرة على الجمع بين المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وإدخالها في عملية صنع القرار وتنفيذه.

إن حوكمة المؤسسات التعليمية عبارة عن قضية حاسمة بقيت قيد المتابعة لدى العديد من المربين والباحثين؛ بهدف عمل إطار يمثل مجموعة من القوانين والأنظمة التي تجلب الفائدة المثلى لمؤسسة التعليم مع الأخذ بعين الاعتبار النمو والتطور والاستمرارية (Shakeela, 2012, p.19).

والحوكمة تمثل نظاماً يتم بموجب مجموعة من القوانين والنظم والقرارات؛ التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة؛ لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة، وضبط العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء (عشري، 2005:16).

وتعرف الحوكمة بأنها حالة تعكس تقدم الإدارة وتطويرها أيضاً من إدارة تقليدية إلى إدارة تتجاوب مع متطلبات المواطنين وتستخدم الآليات والعمليات المناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة من المشاريع بشفافية ومسئولية أمام المواطنين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) (UNDP, 2002:105). والحوكمة في مجال التعليم لا تقتصر على نظام الإدارة والتنظيم الإداري للتعليم فقط، بل تتعلق بمعناها الأوسع بالعمليات الرسمية وغير الرسمية التي تتم بواسطتها صياغة السياسات وتحديد الأولويات وتخصيص الموارد وتطبيق الإصلاحات ورصد تنفيذها (بيومي، 2009:164).

وتعتبر حوكمة مؤسسات التعليم العالي منظومة متكاملة تتمثل في مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تهدف إلى تحقيق جودة وتميز العمليات والمخرجات، وذلك من خلال اختيار الاستراتيجيات المناسبة والفعالة لتحقيق غايات المؤسسة. ومما سبق يمكن استنتاج أن الحوكمة هي ممارسة للحكم الديمقراطي الذي يؤدي إلى احترام حقوق جميع المعنيين بوجود المؤسسة، إتاحة الفرصة أمام جميع العاملين لإبداء رأيهم وإمكانية مشاركتهم في صنع القرارات، وإمكانية مساءلة أصحاب القرار من قبل موظفي الهيئتين الإدارية والتدريسية وجميع المستفيدين من خدمات المؤسسة التعليمية.

وقد حدد الشافعي(2010:139) أن الحوكمة في مؤسسات التعليم ترسي قيم الديمقراطية والعدل والمساءلة والمسئولية والشفافية، وتضمن نزاهة المعاملات، وتعزز سيادة القانون ضد الفساد؛ إذ تضع الحدود بين الحقوق الخاصة والمصالح العامة وتمنع إساءة استخدام السلطة (حافظ،2011:9)، وتقوم الحوكمة على تدعيم العلاقات الوظيفية داخل الجامعة، وتحقق التواصل الفعال مع المعنيين بفعاليات العمل التعليمي، وتحقيق مبادئ العدالة التنظيمية (حماد،2010:11)، وتتحدد أهمية الحوكمة في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية وتحقيق رصانة علمية وتجنب الفساد الإداري والمالي وتعزيز الثقة بين الأطراف المعنية، وتعزيز القدرة على تطوير مؤسسة التعليم العالي وتجويد العملية التعليمية، والعمل الإداري بها، وزيادة قدرة المؤسسة على التغلب على الأزمات التي تواجهها.

ويمكن إجمال الأهداف التي يمكن تحقيقها نتيجة تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بما يأتي (المليجي، 2011:346).

1. تحسين وتطوير أداء المؤسسة التعليمية.
2. مساعدة إدارة المؤسسة على صياغة وبناء إستراتيجية سليمة، وضمان اتخاذ قرارات فعالة بما يؤدي على كفاءة الأداء.
3. تجنب حدوث أية مخاطر أو صراعات داخل المؤسسة تعوق جودة الأداء.
4. تحسين الممارسات التربوية والإدارية في المؤسسة التعليمية.
5. تحقيق العدالة والنزاهة والشفافية في جميع تعاملات المؤسسة وعملياتها.
6. الفصل بين الملكية التنظيمية والإدارة والرقابة على الأداء.
7. تأكيد مسؤوليات الإدارة وتقييم أدائها، وتعزيز المحاسبية والمساءلة، وعدم الخلط بين المهام والمسئوليات الخاصة بأعضاء المؤسسة التعليمية.
8. إيجاد الهيكل الذي تتحدد من خلاله أهداف المؤسسة، ووسائل تحقيق تلك الأهداف ومتابعة الأداء.
9. المراجعة المستمرة والتعديل والتطوير للقوانين الحاكمة لأداء المؤسسة التعليمية.
10. توفير الإرشادات للمؤسسة التعليمية حول كيفية تحقيق التزام أفضل بالمعايير والممارسات القياسية.

بالإضافة لذلك، فإن الحوكمة تهدف إلى توفير بيئة صحية للعمل تعزز في إطارها جوانب المساءلة واحترام التعليمات والقوانين ووضع الإرشادات الكافية والمتجددة للعمل وتقويم أداء الإدارة العليا بشكل صحيح (الغالبى، والعامري،2005:458).

وتتسم الحوكمة الجيدة بعدد من المجالات منها (المشاركة، الشفافية، العدالة والمساواة، تعزيز سلطة القانون، الاتصال وحفظ التوازن، البعد الاستراتيجي، المساءلة، الإفصاح والشفافية) (مرعي، 2009)؛ (سليمي، 2009).

ويرى الباحث أن مؤسسات التعليم العالي عليها ترسيخ مبادئ الحوكمة؛ لما لها من أهمية في إحداث إدارة ناجحة لمعالجة المشاكل الإدارية؛ كالغموض في القوانين واللوائح المعمول بها، ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات من أجل مكافحة الفساد الإداري والمالي، وهذا ما نادى به العديد من الدراسات مثل دراسة (أبو الهيجاء، 2017)؛ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2013؛ أحمد، 2012) التي توصلت إلى أهمية الحوكمة ومبادئها الأساسية في تطوير منظومة الأداء في المؤسسات التعليمية، وهدفت دراسة (محمد، 2011) إلى تحليل مفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية، كما هدفت دراسة (اسماعيل، وحسين، 2017) إلى التعرف على مدى توفر حوكمة الجامعات على ضوء المعايير القياسية لتقويم واعتماد مؤسسات التعليم العالي.

وأشارت دراسات (أبو هدف، 2017؛ أبو لبن، 2015؛ بيومي، 2009؛ Azoury & Salloum, 2009؛ Karam & Azzi, 2009)، إلى ضرورة التخلي عن أساليب الحكم التقليدية المركزية، والهرمية لصالح نموذج أكثر ديمقراطية، ومشاركة في الحكم، حيث إن الحوكمة هي التي تسمح لجميع أصحاب المصلحة بالمشاركة في وضع السياسات، وصنع القرار. كما أكدت دراسة (بن عمر، 2014)، أن الحوكمة لها دور كبير في تحسين أداء المؤسسة وتطوير مخرجاتها. ودراسة (بدح، والعواملة، 2017) أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين درجة تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة ودرجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة، كما أظهرت دراسة (خليفة، 2017)، وجود علاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة ومعايير الحوكمة على مجالات (الشفافية، والمشاركة الفاعلة، والمساءلة، والمساواة، والفاعلية).

وفي جانب آخر هدفت دراسات (الشباطات، 2017؛ الأستاذ، 2012؛ صلاحات، 2012؛ عبد الفتاح، 2010؛ حماد، 2010)، إلى استشراف دور المؤسسات التعليمية عامة، والجامعات خاصة في نشر ثقافة الحوكمة في المجتمع، ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري وتعزيز قيم النزاهة والشفافية والحكم الصالح.

وناقشت دراسات (محمد، 2008؛ Charles, 2010؛ Shah & other, 2012؛ جوده، 2009؛ عشري، 2005؛ Hofheimer, 2006)، قضايا حوكمة إدارة التعليم والتحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المؤسسات التعليمية.

وأوصت دراسة (دياب، 2014)، بضرورة تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية التي تساعد على الحفاظ على اخلاقيات وسلوكيات المهنة، وتوفير العدالة والانصاف في التعامل، والتدقيق والتفتيش، مما يساعد على خلق بيئة مؤسسية عادلة. بينما توصلت دراسة (دراركة، والعساف، 2017)، إلى اقتراح نموذج لتفعيل الحوكمة المؤسسية بجامعة الشرق الأوسط.

وفي ضوء الأدب التربوي والدراسات السابقة يتبين أن هناك توجهاً إيجابياً، وقاعدة راسخة نحو تطبيق الحوكمة، والعمل بمبادئها في إدارة المؤسسات التعليمية العليا، وتكمن أهمية تطبيق هذا المفهوم في تحقيق تنافس العمل الإداري للوصول إلى أعلى درجات التنافس في المؤسسات التعليمية العليا، من أجل إعلاء قدرة المؤسسات التعليمية العليا على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمى، خصوصاً في هذا الوقت الذي تزداد فيه المنافسة العالمية بين المؤسسات من ناحية، ومع ضرورة أن تكون مؤسساتنا التعليمية العليا أكثر شفافية، وديمقراطية، وتسمح بالمشاركة الفاعلة، وأن تتمتع بالنزاهة، والمعاملة العادلة من ناحية أخرى.

مشكلة الدراسة وتسألاتها:

تعتبر المؤسسات التعليمية العليا اليوم من أهم معادل الفكر والتنوير التي يتم من خلالها إعداد، وتأهيل القيادات الفكرية والعلمية، والتربوية، التي تقوم عليها مؤسسات المجتمع المختلفة، ويقع على عاتقها قيادة المجتمع، والأخذ بيده بشكل مستمر نحو التقدم والازدهار، فهي بيت الحكمة، ومنهل الحضارة والرقي، وهي خلية إنتاج المعرفة، وقيادة الرشد، والتجديد، والإبداع؛ لعقل المجتمع ووجدانه، وهي من أهم المعايير التي تشير إلى عصرية وتقدم المجتمع.

ولتتمكن مؤسسات التعليم العالي من تحقيق أهدافها، فإنها بحاجة إلى الإدارة الفاعلة التي تسعى إلى تطوير المجتمع، وتعمل على النهوض به، وتسهم في تقدمه ورفاهيته وتجويده؛ سعياً نحو التميز والتفوق، واستجابة للتحديات في ظل العولمة على مستوى المجتمعات والأمم.

لكي تقوم مؤسسات التعليم العالي بدورها الرائد بشكل متميز يحقق لها متطلبات التنافسية العالمية، تحتاج إلى الحوكمة؛ وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة والبحوث أن تطبيق مجموعة من المعايير أو المبادئ الحاكمة التي تتمثل في المشاركة، والمساءلة والشفافية، وتعزيز القانون، والكفاءة والفعالية وغيرها، من المعايير له أهمية بالغة في تطوير الإدارة الحديثة، وتأكيداً على أهمية الحكم المشترك، وتحقيق تميزها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمى؛ من هنا تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف والكشف عن واقع مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية. وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما واقع حوكمة مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خانيونس كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظر العاملين فيها؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟
2. ما التصور المقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس؟

فرضيات الدراسة:

جاءت فروض الدراسة على النحو التالي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات - من 5 - 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف إلى واقع الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خان يونس كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظر العاملين فيها.
2. بيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).
3. تقديم تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

أ. من الناحية العلمية:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها من الدراسات القليلة التي استهدفت تقديم تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
2. تتناول موضوع الحوكمة كأحد الموضوعات المثارة حالياً على ساحة البحث العلمي، ولها تأثير مباشر على كفاءة المؤسسات باختلاف أنواعها.
3. ندرة المصادر الأدبية والأبحاث المحلية المتخصصة في هذا المجال في محافظات غزة خاصة فيما يتعلق بمؤسسات التعليم العالي.
4. حاجة المجتمع الفلسطيني لتطوير الخبرة المهنية والمعرفية في مجال الحوكمة، وتحقيق متطلبات التنافسية خاصة في ظل قلة المسؤولين ذوي المهارات في هذا المجال.
5. قد تفيد في إثراء المكتبة الفلسطينية بمثل هذه الدراسات.

ب. من الناحية التطبيقية:

1. من خلال هذه الدراسة تستطيع مؤسسات التعليم العالي التعرف على مستوى مجالات الحوكمة (الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي) وتحقيق متطلبات التنافسية.
2. إبراز أهمية مجالات الحوكمة في تحقيق متطلبات التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خانيونس.
3. يأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في زيادة اهتمام إدارة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بتطبيق مبادئ الحوكمة في جميع تعاملاتها من أجل تطوير إدارتها نحو متطلبات التنافس.
4. قد تساعد هذه الدراسة القائمين على تطوير الإدارات في مؤسسات التعليم العالي، وتحسينها من خلال ما تعرضه الدراسة من نتائج الدراسة الميدانية جوانب القصور في إدارتها نحو تحقيق التنافس في إدارة التعليم الفلسطيني في ضوء مبادئ الحوكمة.
5. لفت نظر المسؤولين وصانعي القرار في المؤسسات التعليمية إلى أهمية تطوير إدارة التعليم فيها في ضوء مبادئ الحوكمة، والإفادة من مميزات هذا المنهج العلمي كأسلوب إداري جديد يحقق ومتطلبات التنافسية العالمية.
6. قد تفيد العاملين أنفسهم في تطبيق مبادئ الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: حيث اقتصر الحد الموضوعي في المجالات التالية: الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.
- الحد المكاني: مؤسسات التعليم العالي في محافظة خانيونس.
- الحد البشري: كافة العاملين في مؤسسات التعليم العالي.
- الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في منتصف شهر أكتوبر من العام 2018م.

مصطلحات الدراسة:

تعرف مصطلحات الدراسة **إجرائياً** على النحو التالي:

- **تصور مقترح:** يقصد به الباحث الرؤية المستقبلية لتطبيق مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية الفلسطينية وفقاً لاستقراء الواقع من خلال تقديرات أفراد عينة الدراسة على مستوى تطبيق الحاكمية.
- **الحوكمة:** تقديرات أفراد عينة الدراسة على واقع تطبيق مؤسسات التعليم العالي للمجالات الستة للحوكمة والمتمثلة بـ الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز في إدارة كافة شؤون المؤسسة؛ بهدف اتخاذ قرارات استراتيجية تحقق أهداف ورسالة المؤسسة.
- **متطلبات التنافسية:** التفرد والتفوق الإداري بحالة من الإبداع، والكفاءة والفاعلية، وبما يحقق مستويات غير عادية من الأداء والتنفيذ في مؤسسات التعليم العالي مما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على المستويات السابقة من الإنجاز والأداء، وترقى إلى إرضاء كافة العاملين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تمهيداً للوصول إلى النتائج سيتم هنا عرض منهجية الدراسة، وذلك كما يلي:

منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وبالتالي تم جمع المعلومات وتحليل البيانات للوصول إلى تصور مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس.

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام ومديري الوحدات الأكاديمية والإدارية، وأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خانيونس (جامعة الأقصى) - فرع الجنوب، الجامعة الإسلامية - فرع الجنوب، جامعة غزة - فرع الجنوب، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية مجتمع الأقصى) للعام الدراسي 2018/2019م، والبالغ عددهم (946) موظف.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (325) موظف بنسبة (34.3%) من أفراد مجتمع الدراسة كافة: (عميد، نائب عميد، رئيس قسم، مدير، وأعضاء هيئة التدريس)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من مؤسسات التعليم العالي في محافظة خان يونس، وتم أخذ عينة استطلاعية تكونت من (34) موظف، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية؛ بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة. والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

جدول (1) : توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكور	216	325
	إناث	109	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	247	325
	دراسات عليا	78	
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	92	325
	من 5-10 سنوات	146	
	أكثر من 10 سنوات	87	

أداة الدراسة: تمثلت الأداة الأساسية لجمع البيانات بالاستبانة، وقم تم استخدام الاستبانة؛ بهدف التعرف إلى واقع الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خانيونس كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظر العاملين فيها، وبعد مراجعة الأدب التربوي الخاص بالحوكمة ومتطلبات التنافسية والاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسات (أحمد، 2012؛ بيومي، 2009؛ Azoury & Salloum, 2009)، الأستاذ (2012)، تم الاستفادة منها في بناء الاستبانة، وصياغة فقراتها، لتكن الاستبانة في صورتها

الأولية تتكون من (39) فقرة، وبعد التعديل أصبحت (33) فقرة تتوزع إلى المجالات الآتية:-

- المجال الأول: الشفافية: يتضمن (6 فقرات).
 - المجال الثاني: المشاركة: يتضمن (7 فقرات).
 - المجال الثالث: صناعة القرار: يتضمن (8 فقرات).
 - المجال الرابع: الفعالية والكفاءة: يتضمن (6 فقرات).
 - المجال الخامس: التميز المؤسسي: يتضمن (6 فقرات).
- وجرى التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها على النحو الآتي:-
- صدق الاستبانة:** تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق:

أ. **صدق المحكمين:** وهو ما يُعرف بالصدق المنطقي، وذلك بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أُعدت من أجله، وانتماء الفقرات لمجالات الاستبانة، وسلامة صياغة الفقرات، وقد تمت الإفادة من ملاحظتهم، وإعادة صياغة بعض الأسئلة وفقاً لملاحظاتهم، وبذلك تم التأكد من صدق المحكمين. وفي ضوء ما ورد من ملاحظات تم إضافة بعض البنود، ودمج البعض الآخر، وحذف بعضها، وتعديل البعض الآخر، وقد تكونت فقرات الاستبانة بعد إجراء التعديلات من (33) فقرة موزعة على مجالات الدراسة.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:** تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستبانة بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، وذلك لإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية، وتبين أن قيمة الارتباط في هذه الدراسة بلغت (0.88)، للاستبيان ككل وهو ارتباط عال يشير إلى صلاحية الاستبانة.

جدول (2): معامل الارتباط وقيمة (Sig.) بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

المجال	البيان	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المجال الأول	الشفافية	832.**	0.00
المجال الثاني	المشاركة	911.**	0.00

0.00	860.**	صناعة القرار	المجال الثالث
0.00	939.**	الفعالية والكفاءة	المجال الرابع
0.00	883.**	التميز المؤسسي	المجال الخامس
0.000	0.885		الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 // غير دالة إحصائياً
يوضح الجدول رقم (2) أن جميع قيم الاحتمال (Sig.) دالة إحصائياً، وعليه فإن مجالات الاستبانة صادقة لقياس ما وضعت لأجل قياسه.

ثبات الاستبانة: وجرى التحقق من الثبات من خلال الطرق الآتية:-

أ. طريقة معاملات ألفا كرونباخ: تم استخراج معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ α Cronbach coefficient، والتي تعتمد على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية لل فقرات مفردة، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (3) : قيم معاملات الثبات للمجالات الاستبانة

معامل الثبات	عدد الفقرات	البيان	المجال
0.88	6	الشفافية	المجال الأول
0.87	7	المشاركة	المجال الثاني
0.85	8	صناعة القرار	المجال الثالث
0.86	6	الفعالية والكفاءة	المجال الرابع
0.84	6	التميز المؤسسي	المجال الخامس
0.86	33		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال من المجالات حيث تتراوح بين (0.84-0.88)، والدرجة الكلية للاستبانة جميعها كانت مرتفعة، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ب. طريقة التجزئة النصفية: تقوم هذه الطريقة على أساس تجزئة الاستبانة إلى جزأين (الفقرات ذات الأرقام الفردية، والفقرات ذات الأرقام الزوجية)، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية ودرجات الفقرات الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط

بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (4): طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

الارتباط بعد التصحيح	الارتباط قبل التصحيح	عدد الفقرات	البيان	المجال
0.88	0.80	6	الشفافية	المجال الأول
0.96	0.93	7	المشاركة	المجال الثاني
0.93	0.87	8	صناعة القرار	المجال الثالث
0.94	0.89	6	الفعالية والكفاءة	المجال الرابع
0.91	0.84	6	التميز المؤسسي	المجال الخامس
.092	0.87	33	الدرجة الكلية	

يتضح من نتائج الجدول (4) أن قيم معاملات الارتباط المعدل (سبيرمان براون) كانت دالة إحصائياً حيث بلغ معامل الارتباط للدرجة الكلية بلغ (0.92)، مرتفعة ودالة إحصائياً.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك بالأساليب التالية: الوزن النسبي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، استخدام المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لحساب المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة، وكذلك استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد العينة تعزى لمتغيرات الدراسة.

المحك المعتمد في الدراسة: اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي التدرج كمحك للدراسة، والذي يتضمن الاستجابات من خمسة اختيارات هي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، كما يلي:

جدول (5): المحك المعتمد في الدراسة

الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المتوسط الحسابي	5-4.2	4.2-3.4	3.4-2.6	2.6-1.8	1.8-1
الوزن النسبي	84%-100%	68%-84%	52%-68%	36%-52%	20%-36%

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: « ما واقع حوكمة مؤسسات التعليم العالي بمحافظة خانيونس كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظر العاملين فيها؟ » للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، وتم ترتيب الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما في الجداول التالية:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
كبيرة	73.2	0.98	3.66	المشاركة
كبيرة	68.8	1.09	3.44	الشفافية
متوسطة	66.8	1.09	3.34	الفعالية والكفاءة
متوسطة	66.6	1.08	3.33	صناعة القرار
متوسطة	57.6	1.09	2.88	التميز المؤسسي
متوسطة	66.6	1.066	3.33	الدرجة الكلية

يتضح من نتائج الجدول (6) أن الدرجة الكلية لمتوسطات درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظرهم (3.33)، بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة.

واحتل الترتيب الأول مجال المشاركة لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمتوسط حسابي (3.66)، بوزن نسبي (73.2%)، بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الثاني مجال الشفافية بمتوسط حسابي (3.44)، بوزن نسبي (68.8%)، بدرجة كبيرة، وفي الترتيب الثالث مجال الفعالية والكفاءة بمتوسط حسابي (3.34)، بوزن نسبي (66.8%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الرابع قبل الأخير مجال صناعة القرار بمتوسط حسابي (3.33)، بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الأخير مجال التميز المؤسسي بمتوسط حسابي (2.88)، بوزن نسبي (57.6%)، بدرجة متوسطة. مما يشير إلى وجود الدرجة دون المتوقع في تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي

لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظرهم في الأداء الكلي، وعلى مجالات الدراسة.

وفيما يلي عرض مفصل للنتائج حسب مجالات الدراسة.

المجال الأول: المشاركة:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الثاني

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
6	يُسمح بمناقشة القرارات وتعديلها.	4.51	0.890	90.2	1
4	يُسمح لكافة العاملين بالتعبير عن آرائهم.	3.96	0.48	79.2	2
7	تستخدم الإدارة أسلوب الحوار الديمقراطي عند كافة المعاملات.	3.77	0.971	75.4	3
5	توفر فرص للمشاركة في الانتخابات بكافة الهيئات الإدارية والأكاديمية.	3.72	0.978	74.4	4
3	تتشرك الأطراف المعنية (العاملين- الطلبة- مؤسسات المجتمع) مع المؤسسة بجميع الأنشطة.	3.32	0.52	66.4	5
1	تشجع كافة العاملين على المشاركة البناءة والإيجابية.	3.22	0.66	64.4	6
2	تدعم الإدارة إنجاز الأعمال بروح الفريق.	3.14	0.72	62.8	7
المتوسط الكلي		3.66	0.98	73.2	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول (7) أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات مجال المشاركة في واقع درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.66)، بوزن نسبي قدره (73.2%)، بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (6) التي تنص على «يُسمح بمناقشة القرارات وتعديلها» بمتوسط حسابي (4.51)، بوزن نسبي قدره (90.2%) بدرجة كبيرة جداً.

- وجاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الثانية والتي تنص على «يُسمح لكافة العاملين بالتعبير عن آرائهم» بمتوسط حسابي (3.96)، بوزن نسبي قدره (79.2%) بدرجة كبيرة.
- كما وجاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تشجع كافة العاملين على المشاركة البناءة والإيجابية»، بمتوسط حسابي (3.22)، بوزن نسبي قدره (64.4%) بدرجة متوسطة.
- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على « تدعم الإدارة إنجاز الأعمال بروح الفريق»، بمتوسط حسابي (3.14)، بوزن نسبي قدره (62.8%) بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى حرص إدارة مؤسسات التعليم العالي على أن تحقق مبدأ المشاركة بشكل كبير، حيث تعتمد على كافة القيادات، وأصحاب المناصب الإدارية، والعاملين في تحقيق أهدافها، حيث ترى شريحة كبيرة من عينة الدراسة أن لديهم القدرة على الحوار والمشاركة في أي انتخابات متاحة داخل المؤسسة أو الترشح للقيادات الإدارية لديها، والعمل على الاستفادة من الاتصال بمناقشة القرارات وتعديلها من خلال أسلوب الحوار الديمقراطي؛ وذلك لثقتها العالية بمعلومات إضافية ومناقشة أفكار ومبادرات مع الزملاء من العاملين بمؤسسات التعليم العالي بغض النظر عن المناصب الإدارية والقيادات أو سنوات الخدمة والأقدمية في العمل. إلا أن مؤسسات التعليم العالي بحاجة أكثر للتمكين خاصة مع التطور الإداري وكيفية توظيفها في السياق العالمي نحو التنافسية بمتطلباتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2012؛ Azoury & Salloum, 2009)؛ (الأستاذ، 2010)، ولم تختلف مع أي نتيجة من الدراسات السابقة نحو توجه أهمية دعم المؤسسات التعليمية لمبدأ المشاركة في إدارتها نحو تحقيق غاياتها وأهدافها.

المجال الثاني: الشفافية:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجات للمجال الأول

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
5	توفر الإدارة نظاماً للإعلام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل في المؤسسة.	3.71	0.65	74.2	1

2	73.0	0.58	3.65	تعلن عن المعايير المطلوبة لشغل الوظائف الإدارية.	3
3	68.8	0.59	3.44	تقصح إدارة المؤسسة عن سياسة المكافآت.	1
4	68.6	0.936	3.43	تتيح تبادل المعلومات على كافة المستويات الإدارية.	6
5	67.2	0.852	3.36	توفر صفحة إلكترونية يتم تحديثها بشكل مستمر.	2
6	61.0	0.936	3.05	تقوم بنشر الميزانية السنوية في موعدها.	4
كبيرة	68.8	1.09	3.44		المتوسط الكلي

يتضح من نتائج الجدول (8) أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الشفافية في واقع درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.44)، بوزن نسبي قدره (68.8%)، بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (5) التي تنص على «توفر الإدارة نظاماً للإعلام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل في الجامعة» بمتوسط حسابي (3.71)، بوزن نسبي قدره (74.2%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تعلن عن المعايير المطلوبة لشغل الوظائف الإدارية» بمتوسط حسابي (3.65)، بوزن نسبي قدره (73.0%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «توفر صفحة إلكترونية يتم تحديثها بشكل مستمر»، بمتوسط حسابي (3.36)، بوزن نسبي قدره (67.2%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على «تقوم بنشر الميزانية السنوية في موعدها»، بمتوسط حسابي (3.05)، بوزن نسبي قدره (61.0%) بدرجة متوسطة.

ويرى الباحث أن النتائج السابقة لم ترتقي إلى المستوى المطلوب، حيث أن الشفافية في واقع مؤسسات التعليم العالي لم تصل إلى إعلان وإفصاح كافة بتنفيذ إدارة مؤسسات التعليم العالي عن التشريعات، واللوائح، والأنظمة داخل المؤسسة، وقد يعزى ذلك إلى قلة الإعلان عنها على بوابة المؤسسة الإلكترونية؛ لتسهيل الوصول إليها من قبل المستفيدين مما أثرت على هذا المجال، ومن جانب آخر لا يتم تحديث تلك اللوائح والأنظمة بناءً على المستجدات، وتقديم توصيفاً وظيفياً واضحاً لشغل المناصب القيادية والإدارية، الأمر الذي يؤدي إلى لقلّة الدافعية تجاه العمل، والشعور بالعدالة والمساواة بين كافة العاملين، وبما أن هناك شريحة قليلة كانت استجاباتها من كبيرة إلى متوسطة على مجال الشفافية؛ لدليل على وجود تلك المعايير، إلا أن هناك غموض في الكيفية التي تتم فيها عملية التطبيق خاصة فيما يتعلق بالحاجة لمزيد من الوعي حول تطبيق الشفافية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2012؛ محمد، 2011؛ حماد، 2010؛ بيومي، 2009) نحو أهمية دور المؤسسات التعليمية في وضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري وتعزيز قيم النزاهة والشفافية.

المجال الثالث: الفعالية والكفاءة:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الرابع

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	توفر خطاً بعيداً المدى لتطوير مستوى الأداء.	3.11	0.70	62.2	1
3	تُنظّم استخدام مواردها المالية المتاحة بعناية.	3.10	0.62	62.0	2
6	توضع الأهداف وفق الإمكانيات المتاحة.	2.89	0.52	57.8	3
2	توجد خطط لتطوير موارد المؤسسة المالية.	2.79	0.52	55.8	4
4	تحسن التخطيط للموارد البشرية واستثمارها.	2.74	0.36	54.8	5
5	توفر نظاماً للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين.	2.66	0.41	53.2	6
	المتوسط الكلي	2.88	1.09	57.6	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (9) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الفعالية والكفاءة في واقع درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (2.88)، بوزن نسبي قدره (57.6%)، بدرجة متوسطة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (1) التي تنص على « توفر خطياً بعيدة المدى لتطوير مستوى الأداء » بمتوسط حسابي (3.11)، بوزن نسبي قدره (62.2%) بدرجة متوسطة.

- وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على « تُنظم استخدام مواردها المالية المتاحة بعناية » بمتوسط حسابي (3.10)، بوزن نسبي قدره (62.0%) بدرجة متوسطة.

- وجاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على « تحسن التخطيط للموارد البشرية واستثمارها »، بمتوسط حسابي (2.74)، بوزن نسبي قدره (54.8%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على « توفر نظاماً للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين »، بمتوسط حسابي (2.66)، بوزن نسبي قدره (53.2%) بدرجة متوسطة.

تظهر النتيجة أن العاملين بحاجة للتنمية المهنية نحو الفعالية والكفاءة وكيفية تطوير العمل والأداء المؤسسي، وهذا يرجع إلى قلة ما توفره مؤسسات التعليم العالي من خطط واستغلال للموارد المتاحة بقدر الإمكان، وإشراك العاملين في تنفيذ أهداف مؤسسات التعليم العالي ومشاركتهم في وضع الرؤية المستقبلية لأدوار المؤسسة كما يتطلعون لتحقيقها، وما يتبع ذلك من إجراءات لتعزيز الأداء، وبالتالي رفع مستوى الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي، والنتائج السابقة تشير إلى المزيد من الحاجة إلى برامج تأهيلية وتدريبية للعاملين لتنمية الاحتياجات الخاصة بالفعالية والكفاءة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الأستاذ، 2012؛ محمد، 2008؛ Shah & other, 201؛ Charles, 2010)، والتي اظهرت أهمية مجال الفعالية والكفاءة في حوكمة إدارة المؤسسات، ويعزى ذلك لقلة الدورات التدريبية.

المجال الرابع: صناعة القرار:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الثالث

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
2	توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار.	3.65	0.58	73.0	1
5	تشرك الخبراء وأصحاب الاختصاص في صنع القرار.	3.61	0.47	72.2	2
4	تحملني خطأ أي قرار بطريقة غير منظمة.	3.51	0.62	70.2	3
7	تهتم بالالتزام بالقواعد والقوانين التي تحكم اتخاذ أي قرار.	3.44	0.59	68.8	4
1	يتاح المعلومات الخاصة بأي قرار قبل الموافقة عليه.	3.37	0.79	67.4	5
3	تُتخذ القرارات وفق أولويات المؤسسة واحتياجاتها.	3.24	0.44	64.8	6
8	تطبق القرارات في المدة الزمنية المحددة.	2.94	0.29	58.8	7
6	تشجع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات.	2.89	0.52	57.8	8
المتوسط الكلي		3.33	1.08	66.6	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (10) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال صناعة القرار في واقع درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.33)، بوزن نسبي قدره (66.6%)، بدرجة متوسطة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (2) التي تنص على «توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار» بمتوسط حسابي (3.65)، بوزن نسبي قدره (73.0%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تشرك الخبراء وأصحاب الاختصاص في صنع القرار» بمتوسط حسابي (3.61)، بوزن نسبي قدره (72.2%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تطبق القرارات في المدة الزمنية المحددة»، بمتوسط حسابي (2.94)، بوزن نسبي قدره (58.8%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على «تشجع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات»، بمتوسط حسابي (2.89)، بوزن نسبي قدره (57.8%) بدرجة متوسطة.

ويرى الباحث أن العاملين بحاجة إلى توجيه نحو إعدادهم للعمل على كيفية صنع القرار وخاصة في مجال توفير كافة المعلومات المتعلقة بذلك، وما لذلك من آثار كبيرة، بالإضافة إلى تدريبهم على كيفية التحقق من الحصول على المعلومات وتعريفهم ببعض الأمور كالالتزام بالقواعد والقوانين التي تحكم اتخاذ أي قرار. من هنا يجب الاهتمام بتحقيق مستوى مرتفع في تنمية العاملين للوصول إلى تحقيق المستوى المتوقع في مجال صنع القرار، وأن يتدربوا على ذلك والتشجيع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات ضمن الحقوق والمسؤوليات؛ للقيام بالدور المنوط بهم بكفاءة نحو صنع القرار. ويعزي الباحث عموماً هذا الضعف على مجال صناعة القرار إلى عدم توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار، لتردي الاستقرار الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي في فلسطين من ناحية، ومنغصات الاحتلال الإسرائيلي في إغلاق المعابر، وفرض الحصار على قطاع غزة، وعدوانه المتكرر على المؤسسات التعليمية، وقصفها باستمرار مما أضعف وجود آليات واضحة لإدارات مؤسسات التعليم العالي نحو ما يمكن كافة العاملين من صنع قرارات في ظل بيئة غير مستقرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (بيومي، 2009؛ Azoury & Salloum, 2009)؛ (Karam&Azzi, 2009)، تأكيداً على أهمية مجال صنع القرار في إدارة المؤسسات التعليمية، ويعود إلى الإدارة المركزية التي لا تشجع المشاركة وعدم اعطاء الادارة صلاحية المشاركة في صنع القرار.

المجال الخامس: التميز المؤسسي:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الخامس

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
6	تعقد الاتفاقيات مع المؤسسات الرائدة إقليمياً وعالمياً.	3.52	1.027	70.4	1
3	تُشجع إدارة المؤسسة الأبحاث الموجهة لخدمة المجتمع.	3.49	1.113	69.8	2
1	تدعم استخدام المستحدثات التكنولوجية الحديثة.	3.41	0.949	68.2	3
2	تحرص على استقطاب الكفاءات العلمية من ذوي التخصصات المختلفة.	3.33	1.150	66.6	4
5	تتبنى إدارة المؤسسة معايير الجودة في نظامها الإداري.	3.23	0.966	64.6	5
4	تسعى إدارة المؤسسة لتطبيق أنظمة الاعتماد العالمية.	3.19	1.032	63.8	6
المتوسط الكلي		3.34	1.09	66.8	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (11) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال التميز المؤسسي في واقع درجات تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.34)، بوزن نسبي قدره (66.8%)، بدرجة متوسطة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (6) التي تنص على «تعقد الاتفاقيات مع المؤسسات الرائدة إقليمياً وعالمياً» بمتوسط حسابي (3.52)، بوزن نسبي قدره (70.4%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تُشجع إدارة المؤسسة الأبحاث الموجهة لخدمة المجتمع» بمتوسط حسابي (3.49)، بوزن نسبي قدره (69.8%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على « تتبني إدارة المؤسسة معايير الجودة في نظامها الإداري»، بمتوسط حسابي (3.23)، بوزن نسبي قدره (64.6%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على « تسعى إدارة المؤسسة لتطبيق أنظمة الاعتماد العالمية»، بمتوسط حسابي (3.19)، بوزن نسبي قدره (63.8%) بدرجة متوسطة.

يرى الباحث على الرغم من سعي العاملين نحو رفع مهاراتهم، وقدراتهم؛ إلا أن هذا لم ينعكس إيجاباً على كفاءة أدائهم نحو التنافسية من خلال استجابات عينة الدراسة، خاصة مع الغاية الفلسطينية نحو أهمية سعي مؤسسات التعليم العالي لرفع مكاناتها محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وذلك لينعكس إيجاباً على نوعية وكفاءة مخرجاتها، وبالتالي يحتاج العاملين لرفع مستوى اهتمام مؤسسات التعليم العالي نحوهم من حيث تطوير مهاراتهم في البحث العلمي كأحد وظائفها الأساسية، وكأحد أهم مجالات التنافس بينها وبين المؤسسات الأخرى، ودعم استخدام المستحدثات التكنولوجية الحديثة، وعقد اتفاقات مع المؤسسات المتقدمة واستقطاب الكفاءات العلمية من ذوي التخصصات المختلفة، حيث أن العامل يجب أن يكون مرجعاً مهنيًا، وإداريًا، وتربويًا في كافة جوانب عمله مع الاهتمام بالجانب التقني والمعلوماتي لا أن يكون هامشيًا يقوم بأدوار نمطية. فهناك علاقة إيجابية بين تطبيق مؤسسات التعليم العالي لمبادئ ومعايير الحوكمة وتحقيق مؤشرات ومتطلبات التنافسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (Shah & other, 2012؛ Charles, 2010)، نحو مجال التنافسية في إدارة التعليم في تطوير منظومة التنافس في المؤسسات التعليمية، بينما اختلفت مع دراسات (بيومي، 2009؛ عبد الفتاح، 2010) التي لم تتناول مجال التنافسية في مجالات الحكومة بالتعليم.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك على النحو التالي:

1. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) حسب الفرضية القائلة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام T-test لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «T» تعزى إلى متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة (sig).
الأول	ذكور	216	2.38	0.75	1.41	0.197
	إناث	109	3.21	0.91		
الثاني	ذكور	216	3.21	0.91	1.98	0.247
	إناث	109	2.39	1.88		
الثالث	ذكور	216	3.13	0.63	0.74	0.396
	إناث	109	2.73	0.80		
الرابع ذكور	ذكور	216	3.54	0.72	1.41	0.163
	إناث	109	3.54	0.54		
الخامس	ذكور	216	3.65	0.64	1.83	0.163
	إناث	109	3.47	0.84		
الدرجة الكلية	ذكور	216	3.47	0.84	1.74	0.154
	إناث	109	3.62	0.58		

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة $(0.05) = 1.96$

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة $(0.01) = 2.58$

يتبين من جدول (12) أن قيمة الاحتمال على الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعلى كافة المجالات، وأن قيم (ت) المحسوبة كانت أقل من قيمة (ت) الجدولية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى إلى متغير الجنس.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن كلا الجنسين من العاملين يشغلون أي منصب إداري أو قيادي في مؤسسات التعليم العالي دون تمييز، وبالتالي فهم مرتبطون بالقيادات، والإدارات العليا من خلال الاجتماعات واللقاءات، وكذلك مرتبطون بالوظائف التنفيذية والتي تعمل في الميدان، فكلا الجنسين لديهم الفرصة للاطلاع على اللوائح والأنظمة، وأيضاً ملامسة للواقع والعمل ضمن الممارسات الفعلية التي تمكنهم درجة تطبيق واقع الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بين الجنسين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (أحمد، 2012؛ Karam&Azzi, 2009؛ الأستاذ، 2012؛ صالحات، 2012؛ Charles, 2010)، التي لم تظهر فروق بين الذكور والإناث بين أفراد العينة نحو تطبيق مبادئ الحوكمة.

2. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي حسب الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا).

جدول (13) المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار «T» تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة (sig).
الأول	بكالوريوس	247	2.49	0.70	1.817	0.231
	دراسات عليا	78	2.53	0.75		
الثاني	بكالوريوس	247	2.61	0.84	1.862	0.480
	دراسات عليا	78	102	3.56		
الثالث	بكالوريوس	247	3.82	0.71	1.532	0.358
	دراسات عليا	78	2.53	0.75		
الرابع	بكالوريوس	247	2.61	0.84	1.132	0.312
	دراسات عليا	78	2.49	0.70		

0.559	1.532	0.81	2.85	247	بكالوريوس	الخامس
		0.86	2.93	78	دراسات عليا	
0.920	1.132	0.764	2.55	247	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		0.838	2.63	78	دراسات عليا	

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتبين من جدول (13) أن قيمة الاحتمال على الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعلى كافة المجالات، وأن قيم (ت) المحسوبة كانت أقل من قيمة (ت) الجدولية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى وجود تقارب بين مؤسسات التعليم العالي، حيث نفس الخبرات، والإمكانيات، والظروف والأوضاع الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، ونفس البيئة الثقافية، والارتباط بنفس السياسات والفلسفات، والإجراءات في المحافظات؛ لذا تقاربت استجابات العاملين لواقع تطبيق واقع حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية وإن اختلف المؤهل العلمي.

ولم يحصل الباحث على دراسات سابقة -في حدود علمه- تناولت المتغير السابق.

3. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما في الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات - من 5 - 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

وللتحقق من وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة (sig).
الأول	بين المجموعات	1.738	2	0.579	1.939	0.032
	داخل المجموعات	63.601	323	0.376		
	المجموع	65.339	325			
الثاني	بين المجموعات	1.738	2	0.515	1.991	0.028
	داخل المجموعات	65.601	323	0.520		
	المجموع	66.389	325			
الثالث	بين المجموعات	1.490	2	0.497	2.201	0.038
	داخل المجموعات	66.389	323	0.710		
	المجموع	67.879	325			
الرابع	بين المجموعات	1.366	2	0.488	1.962	0.016
	داخل المجموعات	67.879	323	0.722		
	المجموع	69.245	325			
الخامس	بين المجموعات	1.546	2	0.515	1.991	0.045
	داخل المجموعات	69.903	323	0.520		
	المجموع	70.449	325			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.712	2	0.214	1.108	0.025
	داخل المجموعات	31.282	323	0.186		
	المجموع	33.810	325			

الجدولية=1.8338 مستوى الدلالة =0.05 عند درجتي حرية (2,323)

ويلاحظ من هذه النتيجة، أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من القيمة الجدولية في جميع المجالات، والدرجة الكلية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، وباستخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في استجابات العاملين تبين وجود فروق لصالح العاملين من أصحاب سنوات الخدمة من 10 سنوات فأكثر، حيث يقيمون واقع الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بدرجة كبيرة مقارنةً بمن هم أقل سنوات خدمة، ويرجع ذلك لعدد من الأسباب منها: الخبرة الطويلة تعود على العاملين بتقييم أفضل للممارسات الإدارية على مجالات حوكمة المؤسسات التعليمية، كما أن هذه العينة قد حظيت بدورات تدريبية، وشاركت في اجتماعات، وندوات، وورش عمل، ولجان بشكل أكبر من أصحاب سنوات الخدمة الأقل، مما يجعل معرفتهم للحوكمة ومجالاتها يأتي بناءً على معرفه سابقة أكبر. وكذلك الخلفية السابقة للممارسات الإدارية داخل المؤسسة التعليمية ونقاط ضعفها وقوتها، وما تواجهه من تحديات وفرص يجعل نظرة عينة الدراسة ذات سنوات خدمة أكثر وعياً لمبادئ الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (بيومي، 2009؛ صلاحات، 2012؛ Charles, 2010)، في تناولها لنفس سنوات متغير سنوات خدمة والتي جاءت لسنوات الخدمة الأكثر.

الإجابة على السؤال الثالث والذي ينص على: ما التصور المقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خانيونس؟

سيتم عرض سيناريو مقترح لحوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خانيونس، وفقاً لعدد من الخطوات على النحو الآتي:

أ- مرتكزات بناء السيناريو المقترح هذه الدراسة:

استندت الدراسة في بناء السيناريو المقترح لتطوير حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية على المرتكزات الآتية:

- نتائج الدراسة الميدانية التي أوضحت فيها زيادة فهم العاملين على حوكمة مؤسسات التعليم العالي، ووجود قصور في تطبيق بعض مجالات حوكمة مؤسسات التعليم العالي ودمجها في العمل.

- سمات العصر الحالي التي تتسم بالتطورات الإدارية والتغييرات العلمية، والمستحدثات التكنولوجية المتلاحقة والمتسارعة، والتي شملت جميع أطراف الحياة.

- الانتشار الواسع لتطوير حوكمة المؤسسات، وغياب وجود متطلبات التنافسية.

- اهتمام الباحثين بمؤسسات التعليم العالي المتميزة بمفهوم الحوكمة، والبحث عن الأساليب والاستراتيجيات المناسبة لتضمين هذا المفهوم في أطراف العملية الإدارية.

- أن مبادئ الحوكمة تعتبر حجر الزاوية في العملية الإدارية الحديثة، والركيزة الأساسية في أي عملية تطوير وتحسين في النظام التعليمي؛ بما يحقق التميز للوصول إلى التنافسية.

ب- سيناريو مقترح للدراسة الحالية.

بعد استعراض نتائج الدراسة الميدانية ودراسة الوضع الراهن لتقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، والتي أظهرت توافر مجالات الحوكمة بنسبة متوسطة، وبعد استشارة مجموعة من خبراء التربية في الجامعات الفلسطينية، ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، يمكن بناء ثلاثة سيناريوهات مقترحة لتطوير حوكمة المؤسسات التعليمية كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خانيونس، وتشمل: السيناريو المرجعي أو سيناريو الوضع القائم، والسيناريو الاصلاحى، والسيناريو الابتكاري، والتي توضحها الدراسة على النحو التالي:

1. السيناريو المرجعي (الواقعي أو الامتدادي أو الخطي):

ينطلق سيناريو الوضع القائم أو السيناريو الامتدادي أو المرجعي من خلال سيطرة الوضع القائم في فلسطين على الظاهرة موضوع الدراسة، والتسليم بالأوضاع الفلسطينية الخاصة من انقسام فلسطيني بين الأطراف الفلسطينية، وانقسام جغرافي، وتقادم التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في فلسطين من قلة الموارد المادية، وضعف الميزانيات، وضعف التواصل بين شطري الوطن، ولكن هناك محاولات لكافة القيادات العاملة في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني؛ بوضع الاستراتيجيات المناسبة لتطوير إدارات مؤسسات التعليم العالي، والارتقاء بها لتحقيق التنافسية، وعليه فإن الإصلاح والتطوير في تطوير حوكمة مؤسسات التعليم العالي، وتحسين أداءها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية يكون سطحيًا بعيد عن التغيير الجذري لتطوير حوكمة مؤسسات التعليم العالي، ويمكن وصف السيناريو المرجعي على النحو التالي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو المرجعي:

- سطحية الاستفادة من الحوكمة ومجالاتها المختلفة في تطوير مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، وغياب الاستراتيجيات الواضحة لتدريب العاملين على حقوق وواجبات، ومعايير تطبيق الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- خوف القيادات في مؤسسات التعليم العالي من إحداث تغيير جذري قوي في الإدارات بشكل عام، وتطوير مؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة.
- قلة وعي المؤسسات التعليمية، والقيادات بمفهوم الحوكمة، وأهميتها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.

- انتشار المركزية في العمل الإداري بحيث يحد من مؤسسات التعليم العالي في إعداد برامج تدريبية بدون الرجوع إلى الوزارة وخططها الموضوعية.

مبررات إعداد السيناريو المرجعي:

هناك عدة مبررات لإعداد السيناريو المرجعي وهي:

- ضعف التمويل والميزانيات المقدمة لمؤسسات التعليم العالي والمحددة لتطوير العمل الإداري فيها.

- صعوبة إحداث تغيير جوهري وجذري في التطوير الإداري على ضوء مجالات الحوكمة في ظل انقسام فلسطيني فلسطيني، وضعف الامكانيات.

- ضعف متابعة المختصين، والخبراء للمستجدات الإدارية الحديثة في العالم، والتخبط في وضع البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في مؤسسات التعليم العالي.

التداعيات المحتملة للسيناريو المرجعي:

- استمرار مراكز التدريب في تقديم برامج تدريبية غير متناسقة مع المستجدات، والتغيرات الإدارية الحديثة، والتي أهمها شيوع التكنولوجيا في العمل الإداري، وندرة توافر خطط تدريبية واضحة ومحددة بجدول زمنية معينة تلبي احتياجات العاملين في الإدارات في ضوء متغيرات العصر.

- نفور العاملين من البرامج التدريبية في ظل عدم توافر أنظمة تحفيزية، ومراعاة الوقت في تنفيذ التدريب.

- هناك بعض الدورات التي تتعلق بمهارات استخدام الحاسوب تقدم للعاملين الجدد في الإدارات في المؤسسات التعليمية في محافظات خانيونس، وهذه يمكن أن تشكل أساساً لتطوير العاملين على مجالات الحوكمة.

- استمرار المؤسسات التعليمية في محافظات خانيونس على وجه الخصوص في تقدير الرؤى والاستراتيجيات التطويرية الإدارية؛ كاستجابة لمستجدات العصر، ولكنها تفتقد هذه الاستراتيجيات لمتطلبات التنافسية.

وفي ضوء ما سبق في إعداد السيناريو المرجعي أو سيناريو الوضع القائم، يرى الباحث أنه لا يشكل أساساً قوياً لتطوير العاملين إدارياً، وحوكمة مؤسسات التعليم العالي، وتحسين أدائها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، كونه قائم على عدة افتراضات واقعية مليئة بالصعوبات، والمشكلات الجسام.

2- السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

يوضع السيناريو الوسيط أو الإصلاحي لعلاج المشكلات ومواجهة التحديات التي تواجه عملية حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، وذلك في حدود الواقع أي إجراء تحسينات جزيئة دون توافر تغيير جذري على ذلك، ويمكن وصف ذلك السيناريو على النحو الآتي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

- الحفاظ على الهوية الإسلامية، والقيم المجتمعية السائدة في فلسطين مع الانفتاح على المتغيرات الإدارية الجديدة والتي أهمها حوكمة مؤسسات التعليم العالي.
- استثمار الشخصيات الاعتبارية ورجال الأعمال في المجتمع الفلسطيني في محاولة دعم مؤسسات التعليم العالي، ومراكز التدريب التربوي بالأجهزة التكنولوجية الحديثة المناسبة لتطوير مجالات الحوكمة.
- الاستعانة بخبراء من الجامعات الفلسطينية في وضع برامج تدريبية للعاملين في ضوء مجالات الحوكمة المنتشرة في العالم الإداري الحديث كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- محاولة النظر في برامج الدول المتقدمة في نشر مفهوم الحوكمة لمعرفة طرق توعية العاملين بمفاهيم الحوكمة، والمبادئ الواجب اتباعها عند تطبيقها.
- محاولة إيجاد قنوات اتصال وتواصل بين كافة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للتعاون في إعداد برامج تدريبية للعاملين في الإدارات في ضوء مجالات الحوكمة.

مبررات إعداد السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

- سعي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية نحو تطوير العاملين إدارياً في ضوء مجالات الحوكمة السائدة في العصر الحالي ومشكلات تطبيقها.
- محاولة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بتعريف العاملين بمجالات الحوكمة، ووضع لوائح وإرشادات؛ لطرق تطبيقها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- التقدم العلمي الكبير في العلوم الإدارية، ودمج الحوكمة في جميع أركان العملية الإدارية.
- سعي وزارة التربية والتعليم للبعد عن المشاكل الناتجة عن الانقسام البغيض في المجتمع الفلسطيني.
- اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات، وإعداد البرامج التدريبية للعاملين.

التداعيات المحتملة للسيناريو الوسيط أو الإصلاحية:

- مشاركة الشخصيات الاعتبارية ومؤسسات المجتمع المدني في عملية التطوير للعملية الإدارية التطوير المهني للعاملين، ودعم مؤسسات التعليم العالي بما ينقصها من موارد تكنولوجية تشكل أساساً في نشر مبادئ الحوكمة.
- نشر بعض مبادئ الحوكمة بين العاملين كالشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.
- استمرار مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في محاولتها بالبعد عن المشاكل الجسام الناتجة عن الانقسام، وتوافر قنوات اتصال وتواصل بين مراكز التدريب التربوي في شطري الوطن.

3- السيناريو الابتكاري أو الاستهوائي:

يعتمد هذا السيناريو على التفكير الإبداعي والابتكاري في علاج جوانب الضعف واستثمار نقاط القوة لإحداث تغيير جذري في عملية التطوير الإداري كحوكمة مؤسسات التعليم العالي، وتحسين أداءها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية استجابة لذلك التطوير، ويمكن وصف السيناريو الابتكاري كآلي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو الابتكاري:

يقوم السيناريو الابتكاري على عدة افتراضات وهي:

- توافر ميزانيات كافية لإجراء خطط تطويرية، وبرامج لتطوير العاملين إدارياً، وتوعيتهم على مبادئ ومفاهيم الحوكمة.
- انسجام الخطط التطويرية، والبرامج مع المستجدات الإدارية الحديثة وما ينادي به خبراء الإدارة في المؤتمرات، وورش العمل ذات الصلة بالحوكمة.
- مراعاة مؤسسات التعليم العالي للتغيرات الحديثة، والتقدم المعرفي والتقني الحاصل في شتى مجالات العمل الإداري.
- توافر حرية في وضع المؤسسات التعليمية للبرامج التطويرية، وتنفيذها في ضوء ما تراه مناسباً للعملية الإدارية.

مبررات إعداد السيناريو الابتكاري:

توجد مجموعة من المبررات لإعداد السيناريو الابتكاري منها:

- مناداة الخبراء الإدارية بضرورة دمج الحوكمة في العمل الإداري وتوعية العاملين بطرق تطبيقها؛ لانعكاس ذلك الخدمات المقدمة.

- قلة الوعي لدى العاملين لمجالات الحوكمة كمدخل لمتطلبات التنافسية، وهذا ما أظهرته الدراسة الميدانية.

التداعيات المحتملة للسياريو الابتكاري:

هناك مجموعة من الملامح أو التداعيات التي يمكن أن تحدث بعد تطبيق السياريو الابتكاري وهي:

- من المأمول أن تستطيع مؤسسات التعليم العالي في محافظة خان يونس تقييم الوضع الراهن وتحديد احتياجاتها في ضوء مقومات، ومتطلبات نشر وتطوير الحوكمة كمدخل لمتطلبات التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، ثم حصر ما يمتلكه العاملون من معرفة ودراية في ذلك الموضوع؛ لبناء الخطط التطويرية في ضوء دراسة الوضع الراهن.

- تدريب العاملين في مؤسسات التعليم العالي في محافظة خان يونس على مهارات تطبيق مبادئ الحوكمة بين العاملين كالشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي، وهذا يتم بالتعاون مع مدربين متميزين في علوم الإدارة.

- من المتوقع أن تقوم مؤسسات التعليم العالي في محافظة خان يونس بالتعاون مع أكاديميين في الجامعات الفلسطينية والمختصين في المواد الإدارية بإعداد قائمة بمبادئ الحوكمة الواجب اتباعها أثناء العمل الإداري كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، كي يتم تدعيمها لدى العاملين.

- تعاون مراكز التدريب مع المؤسسات المجتمعية، ورجال الأعمال في إعداد الغرف التدريبية، وتجهيزها بأحدث الأدوات التكنولوجية، وطباعة المنشورات واللافتات، وكل ما يلزم لتنفيذ مشروع نشر ثقافة الحوكمة لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

- التعاون الفعال بين مراكز التدريب، وقسم التخطيط وقسم العلاقات العامة في مؤسسات التعليم العالي في محافظة خان يونس؛ بحيث يتم خطة لانتداب العاملين، وتحديد أوقاتهم المناسبة للتدريب، والمتابعة الفعالة؛ لانعكاسات ما يتعلمه العاملين مع ما يطبقه في عمله الإداري.

- من المتوقع أن تتعاون مؤسسات التعليم العالي مع الجهات المعنية لرعاية برامج تحفيزية تتبع، وتتناغم مع برامج التطوير المهني للعاملين في مجالات الحوكمة.

- من المأمول أن تتابع مؤسسات التعليم العالي التغييرات الحاصلة في العلم الإداري الحديث، وتجارب بعض الدول في نشر مفاهيم الحوكمة؛ للاستفادة منها في تدريب العاملين على ذلك؛ بحيث يكونوا نواة التغيير والتطوير في المؤسسات التعليمية.

- سيتم عقد جلسات نقاش بين الخبراء والقيادات في مؤسسات التعليم العالي؛ للاستماع إلى آراء العاملين، وأفكارهم حول موضوع الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
 - من المتوقع أن يتم ربط موضوعات الحوكمة بترقية العاملين في السلم الوظيفي المتبع في مؤسسات التعليم العالي، وأن تكون إحدى الشروط؛ للتقدم للوظائف الداخلية التقدم لبرامج تطويرية في موضوع الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- وفي ضوء ما سبق عرضه في وصف السيناريو الابتكاري، ترى هذه الدراسة بأنه السيناريو الأفضل في إحداث تغيير جوهري، وجذري في تطوير حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.

المراجع:

- أبو لبن، إيناس موسى (2015). تطوير إدارة التعليم الجامعي بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ الحوكمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- أبو الهيجا، محمد (2017). حوكمة الجامعات وانعكاساتها على الأداء الأكاديمي وجودة المخرجات، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- أبو هذاف، سمية (2017). واقع تطبيق الحوكمة ومعوقات ذلك في بعض الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- أحمد، حافظ فرج (2012). دور الحوكمة والقيادة الرشيدة في تطوير منظومة الأداء في المؤسسات الجامعية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الدولي الثاني: كليات التربية بين النظرية وإشكاليات التطبيق، كلية التربية، جامعة الأقصى، 3-4 يوليو، فلسطين.
- اسماعيل، محمد، وحسين، اسعد (2017). دراسة استكشافية لمدى حوكمة الجامعات الخاصة السودانية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- الأستاذ، محمود حسن (2012). حوكمة أداء كلية التربية بجامعة الأقصى في ضوء معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثاني: كليات التربية بين النظرية وإشكاليات التطبيق، كلية التربية، جامعة الأقصى، 3-4 يوليو، فلسطين.
- بدح، أحمد، والعوامل، حسن (2017). واقع تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة وعلاقتها بتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي (2002). تقرير التنمية الإنسانية العربية (UNDP)، العام 2002م.

- بن عمر، محمد البشير (2014). حوكمة المؤسسات ودورها في تحسين أداء المؤسسة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 7(1)، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص. 34-61.
- بيومي، عبد الله (2009). حوكمة التعليم المجتمعي في ضوء أهداف داکار 2000، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي السابع لمركز تعليم الكبار، إدارة تعليم الكبار في الوطن العربي، 23-21 إبريل 2009، جامعة عين شمس، مصر.
- جودة، محفوظ أحمد (2009). إطار مقترح لرفع مستوى الحوكمة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة والمدرجة في سوق عمان المالي، عمان، الأردن.
- حافظ، محمد عبده (2011). حوكمة القوى العاملة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- حماد، طارق عبد العال (2010). دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة في المجتمع ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري، ورقة عمل مقدمة لندوة قسم المحاسبة والمراجعة: دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري، المنعقدة يوم الخميس الموافق 25-11-2010، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الخطيب، أحمد، والخطيب، رباح (2006). إدارة الجودة الشاملة تطبيقات تربوية، ط2، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.
- الخطيب، أحمد، ومحمود، معايعه، وسالم، عادل (2006). الإدارة الإبداعية للجامعات: نماذج حديثة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. الأردن.
- خليفة، علاء الدين (2017). العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات ومعايير الحوكمة والأداء الرشيد، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- دراركة، أمجد، والعساف، حمزة (2017). أنموذج مقترح للحوكمة المؤسسية بجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- دمنهوري، زهير عبد الله (1428هـ). توجهات التطوير لإعادة هيكليّة وتنظيم وكالة الجامعة للتطوير على ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة والاتجاهات العالمية لتطوير التعليم العالي (النسخة الإلكترونية)، وزارة البحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، عمادة البحث العلمي. تم الاسترجاع 2017/7/28 م من: www.kau.edu.sa/dsr

- دياب، رنا مصطفى(2014). **واقع تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية**، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، برنامج القيادة والإدارة، غزة، فلسطين.
- سليمي، جمال(2009). **أثر اقتصاديات المعرفة على حوكمة الجامعات العربية**، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث الحوكمة الأكاديمية، المنعقد في الفترة من 16-17 فبراير، كلية إدارة الأعمال والعلوم الإدارية، جامعة القدس الكسليك، لبنان.
- الشافعي، حسن أحمد (2009). **الحوكمة في التربية البدنية والرياضية**، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية: مصر.
- الشباطات، محمد علي(2017). **مفهوم حوكمة الجامعات وأثره في تعزيز معايير الشفافية والمساءلة والمشاركة**، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- الصاوي، محمد، وبستان، أحمد(2000). **دراسات في التعليم العالي والمعاصر**، «أهدافه، إدارته، نظمه»، مكتبة الفلاح، الكويت.
- صلاحات، رافع يوسف(2012). **واقع بيئة النزاهة والشفافية والمساءلة في الجامعات الفلسطينية (الجامعات العامة والحكومية)**، إشراف عزمي الشعبي، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان، سلسلة تقارير (52).
- عبد الفتاح، محمد (2010). **تطوير دور الجامعات في إطار نشر ثقافة حوكمة المؤسسات**، ورقة عمل مقدمة لندوة قسم المحاسبة والمراجعة «دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري» المنعقدة يوم الخميس الموافق 25-11-2010م، كلية التجارة، جامعة عين شمس. مصر.
- عبد الحكيم، فاروق جعفر (2011). **حوكمة الجامعات: مدخل لتطوير الإدارة من خلال المشاركة**، مجلة العلوم التربوية، 1(2)، ص.317-318.
- عشري، مهران (2005). **الحوكمة الجيدة وعلاقتها بتدعيم الجوانب الأخلاقية**، المؤتمر الخامس لحوكمة الشركات المحاسبية وأبعادها الاقتصادية والإدارية، الجزء الأول، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة.
- الغالبي، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي (2005). **المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- محمد، مديحة فخري(2011). **دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية**، مجلة مستقبل التربية العربية، 73(18)، ص. 29-52.

- محمد، حاكم محسن (2008). **ضوابط وآليات الحوكمة في المؤسسات الجامعية**، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الثاني: الجامعات العربية تحديات وطموح، المنعقد في الفترة من 21-24 ديسمبر، مراكش، المملكة المغربية.
- مرعي، محمد مرعي (2009). **الحوكمة الأكاديمية بين التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي**، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث، **الحوكمة الأكاديمية**، المنعقد في الفترة من 16-17 فبراير، كلية إدارة الأعمال والعلوم الإدارية، جامعة القدس الكسليك، لبنان.
- المليجي، رضا إبراهيم (2011). **نحو تعليم متميز في القرن الحادي والعشرين**، رؤى إستراتيجية ومداخل إصلاحية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 346-347.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2013). **دراسة حول أنماط حوكمة الأنظمة التربوية وأثرها على تسيير المؤسسات التعليمية وضمان جودة خدماتها، مشروع مؤشرات التربية في الوطن العربي (AWEI)**، المرصد العربي للتربية.
- يوسف، محمد حسن (2007). **محددات الحوكمة ومعاييرها مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر**، بنك الاستثمار الدولي.
- Charbel Karam & Elie Azzl. (2009). **Students' perceptions of their role in university governance (Case of Lebanon), Faculty of Management and Commercial Sciences**, St Esprit University of Kaslik.
- Kevry Hofheimer. (2009). **The good governance agenda of international development institutions**, Virginia, Old Dominion University, P.H.D.
- Middleton, Charles R. (2010). **The Virtues of Student and Faculty Trustees Journal articles**, *Trusteeship*, v18, n4, Jul-Aug.
- Peter Maassen. (2000). **The Changing Roles Stakeholders in Dutch University Governance**, *European Journal of Education*, (35)4, p.452.
- Nehme Azoury & Charbel Salloum. (2009). **La gouvernance moderne des universités au liban, Faculte de Gestion et des Sciences Commerciales**, Université St Esprit de Kaslik.
- Shakeela Shah. (2012). **Theoretical Arguments on Shared University Governance: An Observation of University Governance in Public University in Pakistan**, 2nd International Conference on Humanities, Geography and Economic (ICHG2012) Singapore April 28-29.

**مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة
الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة
رام الله والبيرة**

د. وفاء أبو عقل

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، وتحاول الإجابة عن السؤال البحثي الرئيس الآتي: «ما مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة؟» استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته مع أغراض الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة رام الله والبيرة في العام الدراسي 2016/2015، طبقت الدراسة على (706) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، واستخدمت الباحثة اختبار كالفورنيا للدافعية العقلية والمكون من (72) فقرة، تم التأكد من ثباتها باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث وصل معامل الثبات فيها إلى (0.82)، وهي قيمة مقبولة لأغراض الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن بُعد التوجه نحو التعلم قد احتل المرتبة الأولى، و بُعد التكامل المعرفي المرتبة الثانية، وأن بُعد التركيز العقلي في المرتبة الثالثة، وبعُد حل المشكلات إبداعياً المرتبة الرابعة، ووجدت فروق دالة إحصائياً في أبعاد التركيز العقلي، والتوجه نحو التعلم، وحل المشكلات إبداعياً، لصالح التخصصات العلمية، وجود فروق دالة إحصائياً في بعد حل المشكلات إبداعياً لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعد التكامل المعرفي، والتوجه نحو التعلم والتركيز العقلي والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعد التكامل المعرفي تعزى لمتغير التخصص.

Abstract

The study aimed at investigating the level of mental motivation for the students of Secondary school in the public schools in Ramallah and Al-Bireh Governorate in 2015/2016. The study tried to answer the following question: What is the level of mental motivation of the students of Secondary school in the public schools in Ramallah and Al-Bireh Governorate? The researcher used the descriptive analytical approach, because it is suitable for the purposes of the study. The population of the study consisted of (706) students who have been chosen randomly. The researcher used California test for mental motivation. It consists of 72 items. The reliability and validity of the instrument was checked. The reliability level reached (0.82) which is acceptable for conducting the study. The results showed that the dimension of attitude towards learning got the highest rank and the dimension of knowledge integration got the second, the mental concentration got the third while the dimension of problem solving creatively got the fourth rank. Furthermore there were statistically significant differences in the dimensions of mental concentration, attitude towards learning, problem solving creatively in favor of scientific specializations. There were no statistically significant differences for the dimensions of knowledge integration, the attitude towards learning, mental concentration and the total degree according to the gender variable to the female, and there were no statistically significant differences in the dimension of knowledge integration according to the specialization variable.

المقدمة:

تعتبر الدافعية العقلية القوة الرئيسية، والطاقة الداخلية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهاته لتحقيق الأهداف المنشودة، والتي لا يمكننا ملاحظتها مباشرة، إنما يستدل عليها من خلال سلوك الفرد واتجاهاته فيما حوله من مجتمع وبيئة محلية، ونتيجة لهذا السلوك يتحدد مستوى الدافعية في القوة والضعف، فإذا ما أشبع الهدف فإن الدافعية لا تنتهي تماماً، وإنما تظل كامنة لحين ظهور المثيرات المناسبة التي تستثير دافعية الفرد كي يسلك للوصول إلى هدفه (رف الله، 2016).

ونتيجة التطور التكنولوجي الذي نعيشه، حيث يتعرض الفرد إلى كم هائل من المعلومات التي تقضي بها وسائل التكنولوجيا الحديثة المختلفة، يرافق ذلك تغيرات متسارعة في معظم مجالات الحياة المختلفة، السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتربوية، شكلت في مجملها مثيرات تحفز الأفراد لمواجهة هذا التدفق، من خلال العمل على توسيع مداركهم لاستيعاب هذا الكم الهائل من المعلومات، باستخدام ما توافر من وسائل متاحة أمامهم لحل ما يواجههم من مشكلات، وبالتالي أصبحت الدافعية نحو تعليم التفكير أمراً بالغ الأهمية، وعلى الرغم من أهمية تعليم التفكير إلا أنه ليس أمراً سهلاً، فالمؤسسات التعليمية يتوجب عليها تبني سياسة موحدة تشجع الطلبة على البحث والاستقصاء في حل المشكلات، والتي تساعد على تنمية مهارات التفكير المختلفة، والمدارس تحتاج إلى المعلم المفكر الذي يسأل الأسئلة الصحيحة التي تحث الطلبة على التحليل والاستنتاج وتقديم الأدلة والبراهين التي تدعم الفرضيات، إضافة إلى أننا بحاجة إلى كتب مدرسية تنمي مهارات التفكير، ولا تركز على حفظ كم هائل من المعلومات واسترجاعها، كما أن المناخ المدرسي يجب أن يسمح بتعددية الآراء، وإيجاد بيئة صفية متسامحة تشجع الحوار والنقاش (مرعي، ونوفل، 2008).

ورغم ذلك ظلت النظم التعليمية التقليدية، التي يتعلم من خلالها الطلبة مختلف المواد التعليمية، تتم بشكل تعتمد في أغلبها على الحفظ والتلقين، إذ تقدم المعلومة جاهزة للطالب، كي يقوم بالتعامل معها دون استيعاب لها أو معالجة في أغلب الأحيان، وقد أدى هذا إلى وجود ما يسمى بالتربية البنكية في المؤسسات التربوية كافة كالمدارس والجامعات، وورد هذا بوضوح في دراسة بوجود وجوليانو، والتي تناولت العلاقة بين الطرق التي تتبع في الدراسة، والقدرة على التفكير المنطقي والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلبة إحدى الجامعات في نيويورك، وقد أظهرت الدراسة أن الطلبة أكثر اهتماماً بالحفظ الصم للمادة الدراسية (Boujaoude & Giuliano، 1991).

كما أن الأدوار التقليدية التي يمارسها المعلم في عملية التدريس، والابتعاد عن استخدام الاستراتيجيات والأساليب الحديثة التي تستثير التفكير والإبداع، فقد بينت عدد من الدراسات أن عزوف المعلمين عن تبني استراتيجيات تعليمية حديثة، في عملية التعلم والتعليم يؤدي إلى ضعف التحصيل الدراسي لدى الطلبة، إضافة إلى تدني أداء الطلبة في مهارات التفكير العليا (Cotton,1997).

فالدافعية العقلية شكلت بعداً مهماً في حياة الطلبة عامة، والطلبة في المستوى الثانوي خاصة، لما لها من أهمية بالغة في حياتهم، إذ يتعرض الطلبة إلى أنواع متباينة من المعلومات التي يتلقونها، أو يحصلون عليها من مصادر كثيرة، كما يواجه الطلبة العديد من المشكلات العلمية والحياتية، يكون التناقض هو السمة الأساسية فيها، الأمر الذي يفرض على الطلبة ممارسة مجموعة من مهارات الدافعية العقلية مثل مهارة التركيز العقلي، والتوجه نحو التعلم، وحل المشكلات إبداعياً، والتكامل المعرفي، والتي تشكل بمجموعها أبعاد الدافعية العقلية (نوفل، 2004).

وتحاول هذه الدراسة استقصاء مستوى أبعاد الدافعية العقلية، لدى طلبة المرحلة الثانوية العامة، لتلقي الضوء على ما تم انجازه من مخرجات تعليمية، في مراحل التعليم المدرسي السابقة، وتستظهر ما أتقنه الطلبة من مهارات تفكيرية عليا في هذه المرحلة، وتدعو إلى مراجعة واضعي السياسة التربوية للمناهج، وتعديلها بما يخدم متطلبات الطلبة واحتياجاتهم المستقبلية.

مشكلة الدراسة

يرى علماء التربية أن الدافعية العقلية لدى الافراد تمكنهم من إنجاز إبداعات جادة، وهناك طرق متنوعة لتحفيز الحالة، والتي تدفع بأصحابها لعمل أشياء متنوعة، وحل المشكلات بطرق مختلفة، وقد تكون غريبة، حيث أنها تبدو غير منطقية أحياناً، ويعاكس الدافعية العقلية كذلك الجمود العقلي، والذي يرى أن الطريقة التقليدية لحل المشكلات هي أفضل الطرق أو ربما تكون الطريقة الوحيدة.

لذا جاءت الدراسة الحالية لاستقصاء مستوى الدافعية العقلية، لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، من خلال الإجابة عن السؤال البحثي الرئيس الآتي:

«ما مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة ؟»

من خلال السؤال الرئيس في الدراسة يمكننا صياغة الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة ؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات اكتساب مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات اكتساب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة للدافعية العقلية وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير التخصص (علمي، أدبي)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة.
2. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات اكتساب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة للدافعية العقلية وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).
3. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات اكتساب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة للدافعية العقلية وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير التخصص (علمي، أدبي).

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية لاعتبارات عدة منها:

1. كونها من الدراسات القليلة التي حاولت تقصي مستويات الدافعية العقلية، وأبعادها طلبة في المرحلة الثانوية في فلسطين، وفق اختبار حديث هو اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، الذي يتمتع بشهرة عالمية ومصداقية في النتائج.
2. كما تستمد هذه الدراسة أهميتها في أنها تتمتع بالخصائص السيكمترية على عينة مهمة من طبقات المجتمع وهم طلبة الأول الثانوي ، مما تلقي الضوء أكثر على المهارات التي يمتلكها الطالب كنتاج للعملية التعليمية التعليمية في المدارس، وقد تعطي مؤشراً واضحاً لأثر طرائق التدريس التقليدية المتبعة في المدارس، كما تعطي الثقة في استخدامها مستقبلاً في البحث العلمي.

3. وقد يكون لهذه الدراسة امتداد بحثي مستقبلي، من خلال النتائج التي ستسفر عنها هذه الدراسة، حيث يمكن وضع البرامج المناسبة فيما يتعلق ببرامج التدريب المتبعة في المدارس أو الجامعات، أو الاستراتيجيات التعليمية التعلمية التي يتبعها المعلمون، وغير ذلك من العوامل التي تسهم في تنمية مهارات الدافعية العقلية في المرحلة الثانوية.

محددات الدراسة:

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالمحددات الآتية :

1. نتائج هذه الدراسة مرتبطة بمفهوم الدافعية العقلية، التي تبنته هذه الدراسة، وبالآداة التي استخدمت في قياسه، وعليه فإن النتائج قد تختلف باختلاف مفهوم الدافعية العقلية، أو باختلاف الأداة التي تستخدم في قياسها.
2. اقتصرت عينة الدراسة على طلبة المرحلة الثانوية في العام الدراسي 2015/2016 في فلسطين، وعليه فإن اختلاف العينة أو احتواءها على طلبة من مستويات أخرى، أو من مدارس خاصة، قد يؤدي إلى اختلاف النتائج.

التعريفات الاجرائية:

لغايات هذه الدراسة تمّ تحديد التعريفات النظرية والإجرائية الآتية:

1. الدافعية العقلية: Mental Motivation

القدرة على توليد أفكار جديدة، وليس فكرة واحدة لدى بعض الأشخاص من دون غيرهم، فهي قدرة تتعدى حدود الذكاء، إذ تدفع الانسان إلى أن يفكر بطريق معينة، فهناك الكثير من المبدعين كانت مكاناتهم الذاتية مرتفعة، بحيث يشعرون بسعادة من نوع راق، إنها سعادة الانجاز ونشوته (De Bono,2003).

أما تعريفها إجرائياً فهو: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب من اختبار كالفورنيا للدافعية العقلية، معبرا عنه بحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها في أبعاده الأربعة وهي: بُعد التركيز العقلي، وبُعد التوجه نحو التعلم، وبُعد حل المشكلات إبداعياً، وبُعد التكامل المعرفي.

2. بُعد التركيز العقلي: Mental Focus

المتعلم الذي يتميز بالقدرة على التركيز، يوصف بأنه شخص مثابر لا تفتر همته، ومركز، ومنظم في عمله، ونظامي ومنهجي، ينجز أعماله في الوقت المخصص لها، يركز على المهام التي يعمل بها، والصورة الذهنية لديه واضحة في مخيلته، وخلال اندماجه في

نشاط ما، يتجه باتجاه التركيز في الاشياء، ويتمتع بالإصرار على إنجاز المهمة التي يعمل بها، ويشعر بالراحة اتجاه عملية حل المشكلات (أبو رياش، عبد الحق، 2007).

أما تعريفها إجرائياً فهو: الدرجة التي يحصل عليها الطالب من اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، والتي تعبر عن الاستجابات المنتمية لهذا البُعد، والمتضمنة ثمانى عشرة فقرة.

3. بُعد التوجه نحو التعلم: Learning Orientation

يتمثل في قدرة المتعلم على توليد دافعية لزيادة قاعدة المعارف لديه، حيث يثمن المتعلم من أجل التعلم، بعدّه وسيلة لتحقيق السيطرة على المهمات التعليمية التي توجهه في المواقف المختلفة، كما أنه فضولي يغذي الفضولية العقلية لديه من خلال البحث والاكتشاف الفعال، كما أنه مبرمج وواضح، ومتشوق للانخراط في عملية التعلم، ويبيدي اهتماماً للاندماج في أنشطة التحدي، ولديه اتجاه نحو الحصول على المعلومة كاستراتيجية شخصية عند حل المشكلات، ويقدر عالياً جميع المعلومات واقامة الدليل عليها، ويقوم الاسباب لدعم موقفه، ومن المحتمل ان يكون مبرمجاً فاعلاً في المدرسة (مرعي ونوفل، 2008 : 263).

أما تعريفها إجرائياً فهو: الدرجة التي يحصل عليها الطالب من اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، والتي تعبر عن الاستجابات المنتمية لهذا البُعد، والمتضمنة تسعة عشرة فقرة.

4. بُعد حل المشكلات إبداعياً: Creative Problem Solving

يتميز المتعلمون بقدرة على حل المشكلات بأفكار وحلول خلاقة وأصيلة، فهم فخورون بأنفسهم لطبيعتهم الخلاقة المبدعة، ومن المحتمل أن يظهر الابداع من خلال الرغبة في الانخراط في الأنشطة الأساسية للأشياء، وهؤلاء المتعلمون لديهم الإحساس القوي بالرضا عن الذات في الانخراط في أنشطة معقدة، أو ذات طبيعة متحديّة أكثر من المشاركة في أنشطة تبدو سهلة ولديهم طرق إبداعية في حل المشكلات (أبو جادو، ونوفل، 2007)

أما تعريفها إجرائياً فهو: الدرجة التي يحصل عليها الطالب من اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، والتي تعبر عن الاستجابات المنتمية لهذا البُعد، والمتضمنة سبع عشرة فقرة.

5. بُعد التكامل المعرفي: Cognitive Integrity

وفي هذا المجال يتميز المتعلمون في قدرتهم على استخدام مهارات تفكيرية محايدة، حيث يكونون محايدين تجاه جميع الأفكار، حتى التي تنسب لهم، فهم بشكل إيجابي باحثون عن الحقيقة، وهم منفتحو الذهن، يأخذون بعين الاعتبار الخيارات الأخرى، ووجهات النظر البديلة للأفراد الآخرين، ويشعرون بالراحة مع المهمة التعليمية، ويستمتعون بالتفكير من خلال التفاعل مع الآخرين، في وجهات النظر المتباينة (أبو رياش، عبد الحق، 2007).

أما تعريفها إجرائياً فهو: الدرجة التي يحصل عليها الطالب من اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، والتي تعبر عن الاستجابات المنتمية لهذا البعد، والمتضمنة ثمانى عشرة فقرة. الإطار النظري: سوف تلقي الدراسة الحالية الضوء على الدافعية العقلية والنظريات التي تناولتها المجالات التي تتكون منها على النحو الآتي:

أولاً: الدافعية العقلية Mental Motivation

حظي موضوع الدافعية العقلية باهتمام العديد من التربويين، فقد حددها ديونو (DeBono, 1998) على أنها أولاً: الجهد المتواصل والمستمر للفرد، وهي ليست امتيازاً لمن يقضون أوقاتاً طويلة في تطوير أفكارهم، بل هي الفكرة بحد ذاتها التي قد تراود الفرد في لحظة تبصر واحدة، والأفكار المتولدة من الدافعية العقلية يمكن التوصل إليها بطريقتين هما: أولاً: محاولة تحسين السبل المتبعة، وثانياً: إزالة العوائق التي من شأنها إعاقتها، فالمهم أن تعرف سبب عدم قدرة الفرد على الابتكار، بدلاً من البحث عن أسباب ابتكار المبدعين، إذ يمكن تطوير القدرة على اكتشاف أفكار جديدة، عندما نمتلك النظرة التي توصلنا إلى معرفة ما يمنع ظهورها.

ويرى ديونو (DeBono, 1998) الدافعية العقلية على أنها حالة توصل صاحبها لإنجاز إبداعات جادة، وهناك طرق متعددة لتحفيز هذه الحالة التي تدفع صاحبها لعمل الأشياء، أو لحل المشكلات المطروحة بطرق مختلفة، والتي تبدو أحياناً غير منطقية، إذ إن الطرق العادية لحل المشكلات ليست الوحيدة لحلها، ويقابل الدافعية الإبداعية الجمود العقلي التي ترى حل المشكلات بطرق تقليدية هي الطريقة المثلى لذلك، وقد تكون الطريقة الوحيدة.

أما كوهين (Cohen, 1955) فيؤكد على أن الدافعية العقلية هي عبارة عن ميول لبناء البيئة، وهي افتراض أن مشاعر التوتر والحرمان ينشأن من إحباط الحاجة إلى المعرفة، فنتيجة التوتر يسمح للمحاولات النشطة لبناء المواقف وزيادة الفهم لدى المتعلم، وتحقيق شيء صعب في الموضوعات الفيزيقية أو الأفكار، وتناولها وتنظيمها وأداء ذلك بأكبر قدر من السرعة، والاستقلالية والتغلب على العقبات، وتحقيق مستوى مرتفع من التفوق على الذات، والمنافسة للآخرين والتفوق عليهم، وتقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة القادرة، والطموح والمثابرة والتحمل (نوفل، ومرعي، 2008).

وتوضح النظرية المعرفية في سياق تفسيرها للدافعية على أنها تتبع من ذات الفرد، وهي مرتبطة بعوامل مركزية كالقصد، والنية، والتوقع على أساس أن الانسان مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واعية على النحو الذي يرغب الفرد فيه (قطامي، 1996)، وبهذا فهي تؤكد على وجود المصادر الداخلية والتوقعات والاهتمامات والتي يطمح الأفراد

إلى تحقيقها من خلال السلوك الذي يقومون به، لذلك فهي ترى الأفراد نشيطين ومثابرين، وفعالين، وتوجد لديهم دوافع وحاجات تتمثل في المثابرة، والعمل لفهم البيئة التي يعيشون فيها والسيطرة عليها، إن الخط الأساسي للنظرية المعرفية هو أن المحدد الرئيس لسلوك الافراد هو معتقداتهم وتوقعاتهم وتخميناتهم، لذلك ينظر إلى السلوك على أنه ذو غرض وهدف موجه، ويركز على نوايا ومقاصد واعية (الزغلول، عماد ورافع، 2003).

ويؤكد دي بونو (De Bono, 1998) على أن الدافعية العقلية يمكن أن تجعل المتعلم مهتما بالأعمال التي يقوم بها، وتعطي حافزاً لإيجاد أفكار جديدة هادفة وقيمة، مما يجعل الحياة أكثر مرحاً ومتعة. وتقوم الدافعية العقلية على قاعدة بديهية أساسها: أن جميع الافراد لديهم القدرة على التفكير الابداعي، والقابلية لاستثارة الدافعية العقلية، لذا، فإن لا بد من تحفيز الدافعية العقلية داخل الفرد حتى يستخدمها.

النظريات التي فسرت الدافعية العقلية:

ويمكن توضيح ماهية الدافعية العقلية، والتي تم تناولها على هيئة نظريات، ومن هذه النظريات، نظرية تقرير الذات لديسي وريان 1985، ونظرية إدوارد ديبونو 1998، ويمكن استعراضها على النحو الآتي:

1. نظرية تقرير الذات لديسي وريان 1985

وتتترض هذه النظرية أن الأفراد يميلون بشكل فطري، للرجبة في تصور أنهم يشتركون في أنشطة بناء إرادتهم الخارجية، وهذا ما يشعروهم بالفاعلية والكفاية لأداء مهمة ما، ويميز أصحاب هذه النظرية بين المواقف ذات مصدر الضبط الداخلي، والمواقف ذات الضبط الخارجي، بحيث يكون الأفراد أكثر ميلاً لأن يدفعوا داخلياً للمشاركة في نشاط ما، ويكون مصدر الضبط لديهم داخلياً عنه عندما يكون مصدر الضبط خارجياً (Deci & Ryan, 1985).

يتوقع أصحاب هذه النظرية أن الأفراد مدفوعون بصورة طبيعية لتنمية ذكائهم وكفائتهم، وانهم يستمتعون بإنجازاتهم، والخوض في الأنشطة التي تبين قدراتهم المعرفية ومهاراتهم في الأداء، وتزودهم الامكانيات التي تسمح لهم أن يطوروا كفائتهم وفعاليتهم، فالاحساس بالفاعلية والكفاية الذي يسببه النجاح ويعزز من جدهم بالانتقان، ويرفع مستوى الدافعية الداخلية لأداء مهام أخرى مشابهة، والاحساس بعدم الكفاية يضعف الدافعية الداخلية للأفراد في سياق التعليم على أن ما يقرره الطلبة من سلوكيات نشطة، والتي تتمثل في الاستغراق في التفكير والمثابرة مقابل ما يقررونه من سلوك سلبي، والمتمثل في سلوك الدافعية الخارجية مثل التجنب والتجاهل (خلال، 2006).

ويؤكد ديسي وريان (Deci & Ryan, 1985) على أن الأفراد يميلون لأن يكونوا مدفوعين داخلياً لأداء وظيفة ما عند توفر عاملين هما:

أولاً: الفاعلية الذاتية العالية ((High Self – Efficacy التي تقضي إلى اعتقاد المتعلم بأن لديه القدرة على أداء المهم بنجاح.

ثانياً: إدراك المحددات الذاتية (Asent of Self – Determintion) التي تقضي إلى أن المتعلمين لديهم القدرة على التحكم بقدراتهم، مما يمكنهم من اختيار الأنشطة التي يستطيعون التكيف معها (Deci & Ryan, 1985).

2. نظرية إدوارد ديبيونو 1998

تعني الدافعية العقلية من وجهة نظر دي بونو، الجهد المتواصل والمستمر لدى المتعلم، فهي ليست امتيازاً للذين يمضون اوقات طويلة في تطوير أفكارهم، بل هي الفكرة بحد ذاتها قد تراود المتعلم في لحظة تأمل واحدة، فالافكار الناتجة من الدافعية العقلية يمكن التوصل إليها بطريقتين هما:

الأولى: محاولة تحسين السبل المتبعة، والثانية: إزالة كل ما من شأنه إعاقتها، فهي التعرف على سبب قدرة المتعلمين على الابتكار، بدلاً من البحث عن أسباب ابتكار المبدعين، إذ بالامكان تطوير القدرة على اكتشاف أفكار جديدة، عندما يمتلك النظرة التي تمكننا من معرفة ما يعيق ظهورها (دي بونو ، 2003 : 9-11).

المبادئ الأساسية للنظرية

هناك عدد من المبادئ الأساسية لنظرية ديبيونو يمكن تلخيصها في الامور الآتية: أن الابداع ليس موهبة موروثه، وأن الابداع الجاد مخالف للتفكير العمودي، والتفكير المنطقي ومتجاوز عنه، والتفكير الابداعي الجاد ن مط من أنماط التفكير يمكن التدريب عليه، واكتسابه، والمنطق الحقيقي مهتم بالحقائق أو بما يمكن أن يحدث، وهناك مظاهر للابداع الجاد تكون بأكملها منطقية في طبيعتها، ومصطلح الابداع الجاد يتضمن مجموعة من الفروق تستخدم لتغيير المفاهيم والإدراكات، وتوليد مفاهيم وإدراكات جديدة من جهة، ومن جهة أخرى يتضمن اكتشاف احتمالات متعددة واتجاهات، بدلاً من البحث عن طريقة بمفردها، والابداع الجاد ليس خطياً 412: (De Bono, 1998) (415-).

وقد بين مؤلفا المقياس (California Measure of Mental Motivation) والذي يختصر ب (CM3) أن الدافعية العقلية تتكون من أربعة هي: (Giancarol & Facion, 1998)

أولاً: التركيز العقلي Mental Focus

ويوصف المتعلم الذي يتميز بالقدرة على التركيز العقلي بأنه : شخص مثابر لا تقتصر همته، مركز، ومنظم في عمله، ونظامي منهجي، وشعور الفرد بالمنهجية يجعله يقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد لها، ويركز على المهمة التي ينشغل بها، والصورة الذهنية واضحة في ذهنه، وخلال الإندماج في نشاط ذهني ما، فإنه يميل نحو التركيز في الأشياء، ويتمتع بالاصرار على انجاز المهمة التي ينشغل بها، كما يشعر بالراحة تجاه حل المشكلات، وفي المقابل فإن المتعلم الذي يعاني من قصور في التركيز العقلي، يظهر مقدرة متوسطة لتنظيم انتباهه، ولديه ميل لعدم التنظيم والتسوية في عمله، كما يعبر عن مشاعر الاحباط، بسبب تدني مقدرته على حل المشكلات (مرعي ونوفل، 2008).

وفي نفس السياق، فإن المتعلم المتميز بقدرته على التركيز العقلي، لديه قدرات عالية في مستوى الحلول التي يضعها للمشكلات التي تواجهه، بحيث تبدو طرقاً غير تقليدية، كما تتسم نظرة الفرد إلى الأشياء من زوايا متنوعة غير مالوفة وغير منطقية، لعل امتلاك هذه المهارة لدى الأفراد ويتطابق هذا البعد بصورة كبيرة، مع استراتيجية التركيز التي اقترحها ديونو، كاستراتيجية يمكن استخدامها في التدريب لتنمية مهارات التفكير الابداعي (أبو رياش عبد الحق، 2007).

ثانياً: التوجه نحو التعلم Learning Orientation

ويبين هذا البعد مدى قدرة المتعلم، على توليد دافعية لإغناء قاعدة المعارف لديه، حيث يثمن التعلم من أجل التعلم، باعتباره وسيلة للضبط والسيطرة على المهمات التعليمية، التي تواجهه في المواقف المختلفة، ويتميز بأنه فضولي شغف بالبحث والاكتشاف الفعال لتغذية فضوله، كما يتميز بالصراحة والشفافية والوضوح، ولديه شغف كبير للانخراط في عملية التعلم، ويبدى اهتماماً للإندماج في أنشطة التحدي، ولديه اتجاه نحو الحصول على المعلومة كاستراتيجية شخصية عند حل المشكلات، ويقدر عالياً جمع المعلومات، وإقامة الدليل عليها ويقدم الأسباب لدعم موقفه، ويرجح أن يكون منخرطاً في المدرسة بصورة كبيرة (مرعي ونوفل، 2008).

ويتمتع الفرد الذي لديه توجه نحو التعلم، بأنه يتعلم من الخبرات التي يمر بها، ويبحث عن المعرفة بشكل دؤوب ودائم، حافزه في ذلك الوصول إلى معارف جديدة ومتنوعة، وتتسم بالجدة والأصالة لتساعده في حل المشكلات التي تواجهه، يقارن بين وجهة نظره ووجهات نظر الآخرين، ويحاول الربط بين وجهات النظر المتباينة بشكل ملائم، ويتطلب ذلك مستوى عال من الخبرة والمعرفة، ويقضي ذلك المحافظة والحرص على التواصل مع التطورات الجديدة في التعلم والتعليم والاستراتيجيات الحديثة، وهذا يعني الحرص الدائم

على المحافظة على توسيع معرفتنا وعدم الاكتفاء بما يملكه الفرد من خبرات ومعارف، بل الاطلاع على خبرات الآخر وعلاقتها بما يمتلك من خبرات والتفاعل معها، لما لذلك من أثر فاعل في المستقبل (نوفل، 2004).

ويعرف التوجه نحو التعلم من خلال العوامل النفسية التي تسيطر على المتعلم، والتي تؤثر على التعلم والأداء، بحيث تأخذ العوامل النفسية اعتبارات عدة منها: الاستثمار العاطفي للمتعلم في التعلم والأداء، التوجه الذاتي، استقلالية المتعلم. وتعد العوامل الثلاثة من أبرز وأهم خصائص التعلم الناجح، تبيين للمتعلم كيفية الاقتراب من التعلم، وتوفير الخصائص السابقة نموذجاً مميّزاً لقيادة التعلم وتوجيهه، بحيث تساعد المتعلم على تحسين القدرة التعليمية مع مرور الزمن، إذ إنّ التوجه نحو التعلم، يأخذ في الاعتبار مهارات التعلم الناجح مثل: صياغة الاهداف، ومراقبة الذات، وحل المشكلات إبداعياً، وتسلسل المهمة (أبو جادو ونوفل، 2007).

وفي نفس الوقت فإن المتعلم الذي يتسم بضعف نحو التعلم، لديه قصور لتعلم أشياء ذات طبيعة متحديّة، كما أن لديه نقص في الاستعداد للاكتشاف والبحث في مشكلات معينة، وهو يتجنب فرص الفهم والتعلم والاستيعاب، ويحاول الاجابة عن أسئلة لمعلومات لا يمتلكها، ولا يميل للبحث عن معلومات جديدة، ويتجنب عملية جمع المعلومات، ولا يميز بين أهمية هذه المهمة باعتبارها متطلباً سابقاً للوصول إلى قرار، أو ربما يشعر أنه غير قادر على جمع المعلومات.

ثالثاً: حل المشكلات إبداعياً Creative Problem Solving

بالرغم من قلة المحاولات التي استهدفت تطوير برامج وأدوات، وتقنيات لتنمية التفكير الإبداعي، والإفادة منها بشكل مباشر في المواقف التعليمية إلا أن هناك بعضاً من هذه المحاولات للعديد من الباحثين والمفكرين والدارسين في مجال الإبداع، ولعل من أبرزها تلك التي طوّرها كل: من أسبرون Osbron، وجوردن Gordan، وبارنز Parenes، وإزاكسن Isaksen، وترفنجر Traffinger، وإدوارد ديونو Dey Bono Edward، وهنري التشر Henry Atcheller، حيث قام هؤلاء بإجراء العديد من الدراسات، والتي هدفت إلى تنمية القدرة على التفكير الإبداعي، وقد تباينت نتائج هذه الدراسات، ولكن الغالبية العظمى منها أشارت إلى أن استخدام البرامج التدريبية المناسبة في تنمية التفكير الإبداعي بطريقة مقصودة، يؤدي إلى تحقيق أهدافها في تنمية قدرة الطلبة على التفكير بطريقة إبداعية (أبو جادو، 2003).

وعلى الفرد اثناء التفكير في حل المشكلة، أن يراعي الاستراتيجيات اللازمة للحل، وأن يكون له سياق واضح للحل من خلال خطوات متتالية، وعليه أن يتدرب عليها، ويلاحظ أن

هناك اختلافاً» في درجة وضوح المشكلات، وفقاً لدرجة وضوح المعطيات والأهداف، فهناك مشكلات تكون فيها: المعطيات واضحة بينما الأهداف غير واضحة، وأحياناً «تكون المعطيات غير واضحة والأهداف واضحة، وأحياناً» أخرى تكون المعطيات والأهداف غير واضحة.

وتأتي الأهمية في تنمية مهارات التفكير لدى الفرد، أو تطوير طرائق تفكيره بشكل عام، وتنمية مهارات البحث والتحليل، والتخطيط الجيد قبل البدء بحل المشكلة، وتعلم العديد من الاستراتيجيات التي تساعد على حل المشكلة، وإدراك الفرد لمشاكل المستقبل، وتنمية مهارات العمل الجماعي والمهارات الإجتماعية، وتنمية مهارات التعلم الذاتي في دراسته للموضوعات الجديدة، وتنمية الثقة بالنفس، ودافعية الإنجاز، وتنمية مهارات اتخاذ القرار في الوقت المناسب (Carson, D & Runco, M (1999).

وكثيراً «ما يواجه المعلمون العديد من المشكلات، سواء في الحياة العامة، أو مشكلات خاصة بالطلبة وأسرهم، أو في المنهج الدراسي، أو مع الإدارة، والتي قد يصعب عليهم حلها بسهولة، ويعود ذلك إلى عدم قدرة المعلمين على ربط المعارف والخبرات السابقة بالخبرات الجديدة، أو استخدام معارفهم وخبراتهم في ظروف جديدة مختلفة، بالإضافة إلى عدم التوافق بين منظومة الخبرات والمهارات المكتسبة السابقة وبين المتطلبات الجديدة التي يفرضها حل المشكلات المطروحة، ويظهر التعارض بين المهارات القديمة والحقائق الجديدة التي تظهر خلال الحل، بالإضافة إلى منظومة المعارف العلمية والخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال خبراته في الحياة اليومية، إلى جانب التعارض بين طريقة حل المشكلات نظرياً» وبين محاولة الحل فعلياً» في الموقف التعليمي، من هنا تبرز أهمية تدريب المعلم على كيفية تنظيم أفكاره، وتحديد الأهداف المرجوة من خلال إزالة المعوقات التي تواجهه أثناء حل المشكلة (قطامي، 2003).

يتميز المتعلمون بمقدرة على حل المشكلات إبداعياً، من خلال ميلهم للاقتراب من حل المشكلات بأفكار وحلول خلاقة وأصيلة، فهم يفتخرون بأنفسهم لطبيعتهم الخلاقة المبدعة، ويتجلى الإبداع من خلال الرغبة في الانخراط في أنشطة التحدي، مثل الألغاز والألعاب الاستراتيجية، وفهم الوظائف الأساسية للأشياء، وهؤلاء الأفراد لديهم ثقة عالية بأنفسهم، وإحساس قوي بالرضا عن الذات عند الانخراط في أنشطة معقدة، أو ذات طبيعة متحدية أكثر من المشاركة في أنشطة تبدو سهلة، ولديهم طرق إبداعية في حل المشكلات.

ويعد التفكير الإبداعي سمة خاصة في سلوك الأفراد نحو حل المشكلة، فالإبداع هو حل المشكلة بحيث يتميز عن غيره من الحلول بالجدة، والأصالة في الإنتاج، ولذا فهو حل إبداعي، وحل المشكلات هو عملية تفكير يستخدم الفرد فيها ما لديه من معارف مكتسبة سابقاً» ومهارات من أجل الإستجابة لمتطلبات موقف ليس مألوفاً (فتحي جروان، 1999، 95).

ويرى ديبونو أن هناك ثلاثة أنواع من المشكلات:

1. المشكلة التي تتطلب معلومات أكثر لحلها أو تقنيات أكثر للتعامل معها وحلها.
2. مشكلة تتطلب إعادة ترتيب المعلومات المتوفرة مسبقاً أي إعادة هيكلية بصورة أعمق.

3. مشكلة اللاحكية، فقد يكون الشخص مقيداً بالترتيب الحالي، ولا يستطيع الخروج والتطرق إلى الأفضل، ولا توجد علاقة توضح على أي منها سيتم التركيز، فقد يبذل قصارى جهده للوصول إلى الترتيب الأفضل (نوفل ومرعي، 2008)

وترى الباحثة أن أهم معوقات الإبداع وتوليد الأفكار: التدريس التقليدي، وتغطية المادة الفعلية مقابل تعلمها، مناهج وكتب العلوم، الاتجاهات نحو الإبداع، عوامل متصلة بالنظام التربوي، معوقات حضارية وانفعالية، معوقات ثقافية واجتماعية.

رابعاً: التكامل المعرفي Cognitive Integrity

ويقصد بالتكامل المعرفي للأفراد، قدرتهم على استخدام مهارات التفكير بأسلوب موضوعي (محايد)، بحيث يكونون محايدين تجاه جميع الأفكار، حتى الأفكار التي تنسب إليهم، وقد شبههم ديبونو بمن يرتدي القبعة البيضاء، فهم متفتحو الذهن، باحثون عن الحقيقة بإيجابية، يأخذون بالاعتبار تعدد الخيارات، ووجهات نظر الآخرين، ويستمتعون بالتفكير والتفاعل مع الآخرين في وجهات النظر المتباينة، ويشعرون بالراحة في البحث عن الحقيقة، والوصول إلى الحل الأمثل، وهو ما عبرت عنه القبعة الحمراء، ولديهم فضول عقلي قوي تجاه المواضيع التي يتعرضون لها، ولديهم القدرة على تمييز الرؤى البديلة، وهو ما عبرت عنه القبعة السوداء، وهم يقدرون القيمة الشخصية للسعي وراء الأنشطة ذات الطبيعة المتحدية، هذا على مستوى المعرفة، وهو ما عبرت عنه القبعة الخضراء.

في حين أن المتعلمين الذين يظهرون ضعفاً في التكامل المعرفي، فأبرز ما يميزهم هو المقاومة العقلية، ويتميزون بأنهم: عجولون وغير دقيقين، ولا يشعرون بالراحة مع التعقيد والتغيير، ويبدو عليهم الجمود الذهني، ويتجاهلون الآراء التي يحملها الآخرون، ويبدون كسلاً عقلياً عاماً، وإذا تعلق الأمر بحل المشكلات فإن الناتج يكون ضعيفاً (نوفل، 2004).

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت التفكير الإبداعي وطرق تنميته دراسة كل من:

دراسة آدم، (1997، Adam): هدفت الدراسة إلى البحث في تنمية الأداء التدريسي، الذي ينمي الإبداع لدى الطالب المعلم، مما له الأثر الأكبر على أدائه مع طلابه في المستقبل . وقام الباحث بتطبيق برنامج تدريبي، يهتم بتنمية الجانب النفسي للإبداع، والذي يتمثل في عدم الخوف من الجديد، ومعرفة النفس، والتعرف على بدائل الحلول، كما اشتمل على مجموعة من الوسائل التعليمية المعينة على الإبداع، وقام الباحث بتقديم قائمة من المسالك التدريسية، التي تنمي الإبداع في كل مادة دراسية، وبعد أن انتهى من تطبيق الدراسة على عينه البحث، قام بمراقبة أداء المعلمين أثناء تدريس طلاب المرحلة الثانوية، واستخدم بطاقة الملاحظة المعدة لذلك، ثم قام الباحث بقياس أداء طلاب المرحلة الثانوية، باختبار من إعداده. وأظهرت النتائج نمو مهارات الإبداع لدى الطلبة المعلمين، كما تحددت في أبعاد الطلاقة، والمرونة، والإفاضة، والأصالة بعد تطبيق البرنامج.

دراسة أمابيل، (1999، Amabile): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات الإبداع والمناخ التنظيمي، وبيئة العمل التي تساعد على التغلب على هذه المعوقات، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بدراسة نظرية عن أهم الدراسات والبحوث التي رصدت أهم معوقات الإبداع، ثم قامت بدراسة ميدانية بشكل استبيانات ولقاءات مباشرة لبعض العاملين في المؤسسات الحكومية مثل: المدارس وغيرها بهدف التعرف على العوامل التي تقتل الإبداع. ومن خلال حصر ما تم التوصل إليه نظرياً وميدانياً ومطابقتها، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: انه لا بد من تنمية الإبداع بشكل علمي مخطط، ولا يترك للصدفة البحتة، وضرورة البعد عن النمط الروتيني أثناء التدريس، مثل التركيز على طريقة واحدة في التدريس، كما أن تنمية الإبداع ينمي الإحساس بالولاء، والارتباط بالمكان، وذلك يدفع إلى زيادة الإنتاج، وأشار البحث إلى عدد من العناصر التي تؤدي إلى قتل الإبداع، والتي لا بد من التخلص منها مثل: تحجيم التفكير وإلزام المتعلمين بنمط واحد في التفكير، إذ يؤدي ذلك تبعاً إلى قتل الإبداع، وخاصة لدى الأطفال الصغار، حيث يفقدون القدرة على اتخاذ القرار، وإدارة حياتهم المستقبلية فيما بعد، وعدم المزج بين روح الجد والفكاهة أثناء التدريس، يؤدي إلى الملل وقتل الإبداع.

دراسة رينكو، (2000، Rinko): وقد قام الباحث بدراسة (143 بحثاً) في مجال الإبداع، للتعرف على العوامل التي تعوقه، والتي تساعد على نموه، وخلص إلى عدة نتائج خاصة بالعوامل التي تساعد على نموه وهي: أهم العوامل التي تساعد على نمو الإبداع: الأسرة، والبيئة، والمناهج الدراسية، والمعلم، والدوافع الإيجابية لدى المتعلم نحو الإبداع،

والتركيز على التفكير التباعدي في التدريس من خلال الأنشطة الإبداعية والتدريبات المعدة لذلك، الإبداع اللغوي يؤثر بالإيجاب على إبداعات التلاميذ في المواد الدراسية الأخرى، والأطفال في سن المرحلة الابتدائية أكثر استعداداً من غيرهم في القدرة على الإبداع، أهمية التعرف على المبدعين، ومكافأتهم على إنجازهم الإبداعي، تضمين المقررات الدراسية لبعض شخصيات المبدعين، يشجع التلاميذ على الإبداع، أهم الاستراتيجيات التدريسية التي تساعد على تنمية الإبداع: طرح الأسئلة، وحل المشكلات، والعصف الذهني، وتآلف الأشتات، وقوائم الخصائص، ومن أهم العوامل التي تعرقل الإبداع: كثرة العقاب خاصة للصغار، وعدم الاكتشاف المبكر للمبدعين، وعدم التركيز على مهارات التفكير العليا في التدريس.

دراسة سترلنج هونج، (Seterling Hoing 2000): هدفت الدراسة إلى إبراز دور المعلم في تنمية الإبداع لدى تلاميذه في المرحلة الابتدائية، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتصميم برنامج يقوم على مجموعة من الاستراتيجيات منها تآلف الاشتات، وقوائم الخصائص، وحل المشكلات المنافسة، بالإضافة إلى مجموعة من الأنشطة مثل الموسيقى، الألعاب التخيلية، المسرحية الدرامية، واشترط البرنامج مجموعة من الأساليب، على المعلم أن يتبعها في التدريس للتلاميذ مثل خلق مناخ مريح داخل الصف، والعلاقة بين المعلم والعائلة، وتغيير في الصف في كل حصة دراسية بما يتلاءم مع الهدف، أو المهارة المطلوب تعلمها، وجعل التقويم خبرة سارة. قام الباحث بتدريب المعلمين على تدريس البرنامج، ثم قام المعلمون أنفسهم بالتدريس للتلاميذ على ضوء البرنامج، تم تطبيق اختبار تورس للتفكير الإبداعي (أ، ب) على التلاميذ قبل وبعد الانتهاء من تطبيق البرنامج، وأظهرت النتائج نمو مهارات الإبداع لدى التلاميذ، الذين قام بتدريسهم عينة البحث من المعلمين، ووجود علاقة موجبة بين الذكاء والإبداع، وأن الأداء المتميز للمعلم في التدريس، يسهم في تنمية الإبداع إلى حد كبير، كما أن تعاون أولياء الأمور والمدرسة، يسهم في تنمية الإبداع أيضاً.

دراسة لوري، (Lorie، 2000): هدفت الدراسة إلى معرفة الأساليب التدريسية التي تؤدي إلى تنمية التفكير الإبداعي لدى التلاميذ، ودور المعلم في جعل هذا هدفاً رئيساً في كل مادة تعليمية. طبقت الباحثة استبانة على طلبة الصف الرابع الابتدائي للتعرف على الأسلوب التدريسي الملائم لتنمية التفكير الإبداعي، من خلال تدريس مادة العلوم. توصلت الدراسة إلى أن الأساليب التي تعمل على تنمية التفكير الإبداعي والخيال، هي الأساليب التي تعمل على تنمية مهارات التفكير التباعدي، وتعمل على إتاحة الفرصة للتلاميذ التفكير بحرية، وقبول جميع الحلول التي يقدمها التلميذ، وضرورة استخدام استراتيجيات التعليم التعاوني والعصف الذهني، ومراعاة المعلم للفروق الفردية لدى التلاميذ.

دراسة دانيال، (Daniel, 2001): فقد طبق دورة تدريبية بعنوان: مقدمة في الحل الإبداعي للمشكلات، في مجال الهندسة في هذا السياق، هدفت إلى تعزيز قدرات التفكير الإبداعي لدى مجموعة من الطلبة في جامعة فلوريدا اتلانتيك Florida-Atlantic من خلال إكسابهم مهارات يمكن استخدامها في العلوم والرياضيات والهندسة والتكنولوجيا، أشارت نتائج تطبيق البرنامج التدريبي، إلى أن المنحى الجديد في تنمية الإبداع استناداً إلى نظرية تريز، مفيد جداً» وضروري لجميع الأفراد، بغض النظر عن مهنتهم أو خلفياتهم الثقافية أو التعليمية.

دراسة عبد الحليم، (2004): هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي في تنمية استراتيجية حل المشكلات، لدى ذوي صعوبات تعلم الرياضيات، من تلاميذ الصف الثاني الإعدادي. تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، لطلبة من ذوي صعوبات التعلم بلغت 90 طالبة، ثم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات، اثنتان منها تمثلان المجموعة التجريبية، والثالثة تمثل المجموعة الضابطة، بواقع 30 طالبة في كل مجموعة. وتم تطبيق برنامج تعليم المعاني بالكمبيوتر على أفراد المجموعة التجريبية الأولى، كما تم تطبيق برنامج التعليم المخطط على أفراد المجموعة التجريبية الثانية، وكلاهما من إعداد الباحثة، تم تطبيق اختبار أوتيس- لينون لقياس الذكاء، واختبار حل المشكلات في الرياضيات. وقد أظهرت النتائج فاعلية البرامج التعليمية المطبقة في تحسين درجات المجموعات التجريبية في حل المشكلات.

دراسة مصطفى، (2005): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج تدريبي، يستند لنموذج الحل الإبداعي للمشكلة (C.P.S)، في تنمية بعض مهارات التفكير وفعالية الذات، لدى تلميذات الحلقة الثانية من التعليم الأساسي: بلغت عينة الدراسة ثمانين مجموعة، تضم كل مجموعة (12) تلميذة وفق الإربعيات العليا والدنيا، في مهارات التفكير وفعالية الذات: تحققت الباحثة من تباين المجموعات في كل من مهارات التفكير، وفعالية الذات، والحل الابتكاري للمشكلة لتحديد المجموعات الضابطة والتجريبية، وبعد التأكد من تكافؤ المجموعات في كل من العمر الزمني والذكاء، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي، وذلك بعد تطبيق اختبار الذكاء المصور، ومقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي، ومقياس فعالية الذات، ومقياس الحل الابتكاري للمشكلة، ومقياس مهارات التفكير، قامت الباحثة بتطبيق البرنامج على المجموعات التجريبية، وقامت بإعادة الاختبارات بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج. أظهرت النتائج: وجود فروق بين المجموعات التجريبية الأربع، في الأداء البعدي مقارنة بالأداء القبلي لكل مجموعة على حدى، وأظهرت النتائج وجود اختلافات بين المجموعات التجريبية الأربع، والمجموعات الضابطة لصالح التجريبية في الحل الابتكاري للمشكلة، ومهارات التفكير، وفعالية الذات.

دراسة جوده، (2005): هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى (C.P.S) مقترح لإكساب معلمة الروضة مهارات الحل الإبداعي للمشكلة، وتأثيرها على اكتساب الأطفال لتلك المهارة، اشتملت عينة البحث على (20) معلمة من معلمات الروضة بالمستوى الأول والثاني، قسمت إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، أما عينة الدراسة من الأطفال فضمت (100) طفل، قسمت إلى مجموعتين (50) طفلاً من أطفال معلمات المجموعة التجريبية، و(50) طفلاً من أطفال معلمات المجموعة الضابطة، واستخدمت الباحثة مجموعة من الاختبارات، قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده، على المجموعتين الضابطة والتجريبية والاختبارات هي: اختبار مهارات الحل الإبداعي للمشكلة لمعلمات الروضة، واختبار مهارات الحل الإبداعي للمشكلة للأطفال الروضة، واختبار الذكاء (رسم الرجل) لجودانف هاريس، وأظهرت نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية، وفي متوسطات درجات اختبار الحل الإبداعي للمشكلة، وفي درجات الاختبار لصالح المجموعة التجريبية، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أطفال معلمات المجموعتين، الضابطة والتجريبية على اختبار الذكاء (رسم الرجل) لصالح التجريبية، وفي درجات الاختبار البعدي لدى أطفال معلمات المجموعة التجريبية.

أما الدراسات التي تناولت التفكير الناقد، وطرق تنميته، فتظهر في دراسة كل من:

دراسة نيكل، (Nicle, 1996): قُدمت الدراسة إلى المؤتمر العالمي لرياض الأطفال، الذي عقد في مدينة كاليفورنيا في عام (1996)، حيث كان يهدف في هذه الدراسة، إلى تطوير التفكير الناقد لدى أطفال الروضة، وقد تناول المهارات الأساسية للتفكير الناقد، وأكد على ضرورة خلق مناخ دراسي مناسب للطلبة في ظل سياق منهجي تعليمي- تعليمي، ومن ثم استعرض نيكل قائمة بمهارات التفكير الناقد الأساسية والفرعية، التي يمكن أن يتدرب عليها الطلبة سواء الصغار منهم أو الكبار، وشملت هذه المهارات التفسير، والتحليل، والتقييم، ومهارة التنظيم الذاتي.

دراسة لي، (Lee, 1998): قامت بدراسة التفكير الناقد للألفية الجديدة، كضرورة للعملية التعليمية، حيث بينت الدراسة أن الهدف الرئيس للعملية التعليمية التعليمية هو العمل على إعداد الطلبة ليصبحوا أكثر قدرة على التفكير، والقراءة بطريقة ناقدة، وتؤكد الدراسة أيضاً على دور المعلمين، والجامعات في تفعيل حلقات البحث العلمي، وتنظيم ورش العمل التي تهتم بدمج الأبعاد النظرية والعملية لتعليم عمليات التفكير التحليلي الناقد، كما بينت الدراسة أن المساقات الجامعية تنمي الفهم الناقد، وكذلك من خلال تمييز الحقيقة من الرأي، ومن خلال أيضاً التفكير التباعدي، وأنواع أخرى من المناقشات والبراهين والأفكار الخاطئة.

دراسة تمبل، (Tempel,2000): هدفت لاختبار فاعلية مشروع القراءة والكتابة ولتنمية التفكير الناقد RWCT الذي تمّ تطويره عام 1997، وقد اشترك في تطبيق المشروع 15000 معلماً من المرحلة الأساسية الدنيا، في عشرين دولة في أوروبا وآسيا، وقد استغرق تطبيق المشروع بين 12-15 شهراً. وقد استخدم تمبل مجموعة من الاستراتيجيات التعليمية-التعلمية، مثل التنبؤ، واختبار الفرضيات، والكشف عن المعرفة السابقة، وتشجيع المناقشة بين الطلبة، والكتابة للتعلم، وطرق الإستجابة، والتعلم التعاوني. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تغيرات لاحظها المعلمون لدى الطلبة، ووجود متعة كبيرة في التعلم والتواصل بين الطلبة في غرفة الدرس، واستخدام الطلبة للتفكير الإبداعي، ومنح الطلبة فرصاً أكبر للتعلم الذاتي والتعلم التعاوني، والإستجابات المتعددة للأسئلة.

دراسات تناولت الدافعية العقلية:

دراسة نوفل، (2004): وهدفت الدراسة الحالية إلى استقصاء فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى نظرية الابداع الجاد في تنمية الدافعية العقلية لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الاردن (الاونروا)، تم اختيار عينة عشوائية من ذوي السيطرة الدماغية، بلغ عددهم (60) طالبا وطالبة، تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين، إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية، طبق عليها البرنامج التدريبي لمدة فصل دراسي كامل، ولقياس فاعلية البرنامج التدريبي، طبق على المجموعتين اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية كاختبار قبلي وبعدي. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، على مقياس كاليفورنيا للدافعية العقلية، وابعادها الأربعة، ولصالح المجموعة التجريبية، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة مرعي ونوفل، (2008): هدفت الدراسة إلى الكشف عن البناء العملي للصورة الاردنية لمقياس الدافعية العقلية، لطلبة كلية العلوم التربوية في الاردن (الانروا). وقد طبق المقياس على عينة بلغت (450) طالباً وطالبة، في ثلاثة تخصصات أكاديمية هي: معلم صف، ومعلم مجال اللغة العربية، ومعلم مجال دراسات إسلامية. أسفرت الدراسة عن وجود أربعة عوامل رئيسية نسبة، فسر كل منها نسبة التباين الكلي للمقياس، وهذه العوامل هي: التوجه نحو التعلم وقد فسر (12.75%)، وحل المشكلات إبداعياً وقد فسر (5.53%)، والتكامل المعرفي وقد فسر (5.14%)، والتركيز العقلي وقد فسر (4.91%)، ولم توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري التخصص والجنس.

ملخص الدراسات السابقة تناولت الدراسات السابقة عدداً من المحاور منها:

1. عدد من الدراسات تناولت التفكير الإبداعي، وطرق تنميته ومنها: دراسة كل من: (Lorie,2000)، (Adam,1997)، و (Daniel,2000)، و (Seterlin, H 2000)، و (عبد الحليم،2004)، و (جودة،2005)، و (مصطفى،2005).

2. هناك دراسات تناولت معوقات الابداع ومنها: (Rinko, 2000) (Amabile,1999)
3. دراسات تناولت التفكير الناقد وطرق تنميته ومنها،(Lee, 1998) (Nicle,1996) (2000 Christensen)، (Tempel، 1996).
4. دراسات استخدمت مقياس كاليفورنيا للدافعية العقلية مثل : دراسة (نوفل، 2004)، و(نوفل ، ومرعي ، 2008).

الطريقة والاجراءات المجتمع والعينة

تألف مجتمع الدراسة من طلبة المرحلة الثانوية العامة، في المدارس الحكومية، بمحافظة رام الله والبيرة المسجلين في العام الدراسي 2016/2015، بلغ حجم عينة الدراسة (706) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، ويبين ذلك الجدول (1)

الجدول (1) عينة الدراسة موزعة حسب متغيرات الجنس والتخصص العلمي

المجموع	إناث	الجنس
		التخصص
404	238	علمي
302	244	أدبي
706	482	المجموع

أداة البحث

إختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية

(CM3) Mental Motivation California Measure of The

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة إختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، وقد تمّ بناء هذا الإختبار وتطويره من قبل أكاديمية كاليفورنيا للنشر، بهدف قياس الدافعية العقلية لدى طلبة الجامعة، ويشتمل هذا الإختبار في صورته الأصلية على (72) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: التركيز العقلي (Mental Focus)، التوجه نحو التعلم (Learning Orientation)، حل المشكلات إبداعياً (Creative Problem Solving)، التكامل

المعرفي Cognitive Integrity ، وللاجابة عن كل فقرة من فقرات الاختبار، تم استخدام تدرج رباعي البعد (موافق على الإطلاق، موافق إلى حد ما، غير موافق إلى حد ما، غير موافق على الإطلاق). وتتراوح الأوزان من (4) إلى (1)، إذ إن موافق على الإطلاق تعطي أربع نقاط، وموافق إلى حد ما تعطي ثلاث نقاط، غير موافق إلى حد ما تعطي نقطتين، غير موافق على الإطلاق تُعطي نقطة واحدة (نوفل، 2004).

تتمتع الصورة الأصلية لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية بدلالات صدق كثيرة، حيث تمّ التوصل إلى دلالات الصدق التلازمي، من خلال إيجاد معاملات الارتباط بينه وبين النفسية للدافعية الأكاديمية والرغبة الاجتماعية، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.15-0.26) وهي دالة إحصائياً، وكذلك توافرت دلالات الصدق التلازمي، لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية مع اختبار الاستدلال اليومي، (Test Everyday Reasoning) (TER) إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.10-0.24) وهي دالة إحصائياً، كما وجد علاقة دالة إحصائياً بين اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، واختبار التفكير المعرفي غير اللفظي A Nonverbal Cognitive Reasoning Test، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.10-0.24).

وقد وجد الصدق التلازمي لهذا الاختبار، مع اختبار مارلو- كروان (Marlow Crowne) والذي يقيس الرغبة الاجتماعية، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.71-0.80)، ووجد أن هذه الارتباطات ذات دلالة إحصائية، كما وجد أن معامل الارتباط بين اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، ومقياس مؤشر الإنجاز الأكاديمي ((Academic Achievement Indicators) إذ تراوحت بين (0.10-0.24) وهي دالة إحصائياً.

ثبات الصورة الأصلية لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية

تمّ إيجاد دلالات الثبات بصورته الأصلية، باستخدام معامل كرونباخ ألفا، من خلال إجرائه على ثلاث دراسات، شملت عينات عرقية مختلفة في أمريكا، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.73-0.86)، والجدول (2) يبين معاملات الارتباط كما يوضح اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية بأبعاده الأربعة في الدراسات الثلاث.

جدول (2) معاملات الثبات للأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية في الدراسات الثلاث

المقياس الفرعي	الدراسة الأولى	الدراسة الثانية	الدراسة الثالثة
التركيز العقلي	0.81	0.87	0.84
حل المشكلات إبداعيا	0.80	0.79	0.80
التوجه نحو التعلم	0.81	0.82	0.81
التكامل المعرفي	0.74	0.73	0.77
الدرجة الكلية	0.89	0.91	0.91

وتعد دلالات الثبات الموضحة في الجدول السابق مناسبة لأغراض البحث العلمي.

صدق الاختبار في البيئة الاردنية

قام نوفل في العام 2004 بإعداد لهذا الاختبار على النحو الآتي: قام بتعريب الاختبار، وعرضه على عدد من المحكمين في المجال التربوي، لأغراض إيجاد دلالات صدق الاختبار، فقد تمّ إيجاد مصفوفة معاملات الصدق لمعاملات ارتباط العوامل بعضها ببعض، كما يوضحه الجدول (3).

الجدول (3) مصفوفة معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة للمقياس

العامل	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
العامل الاول	-			
العامل الثاني	0.77	-		
العامل الثالث	0.65	0.71	-	
العامل الرابع	0.49	0.48	0.57	-

تظهر النتائج الواردة في الجدول السابق معاملات الارتباط، التي تتراوح ما بين (0.49-0.77) وهي معاملات مقبولة لأغراض البحث العلمي، وتعكس صدق الاختبار لقياس الدافعية العقلية.

ثبات الاختبار

تمّ التحقق من ثبات اختبار الدافعية العقلية، بتطبيق الاختبار على عينة تجريبية من طلبة الجامعة. للتحقق من ثبات الاختبار الحالي بأبعاده الأربعة، بعدة طرق منها:

1. طريقة كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)، حيث بلغ معامل الثبات (0.89) للمقياس الكلي.
2. طريقة التجزئة النصفية، حيث تمّ استخراج معامل الثبات للاختبار ككل، وبلغ معامل الثبات (0,90) وهو معامل ثبات مرتفع.
3. حساب معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) على الأبعاد الأربعة للاختبار والدرجة الكلية كما يوضحها الجدول (4).

الجدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة للمقياس

الرقم	العامل	معامل الثبات	عدد الفقرات
1	العامل الاول	0.70	18
2	العامل الثاني	0.77	19
3	العامل الثالث	0.72	17
4	العامل الرابع	0.59	18
5	الدرجة الكلية	0.89	72

يُظهر الجدول ان معاملات الثبات للأبعاد الأربعة والدرجة الكلية، عالية ومناسبة لأغراض البحث العلمي.

اختبار الخصائص السيكومترية لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية في الدراسة الراهنة:

اكتفت الباحثة بما كشفت عنه نتائج الدراسات السابقة، على صدق الاختبار، وقدرته على قياس ابعاد الدافعية العقلية. أما عن اختبار الثبات فقد تمّ إجراء الثبات في هذه الدراسة لاعتبارات توكيدية وليس لاعتبارات كشفية، وذلك لأن هذا الاختبار يتمتع بمعاملات ثبات مقبولة، في مجتمعه الأصلي، وفي المجتمع الأردني، لذلك فقد كان الهدف من إيجاد الثبات والصدق في هذه الدراسة، توكيد هذه الخاصية في الاختبار، لما لها من أهمية في اعتماد نتائج الدراسة.

الثبات

تمّ حساب معامل الثبات لهذا الاختبار، بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وبفارق زمني مدته أربعة أسابيع، على عينة أولية، مكونة من (26) طالب وطالبة من مجتمع الدراسة، حيث أخذت علامات الطلبة في التطبيق الأول، والعلامات في التطبيق الثاني، وتم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بينهما.

تشير نتائج الدراسة، إلى أن معامل ثبات الاختبار في الدرجة الكلية للمفحوصين، التي تمثل الدافعية العقلية، قد بلغ (0,814)، وقد كانت هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05.

صدق الاتساق الداخلي: تمّ حساب معاملات الارتباط، بين درجات كل بعد من أبعاد الاختبار، وبين الدرجة الكلية على الاختبار والجدول (5) يبين ذلك:

الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط بين العوامل الأربعة للمقياس

رقم	العامل	معامل الثبات	عدد الفقرات
1	العامل الأول	0.73	18
2	العامل الثاني	0.78	19
3	العامل الثالث	0.75	17
4	العامل الرابع	0.72	18
5	الدرجة الكلية	0.81	72

يظهر الجدول ان معاملات الثبات، للأبعاد الأربعة والدرجة الكلية، عالية ومناسبة لأغراض البحث العلمي.

تصحيح الاختبار: يستخدم هذا المقياس تدرجاً رباعياً، بحيث تعطى كل فقرة من الفقرات الموجبة الأوزان الآتية: أربع درجات لكل إجابة تمثل موافق على الاطلاق، وثلاث درجات لكل إجابة تمثل موافق إلى حد ما، ودرجتين لكل إجابة تمثل غير موافق إلى حد ما، ودرجة واحدة لكل إجابة تمثل غير موافق على الاطلاق، أما بالنسبة للفقرات السالبة فقد صححت على النحو المعاكس، إذ حصل التقدير (موافق على الاطلاق) على درجة واحدة، في حين حصل التقدير (غير موافق على الاطلاق) على أربع درجات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

1. ما مستوى الدافعية العقلية وأبعادها الأربعة لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة؟

للإجابة عن السؤال الرئيس، أجابت الباحثة عن الاسئلة الفرعية الآتية: ما مستوى امتلاك المرحلة الثانوية العامة لأبعاد الدافعية العقلية، على اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة الدراسة على اختبار أبعاد الدافعية العقلية، والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أبعاد الدافعية العقلية الأربعة لدى عينة الدراسة على اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	عدد الفقرات	اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية وأبعاده الأربعة
الثالثة	7.65	49.98	18	التركيز العقلي
الأولى	8.79	62.18	19	التوجه نحو التعلم
الرابعة	6.65	48.73	17	حل المشكلات إبداعيا
الثانية	7.47	51.93	18	التكامل المعرفي
-	21.48	212.82	72	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول السابق أن بُعد التوجه نحو التعلم، قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (62.18)، وانحراف معياري (8.79)، واحتل بعد التكامل المعرفي المرتبة الثانية، وبعد التركيز العقلي احتل المرتبة الثالثة، في حين احتل بُعد حل المشكلات إبداعيا المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي (48.73)، وانحراف معياري (6.65).

والسبب في ذلك الواقع السياسي والاقتصادي الذي يعيشه الفلسطينيون، بحيث يرى الطالب أن هذا الواقع لا يمكن تغييره إلا من خلال التعلم، وحمل شهادات علمية تؤهلهم للتخلص من واقع الفقر والتشرد، وتفسير ذلك الأنماط التعليمية المتبعة في التدريس، فالطرائق التعليمية المتبعة في التعليم المدرسي، لا تشجع الطلبة على التفكير العلمي في التعامل مع المشكلات التي تواجههم، ولا يسمح لهم بمناقشة حلول المشكلات العلمية، ومحاولة نقدها، وإهمال الفروق الفردية بين الطلبة، والتركيز على أساليب التدريس الجمعية،

يؤدي إلى تجاهل فئة الطلبة المبدعين، فتتدنّى دافعتهم للإبداع، كما أن البيئات الصفية المنفردة، وما ينجم عنها من ضغوطات نفسية، وقلق، وتوتر، وتقييد حرية التعبير، والعزلة الاجتماعية لدى العديد من الطلبة المبدعين، تقلل من فرصة ظهور الأعمال الإبداعية لديهم.

وتتدرج بقية الأبعاد: التكامل المعرفي (المرتبة الثانية)، والتركيز العقلي (المرتبة الثالثة)، وتأتي الصعوبة من العمليات التي يشتمل عليها كل بعد من الأبعاد، فبعد التركيز العقلي، يعني أن الفرد الذي يتميز بالتركيز العقلي، هو شخص متأثر لا تفتقر همته، مركز، ومنظم في عمله، ونظامي منهجي، وشعور الفرد بالمنهجية، يجعله يقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد لها، ويركز على المهمة التي ينشغل بها، والصورة الذهنية واضحة في ذهنه، وخلال الاندماج في نشاط ذهني ما، فإنه يميل نحو التركيز في الأشياء، ويتمتع بالإصرار على إنجاز المهمة التي ينشغل بها، كما يشعر بالراحة، وبعد التكامل المعرفي، يتضمن قدرة الفرد على استخدام مهارات التفكير بأسلوب موضوعي (محايد)، حيث يكون محايداً تجاه جميع الأفكار، حتى الأفكار التي تنسب إليه، متفتح الذهن، باحث عن الحقيقة بإيجابية، يأخذ بالاعتبار تعدد الخيارات، ووجهات نظر الآخرين، ويستمتع بالتفكير والتفاعل مع الآخرين في وجهات النظر المتباينة، يشعر بالراحة في البحث عن الحقيقة، والوصول إلى الحل الأمثل، ولديه فضول عقلي قوي تجاه المواضيع التي يتعرض لها، ولديه القدرة على تمييز الرؤى، كذلك ضعف ممارسة الفرد لهذه العمليات في الحياة التعليمية، وضعف امتلاك المدرسين لهذه العمليات واستخدامها في المواقف الصفية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة مرعي ونوفل 2008 في تصدر التوجه نحو التعلم المرتبة الأولى كأحد أبعاد الدافعية العقلية، بينما تعارضت نتائج الدراسة في ترتيب الأبعاد الثلاثة الأخرى.

2. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات اكتساب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة للدافعية العقلية وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة الدراسة، على اختبار أبعاد الدافعية العقلية، واستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، على أداء أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية وأبعاده الأربعة
0.186	1.26	7.49	50.77	112	ذكور	التركيز العقلي
		7.35	49.61	241	إناث	
0.639	0.469	9.08	61.86	112	ذكور	التوجه نحو التعلم
		9.33	62.33	241	إناث	
0.05	2.010	6.88	47.68	112	ذكور	حل المشكلات إبداعيا
		6.67	49.21	241	إناث	
0.831	0.214	8.49	52.05	112	ذكور	التكامل المعرفي
		8.476	51.87	241	إناث	
0.791	0.265	21.59	212.37	112	ذكور	الدرجة الكلية
		21.486	213.03	241	إناث	

تشير النتائج المبينة في الجدول (7) إلى:

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء الذكور والإناث، في حل المشكلات إبداعيا لصالح الإناث.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء الذكور والإناث في أبعاد التركيز العقلي، والتكامل المعرفي، والتوجه نحو التعلم، والدرجة الكلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة، إلى أن الذكور في هذه المرحلة، تتولد لديهم الرغبة الكبيرة في حب المعرفة والاستزادة منها، مما يولد لديهم دافعية البحث والاستقصاء في مصادر المعرفة الحديثة مثل الانترنت، وغيرها من المصادر المتاحة، وهذا مكنهم من تبني أنماط تفكير حديثة، مثل مهارات حل المشكلات إبداعيا، وذلك مكنهم من توليد بدائل وإدراكات وإبداعات جديدة.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة نوفل 2004، ونوفل ومرعي، 2008 .

3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات اكتساب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة. للدافعية العقلية وأبعادها الأربعة تعزى لمتغير التخصص (علمي، أدبي)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدرجات استجابات عينة الدراسة، على اختبار أبعاد الدافعية العقلية، والجدول (8) يبين ذلك:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لاختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية، على أداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	اختبار كاليفورنيا للدافعية العقلية وأبعاده الأربعة
0.031	2.171	7.718	50.75	404	علمي	التركيز العقلي
		7.466	48.96	302	أدبي	
0.060	1.885	9.003	62.95	404	علمي	التوجه نحو التعلم
		8.440	61.16	302	أدبي	
0.049	1.978	6.453	49.34	404	علمي	حل المشكلات إبداعياً
		6.884	47.92	302	أدبي	
0.314	1.007	7.944	51.58	404	علمي	التكامل المعرفي
		6.796	52.39	302	أدبي	
0.072	1.804	21.042	214.61	404	علمي	الدرجة الكلية
		21.891	210.43	302	أدبي	

تشير النتائج المبينة في الجدول (8) إلى:

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التركيز العقلي، والتوجه نحو التعلم، وحل المشكلات إبداعياً، لصالح التخصصات العلمية.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين أداء طلبة التخصصات العلمية والادبية في بعد التكامل المعرفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طلبة التخصصات العلمية، أكثر قدرة على توظيف التفكير العلمي المنطقي في تفكيرهم وفي دراستهم الثانوية العامة، إضافة إلى ذلك طبيعة المناهج الدراسية التي يدرسها الطالب في المرحلة الثانوية، تساعد على توسيع إدراك الطلبة وتنظيم المعلومات، وحل المشكلات، وطرح الاسئلة، ويزيد من مهارات اتخاذ القرار، كما يزيد من ثقة الطلبة بأنفسهم.

لا يوجد دراسات سابقة تناولت هذا المتغير.

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنها من نتائج توصي الباحثة بما يلي:

1. إجراء مزيد من الدراسات حول الدافعية العقلية، في مستويات متباينة سواء في المدرسة أو الجامعة.
2. تضمين الخطط الدراسية لطلبة المرحلة الثانوية، وحدات تتضمن تعليم مهارات التفكير بشكل عام، ومهارات حل المشكلات بشكل خاص.
3. الاهتمام بتنمية مهارات التفكير، وأبعاد الدافعية العقلية، في جميع السنوات الدراسية عامة، والمرحلة الثانوية خاصة.
4. تدريب المعلمين (أثناء الخدمة، وقبل الخدمة)، وفي إطار استراتيجية تأهيل المعلمين على امتلاك مهارات التفكير العليا.
5. تحفيز وتشجيع معلمي المدارس على استخدام أساليب وبرامج تدريسية حديثة، تسهم في تنمية مهارات تفكيرية عليا.

المراجع العربية:

- أبو جادو صالح، ونوفل بكر، (2007)، تعليم التفكير: النظرية والتطبيق، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو جادو صالح، (2003) : «أثر استخدام برنامج تدريبي مستند إلى نظرية الحل الإبداعي للمشكلات (TRIZ) في تنمية التفكير الإبداعي لدى عينة منة طلبة الصف العاشر الأساسي في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن»، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- إبراهيم البليهي، (2000): وأد مقومات الإبداع، سلسلة كتاب المعرفة، وزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية.
- ابو رياش حسين، وعبد الحق زهرية، (2007)، علم النفس التربوي (للطالب الجامعي والمعلم الممارس)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1 ، عمان، الاردن.
- الزغلول، رافع والزغلول، عماد(2003): علم النفس المعرفي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الكسندر روشكا، (1981): الإبداع العام والخاص، ترجمة غسان أبو فخر(1989)، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، عالم المعرفة.
- جيهان محمود جودة، (2005) : «فاعلية برنامج تدريبي لإكساب معلمة الروضة مهارات الحل الإبتكاري للمشكلة وتأثيره على اكتساب الطفل لتلك المهارات»، دراسة دكتوراه غير منشورة، معهد العلوم التربوية، جامعة القاهرة.
- حسن زيتون وكمال زيتون، (1995): تصنيف الأهداف التدريسية _محاولة عربية، الاسكندرية، دار المعارف.
- دلال يحيى عبد الحليم،: (2004) فاعلية برنامج تدريبي لتنمية استراتيجيات حل المشكلات لدى ذوي صعوبات تعلم الرياضيات من تلاميذ الصف الثاني الإعدادي، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد العلوم التربوية، جامعة القاهرة.
- رف الله، عائشة، (2016): «البنية الهرمية لمقياس الدافعية العقلية لدى طلاب الجامعة» مجلة الدراسات التربوية الانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، المجلد الثامن، العدد الأول، مصر.
- مرعي، توفيق أحمد، نوفل محمد بكر، (2008): «الصورة الأردنية الأولية لمقياس كاليفورنيا للدافعية العقلية لدى طلبة كلية العلوم التربوية الجامعية الأونروا في الأردن»، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد الثاني.

- منال محمد مصطفى، : (2005) «أثر برنامج تدريبي للحل الابتكاري للمشكلة في تنمية بعض مهارات التفكير وفعالية الذات لدى تلميذات الحلقة الثانية من العليم الأساسي»، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ناديا هائل السرور، (2003): مدخل إلى تربية الموهوبين والمتفوقين والتميزين ، ط4 ، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- نايفة قطامي ، : (2003) تعليم التفكير للأطفال ، ط1، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- نوفل ، بكر محمد(2004): أثر برنامج تعليمي- تعليمي مستند إلى نظرية الإبداع الجاد في تنمية الدافعية العقلية لدى طلبة الجامعة من ذوي السيطرة الدماغية اليسرى». رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
- نوفل ، محمد بكر(2009): الإبداع الجاد، مفاهيم وتطبيقات، دار ديبونو للطباعة والنشر ، عمان، الاردن.

المراجع الأجنبية:

- Abedallah, Adam, (1997) :Fostering Creativity in student Teachers Source, Community Review, V14.
- Amabile, Teresa .M. (1999) : How to Kill Creative , Harvard Business Review, V76, No 5
- Boujaoud & Giuliani (1991) : The relationship between students approaches to studying , formal reasoning ability ,prior knowledge ,and gender and their achievement in chemistry , Paper Presented at the Annul Meeting of the National Association for Research in Teaching ,Geneva.WI.April710,1991.
- 4.Carson, Daniel. k. & Runko, M. A. (1999): Creative Problem Solving and Problem Finding in Young Adult: Interconnection with Stress, Hassles and Coping Abilities, Journal of Behavior, Vol.33.
- 5.Christensen, M, (1996): Developing Method for Teaching Critical Thinking for Preserves Social Studies Secondary Teachers. DAI. 48(9), P116A.
- 6.Cotton, Kathleen (1997): Teaching thinking skills school Improvement Research Serious. (SIRS)USA.
- 7.De Bono (2003). Lateral thinking tools for serious creativity, retrieved August 15, 2002, from :[http://www.newiq.com/ service/ wbrochure/-lateralthinking.htm](http://www.newiq.com/service/wbrochure/-lateralthinking.htm).
- 8. De Bono (1998). Idea Scop, strategic innovation, De Bono specialist, Serious Creativity™, CD-Rom Idea scope ppy (LTD), A. C. N06H59902630 Coronation Drive. Toowong QLD 4066, Australia.
- 9.Deci & Ryan, M (1985): Intrinsic Motivation & Self domination , Journal of human behavior. New York Plenum . (p.p.1-12).
- 10.Fobes, R.(2002) : Creative Problem Solving Tips, the Creative Problem Solvers Toolbox: A Complete Course in the Art of Creativity Solution to Problems of Any Kind, American Creativity Associations Focus Newsletter.

- 11. Giancarlo, C. A. F. & Facione, P. A. (1998). The California Measure of Mental Motivation (SM3) retrieved 11, 2002, from: <http://insightessment.com>
- 12. Leonard, D.C. (2002): Learning theories: A to Z, (1stEd.), London: Greenwood Publishing Group, Inc
- 13. Lee, A.A. (1998): Critical Thinking for the New Millennium: A pedagogical Imperative. Presented at the annual meeting of the national historically black colleges and university Faculty Development symposium.
- 14. Lorie, Anrrela , (2004): Making Creativity and Imagination Parts of Curriculum Geographic source; U.S. Illinois Publication.
- 15. Nicle, B. (1996): Developing Minds: Critical thinking in K3. Paper [resented at the California Kindergarten Conference, San Francisco, and January, 13, 1996.
- 16. Rinko , M , A. (2000): Personal Theories of Creativity, Journal of Creativity Behavior, V 32,NI .

مقياس كاليفورنيا للدافعية العقلية California Measure of Mental Motivation

ت	العبرة	موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
1	اتطلع لتعلم أشياء لا تتطلب تحدياً				
2	قبل أن أبدأ ، فإنني أحاول دائماً توقع نتائج أفعالي				
3	مشكلتي أنني أتوقف عن الأشياء بسرعة				
4	أحب الاحجيات				
5	استمتع في البحث في المشكلات				
6	أكره التعامل مع أي شيء معقد				
7	إحدى خصالي القوية هي أنني دائماً متشوق للتعلم عن الأشياء المختلفة				
8	أتمتع ببراعة توقع النتائج.				
9	محاولة فهم المسائل المعقدة متعة لي.				
10	عندما أكون بحاجة لتعلم برنامج حاسوبي جديد لاتمام مشروع م فإنني أكون خائفاً.				
11	أنا جيد في عمل الخطط المتعلقة بكيفية حل المشكلات.				
12	أنا سريع في تحديد المشاكل المحتملة.				
13	يستغرق حل المشكلات وقتاً طويلاً.				
14	اتفوق في تحديد نماذج عامة لحل المشكلات.				
15	مهارتي في الحاسوب محدودة في معالجة الكلمات.				
16	كنت دائماً في المدرسة اتفوق على استاذي بخطوة واحدة لي الأقل عندما يعرض حلاً لمشكلة ما.				
17	أريد أن أتعلم كل شيء بإمكانني تعلمه ، لأنه يمكن أن يكون مفيداً يوماً ما.				

				إذا كان علي حل مشكلة ما ، فإنني أستبعد الأشياء الأخرى من ذهني.	18
				أنا سريع في معرفة كيفية انتظام أجزاء المشكلة مع بعضها بعضاً.	19
				يعتقد الناس أن ني أوجل الأشياء كثيراً عندما أكون على وشك اتخاذ قرارات.	20
				يزعجني تعلم معلومات حاسوبية جديدة.	21
				عند الضرورة ، أستطيع أن أتى بحل مبتكر .	22
				يسهل عليّ الاتيان بالبدائل.	23
				أنا فخور بأنني دائماً أتى بحلول إبداعية للمشكلات.	24
				أنا اذكي بكثير من معظم الناس.	25
				أستطيع أ، أتصور الحل قبل الانتهاء منه.	26
				أتفوق في العصف الذهني لتوليد حلول ممكنة للمشكلات.	27
				بغض النظر عن الموضوع ، أنا دائم ائشوق لمزيد من المعرفة.	28
				لا أستطيع أن أكون نزيباً تجاه جميع الافكار إذا كانت فكري واحدتها منها.	29
				أنا أعرف ما أفكر فيه، لا لذلك لماذا يتوجب علي الأخذ بعين الاعتبار الفرص المتاحة.	30
				أجد صعوبة أحياناً في معرفة أين تكمن المشكلة.	31
				في الماضي كنت أستمتع بمتابعة المنتجات الحاسوبية الجديدة.	32
				التفكير فيما يعتقدده الآخرون يعني أنك لا تستطيع التفكير تفكيراً مستقلاً.	33
				أستطيع أن أتعلم أكثر بكثير مما أعرفه الآن	34
				دائماً أكمل عملي في الوقت المحدد.	35

			هناك العديد من الاسئلة المرعبة التي ينبغي طرحها.	36
			مضار الانترنت أكثر من منافعها.	37
			انا معروف بأنني منظم عندما انهمك في مشكلة ما.	38
			أجد أن الانترنت أداة مفيدة للبحث.	39
			من السهل علي تنظيم أفكاري.	40
			استطيع أن أتحدث عن مشكلاتي لسلعات وساعات دون حل أي منها.	41
			التفكير في وجهات النظر مضيعة للوقت.	42
			أجد صعوبة في التعامل مع المشكلات التي يبدو أن لها أكثر من حل.	43
			عندما أكون منهمكاً في حل المشكلة، اتخيل الحل ليساعدني كي أكون في المسار الصحيح.	44
			أستغرق وقتاً طويلاً للتفكير في الخيارات المختلفة.	45
			أحب تعلم أشياء جديدة.	46
			ليس مهماً الاستمرار في محاولة حل مشكلات صعبة.	47
			أريد أن أعرف المزيد عن كيفية عمل الحاسوب.	48
			أفضل الأسباب لشيء ما هو ما أشعر به أُنذاك.	49
			أتي بحلول للمشكلات تتسم بالابداع.	50
			أعاني من مشكلات التركيز في العمل.	51
			آخرون لهم الحق في آرائهم، لكنني لست بحاجة لسماعهم.	52
			أنظر فقط للحقائق التي تدعم معتقداتي ، ولا أنظر للحقائق التي تتعارض معها.	53
			عندما اواجه بقرار كبير ، أحصل أولاً على المعلومات التي يمكنني الحصول عليها.	54

				أفضل أن اكتشف وأتعلم بنفسني برامج حاسوبية جديدة وفي أوقات فراغي.	55
				الحصول على فكرة واضحة عن مشكلة ما هو أول شيء أفعله	56
				إذا خيرت فإنني اختار نشاطاً يتسم بالتحدي عن نشاط أسهل.	57
				غالباً ما أجد صعوبة في أنجاز ما أعمل عليه.	58
				استطيع حل معظم الألغاز التي أواجهها.	59
				من السهل عليّ أن أبقى مركزاً عند مواجهة مشكلة ما.	60
				أنا حقيقة استمتع بمحاولة فهم كيف تعمل الأشياء.	61
				لست بحاجة لأن تكون متفتح الذهن عندما يكون الامر متعلقاً بالأشياء إما صح أو خطأ.	62
				يجب الل أتعامل مع المشكلات التي وجد لها الآخرون حلاً.	63
				أجد من الضروري أن أحصل على التكنولوجيا الحالية والحديثة.	64
				عندما أحتاج أن أحل مشكلة ، لإلني أواجه صعوبة في معرفة من أين أبدأ.	65
				أحاول دائماً أن أفهم المسألة قبل محاولتي الإجابة عنها.	66
				تعلم أشياء جديدة تجعل حياتي كلها متعة.	67
				أحافظ على عملي منظماً.	68
				قبل الوصول إلى نتيجة، سوف أجمع معلومات كثيرة قدر الامكان.	69
				لدي مشكلة في صنع القرارات.	70
				أقرأ عن مجالات حاسوبية، أو مجالات تكنولوجية.	71
				المشكلات السهلة أقل متعة من مشكلات التحدي.	72

**” درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة
فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري“**

د. سلمان محمد الديراوي، د. محمد تلالوة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للتعرف على درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري، وتحليل أثرها على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين.

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى؛ لفحص التقارير السنوية لعدد (48) شركة من الشركات المدرجة في بورصة فلسطين حتى عام 2017، وذلك عن طريق بناء نموذج؛ لمعرفة درجة الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري، وقد استخدمت هذه الدراسة اختبار معامل الارتباط؛ لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري في الشركات الفلسطينية المدرجة حتى عام 2017، كما توصلت إلى أن رأس المال الفكري يرتبط بعلاقة موجبة مع كل من حجم الشركة، وعمر الشركة، ونوع القطاع، ونوع مكتب المراجعة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على زيادة وعي الشركات الفلسطينية بالإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وضرورة اعتماد معيار محاسبي عن رأس المال الفكري بحيث ينظم معالجته المحاسبية، وحدود الإفصاح عنه في القوائم المالية بما لا يتعارض مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، بورصة فلسطين، درجة الإفصاح، الشركات المدرجة.

Extent of Disclosure of Intellectual Capital for Companies Listed in Palestine Exchange

Abstract:

The present study aims at identifying the extent to which companies listed on Palestine Exchange disclose elements of intellectual capital and analyzing the impact of such disclosure on the financial performance of public shareholding companies listed on Palestine Exchange. To achieve the objectives of the study, the researcher adopted content analysis method to examine the annual reports of (48) companies listed on Palestine Exchange until 2017. This is done by developing a model to determine the degree of accounting disclosure of elements of the intellectual capital. Correlation was used to test the relationship between independent and dependent variables. The key findings of the study show that there is a low level of accounting disclosure of the elements of intellectual capital among Palestinian companies listed until 2017. It was also found that the intellectual capital has a positive relationship with the company size and age, type of sector, type of auditing office. The study recommends increasing the awareness of Palestinian companies on the disclosure of the elements of intellectual capital, adopting an accounting standard for the intellectual capital to regulate its accounting treatment and the extents of its disclosure in the financial statements in line with the established accounting principles.

Keywords: Intellectual property, Palestine Exchange, disclosure extent, listed companies

مقدمة الدراسة:

شهدت بيئة الأعمال الحديثة الكثير من التحولات خلال عقد التسعينيات من القرن الماضي، تمثل أبرزها في تزايد أهمية بعض الأصول غير الملموسة، ومنها المتمثلة في المعرفة، والتكنولوجيا، ومهارات الأفراد، وغيرها من العوامل التي أصبحت المصدر الرئيس لتحقيق الثروة، والدخل، وتعزيز ما تملكه منشآت الأعمال من ميزات تنافسية تساعدها على البقاء والنمو (مسواك، 2012).

وفي ظل الاقتصاديات القائمة على المعرفة، أصبحت التقارير المالية التي تركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين في عملية اتخاذ القرارات، وفي تحديد القيمة السوقية للشركات (محمد، 2010)، حيث بين معهد المحاسبين القانونيين بإنجلترا وويلز أن هذا القصور في التقارير المالية وعدم قدرتها على توفير الاحتياجات الأساسية للمستثمرين كان أحد أسباب الانهيارات المالية عام 2008م؛ لذلك بدأت تتجه منظمات الأعمال لتطوير تقاريرها المالية من خلال الإفصاح عن الأصول المعنوية غير الملموسة، إيماناً منها بأن اقتناء هذه الموارد وإدارتها بالشكل المناسب سيساهم في خلق ميزة تنافسية للشركات، وزيادة ثروتها، وهو ما انعكس على زيادة حجم الاستثمار فيها، وعلى هيكل الأصول بالشركة (عرفات، 2011).

ونظراً لأهمية الطبيعة الخاصة بعناصر رأس المال الفكري في تحقيق قيمة المنشأة، فقد حاولت أدبيات الفكر المحاسبي تحليل المحددات التي تؤثر في مستوى إفصاح الشركة الاختياري عن عناصر رأس المال الفكري بهدف قياس قيمتها، والإفصاح عنها لأصحاب المصالح المختلفة، للاعتماد عليها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالشركة. (الميهي، 2013).

وانطلاقاً من ذلك يشكل رأس المال الفكري استراتيجية النجاح في المستقبل، والذي أصبح ينظر إليه كمصدر قوة، وقدرة المنظمات على النجاح، والمنافسة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرسومة، والتي تسعى إدارة المعرفة لتحقيقها، حيث أشارت مجلة (Financial Times) إلى أن أكبر خمسمائة شركة عالمية أكدت على أن هناك علاقة بين الربحية ورأس المال الفكري. (Farrier Ana, 2012).

ويعتقد الباحثان أن موضوع الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري المكونة من الاختراعات الفنية، والمعرفة، والأسرار والعلامات التجارية والتصاميم والابتكارات الأدبية والفنية يستحق الدراسة؛ لأهميته في تطوير أداء منظمات الأعمال المختلفة واستمرارية أرباحها الأمر الذي يتطلب معرفة أثر خصائص درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تهتم منظمات الأعمال - في وقتنا الحاضر - بقياس وإدارة الأصول الملموسة، وإدارة الأصول غير الملموسة، ولكن المشكلة تكمن في أن قياس وإدارة رأس المال الفكري والإفصاح عنه يعد تحدياً لجميع منظمات الأعمال؛ وذلك لأنه لا يوجد إتفاق على مكوناته وطرق قياسه. وتظهر هذه المشكلة في اقتصاديات الدول النامية بشكل أكثر وضوحاً، حيث تعاني الكثير من منظمات الأعمال العربية والفلسطينية من مشكلة عدم إدراك الأهمية الاستراتيجية والحيوية لرأس المال الفكري، وما له من آثار على أداء منظمات الأعمال المختلفة.

ولهذا تم اختيار موضوع درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري، حيث يسعى البحث لقياس درجة الإفصاح عن رأس المال الفكري في الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين للعام 2017، ومعرفة أثر خصائص الشركة على درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن حجم الشركة وعلاقته برأس المال الفكري؟
2. ما درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن نوع القطاع الذي تنتمي إليه الشركة وعلاقته بعناصر رأس المال الفكري؟
3. ما درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن مكتب المراجعة وعلاقته بعناصر رأس المال الفكري؟
4. ما درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عمر الشركة وعلاقته بعناصر رأس المال الفكري.

أهداف الدراسة

1. التعرف على درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن حجم الشركة وعلاقتها بعناصر رأس المال الفكري.
2. الكشف عن درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن نوع القطاع الذي تنتمي إليه الشركة وعلاقتها بعناصر رأس المال الفكري.
3. بيان درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لمكتب المراجعة وعلاقتها بعناصر رأس المال الفكري.
4. التعرف على درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عمر الشركة وعلاقتها بعناصر رأس المال الفكري.

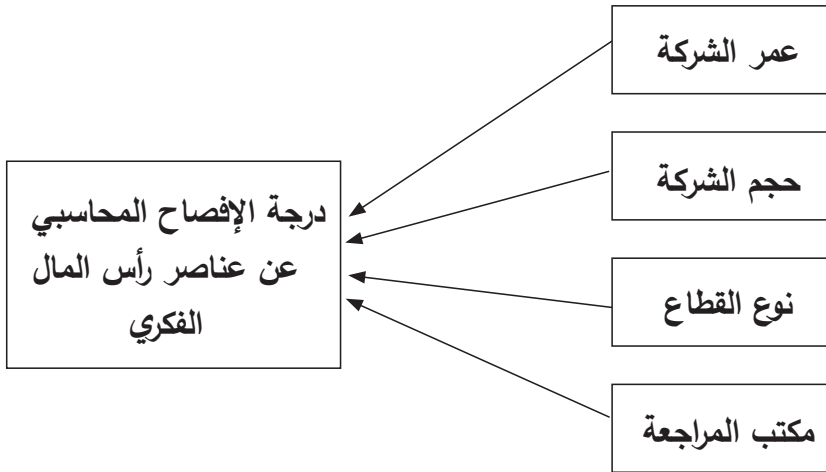
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تركيزها على درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري، والمتمثل في إبراز الدور المهم للإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري في تطوير متطلبات الأعمال وتنميتها، مما يحقق الميزة التنافسية، كما تتبع أهمية الدراسة في أنها تساعد مُعدي التقارير المالية والحسابات الختامية في تقديم بيانات مالية ذات جودة عالية وممثلة للواقع للجهات الرسمية في أجهزة الدولة، وخاصة جهاز الرقابة المالية، وأيضاً تمثل إضافة جديدة للدراسات المحاسبية والمالية السابقة.

أنموذج الدراسة:

ولتحقيق غرض الدراسة، والوصول إلى أهدافها المحددة في التعرف على ما إذا كان هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، واسترشاداً بالدراسات السابقة المتاحة، تم تصميم أنموذج الدراسة، وذلك لتفسير علاقة المتغيرات المستقلة (خصائص الشركة) على المتغير التابع (درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري) للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية كما هو موضح في الشكل رقم (1).

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



فرضيات الدراسة: الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين خصائص الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية ومستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين حجم الشركة على درجة الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين نوع القطاع الذي تنتمي إليه الشركة ودرجة الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مكتب المراجعة ودرجة الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري.
4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عمر الشركة ودرجة الإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري.

أولاً: الإطار النظري

تتناولت الدراسة النظرية العديد من المفاهيم والنقاط كمفهوم، وخصائص رأس المال الفكري، ومؤشرات درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وأثر خصائص الشركة على درجة الإفصاح لهذه العناصر.

1. مفهوم وخصائص رأس المال الفكري

يُعد رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، ويشير إلى الإنتاج العقلي سواء بشكله الكامن في ذهن العنصر البشري وعقله، أو بشكله الموثق في السجلات وقواعد البيانات (لزهر، الهادي، 2016).

ويتمثل رأس المال الفكري في الأفراد الذين لديهم المقدرة على التفكير، والتحليل، والإبداع، فضلاً عن متخذي القرار القادرين على إدارة كافة أنشطة المنظمات ومواجهة المستجدات التي من الممكن أن تحدث في العمل، والتي تعد من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات المعاصرة. أي أن المنظمات المعاصرة اليوم لا يمكنها أن تعمل بدون وجود رأس المال الفكري، والمتمثل في المورد البشري الثمين ذو المقدرات الجوهرية، الذي يمكن أن يؤثر في المنظمات وأدائها بفاعلية، وعليه يبقى رأس المال الفكري المحرك الأساسي لكافة النجاحات التي تحققها المنظمات اليوم على مختلف نشاطاتها، لذا فإن مهمة استقطاب وتطوير الموارد البشرية ذات المقدرات الجوهرية والحفاظ عليها تشكل أهم التحديات التي تواجه مدير الموارد البشرية في ظل اشتداد المنافسة. (جثير، الربيعاوي، 2015).

يستحوذ رأس المال الفكري الذي يعبر عن الأصول غير الملموسة في المنظمة على اهتمام كبير في الوقت الحاضر، وهو منتج تحرص المنظمات على امتلاكه، وقياسه، وإدارته، استناداً إلى فكرة أن ما يمكن قياسه يمكن إدارته؛ بمعنى أنه إذا لم يمكن بالإمكان قياس عناصر رأس المال الفكري وحصره فلن يحظى باهتمام أصحاب المصالح والإدارة، وبالتالي ستخضع القيمة المقدرة للمنشأة. (stewart,1998).

إن الاتجاهات المعاصرة في العالم الحديث تتجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات الفكرية أكثر من الموجودات المادية؛ لأن الإضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توفر الموجودات الفكرية التي تمثل موضوع الإفصاح عن رأس المال الفكري.

وتعد مرحلة التسعينيات من القرن العشرين بداية الانتشار الواسع لرأس المال الفكري، حيث كان الشغل الشاغل لبحوث رجال الأعمال، فقد حاولوا العثور على طرق لقياسه، وجعله جزءاً من المركز المالي، وذلك بالرغم من صعوبة قياس رأس المال الفكري (2007)، (BIERLE).

وعلى الرغم من أن البداية الحقيقية لاستخدام رأس المال الفكري كانت في التسعينيات من القرن العشرين، فإنه كان موجوداً قبل هذه الفترة، ولكن لم يكن قيد البحث، وكان يعرف باسم (شهرة المحل)، حيث يعد جزءاً من عناصر رأس المال الفكري، ويتضمن كل الموجودات غير الملموسة للمنظمة، ويظهر في مركزها المالي. (Sullivan, 2001).

2. مفاهيم رأس المال الفكري:

يعد رأس المال الفكري جزءاً من رأس المال البشري للمنظمة، ويُمثل نخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة، أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية، وتعظيم نقاط قوتها، وتجعلها قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة (صالح، 2001).

وأيضاً يعرف رأس المال الفكري على أنه: المعرفة، والمعلومات، وحقوق الملكية الفكرية التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتحقيق الميزة التنافسية للشركة (STEWART,1997).

بالإضافة إلى ذلك فقد عرفته الدكتورة "سوسن عبد الحميد مرسي" على أنه: مجموعة الأصول المعرفية المتفردة والمعتمدة على العقول البشرية المبدعة، ومتطلبات ونظم العمل، والعلاقة مع العملاء، والتي تؤدي إلى الإنتاج المستمر للأفكار، والأساليب الجديدة التي تحقق قيمة مضافة للمنظمة، وتدعم قدرتها التنافسية. (مرسي، 2008).

وأيضاً هو مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة، والمهارة، والخبرة، والقيم، يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية؛ لتحسين أداء

عمليات المنظمة، وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن الدفترية كبيراً (العنزي وصالح، 2009).

لذا فإن رأس المال الفكري هو حيازة المعرفة، وتطبيق الخبرات، والتكنولوجيا، والعلاقات مع العملاء، والمهارات الفنية التي تزود المنظمة بالأدوات الفعالة للمنافسة في السوق، وفي داخل هذا الإطار يتم التمييز إجرائياً بين عناصر ثلاثة و هي: رأس المال البشري، ورأس المال التنظيمي، ورأس مال العملاء (محمود، 2010).

ويُمثل رأس المال الفكري قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعارف، والمعلومات، والخصائص الفكرية، والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة، والتي تعد المورد الرئيس لاقتصاد اليوم، وهي الموجودات غير ملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي والاستراتيجي التي تعتمد على الابتكار، والتجديد الذي يعد الوسيلة الأساس لبقاء المنظمة واستمرارها في بيئة عمل ذات تغيير متسارع (أبو سعدة، 2010).

وعرفه (المليجي، 2005) بأنه: ما تولده الوحدة المحاسبية داخليا من أصول غير ملموسة، نتيجة جهودها في مجال الموارد البشرية، وهياكلها التنظيمية، وعلاقتها مع البيئة المحيطة. وعرف الحواجرة (2010) رأس المال الفكري بأنه مجموعة من الأصول غير ملموسة التي تمكن المنظمة من أداء وظائفها وفق ميزة تنافسية، واعتبره القوة الموجهة للمنظمة نحو الابتكار، والإبداع، وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء.

على ضوء ما تقدم من تعريفات لرأس المال الفكري، يرى الباحثان أن هذه المفاهيم تختلف باختلاف وجهات النظر لهذا المفهوم، لكنها تتفق على اعتبارها: مجموعة الخبرات، والقدرات، والمهارات، والكفاءات التي يستغلها العقل البشري في زيادة الإنتاجية، وتحقيق ميزة تنافسية، وزيادة القيمة السوقية للمنظمة في عالم الأعمال.

3. مداخل دراسة رأس المال الفكري:

يمثل المدخل منهجية إعادة بناء المعرفة والخبرة المتعلقة بموضوع ما وفق نظريات، أو مسارات منظمة ومتطورة تكفل زيادة سيطرة الباحث أو تحكمه في المعرفة والخبرة، ويتضح من ذلك أن المدخل يمثل طريقاً لتناول موضوع ما، وتحليل أركانه، حيث يوجد خمسة مداخل لدراسة رأس المال الفكري، وهي كما ما يلي: (العنزي، صالح، 2008).

أ. **المدخل الفلسفي:** ويؤكد هذا المدخل على أن رأس المال الفكري معني بالتنظير العلمي للمفهوم المعرفي، وكيفية جمع المعلومات حول الحقائق الاجتماعية،

والمنظمة، ويركز على أهداف، وأنواع، ومصادر المعرفة. كما يركز على العلاقة بين معرفة رأس المال الفكري والمفاهيم الأخرى مثل: درجة التأكد، والسببية، وتبرير المعتقد، والشك وغيرها.

ب. **المدخل الإدراكي:** يمثل هذا المدخل مساهمة علماء الإدارة، ونظرية المنظمة، والسلوك التنظيمي، ينظرون إلى رأس المال الفكري من زاوية قيمته الاقتصادية والفكرية، ويعدون وجوده استراتيجياً مهماً، وشرطاً لبقاء المنظمة منافسة في السوق بكفاءة وفعالية، ولذلك لا بد لها من أن تحصل على قدر من المعرفة والخبرة؛ بهدف تطبيقها لحل المشاكل الإدارية والتنظيمية، واستثمار الفرص المتاحة.

ج. **المدخل الشبكي:** ويقوم هذا المدخل على نظريات المنظمات الشبكية، إذ يفسر رأس المال الفكري من خلال تركيزه على اقتناء، وتقاسم، ونقل المعرفة من خلال أنماط تبادل أفقية، وانسياب متداخل للموارد، وخطوط اتصال تبادلية.

د. **مدخل الممارسة الجماعية:** يستند هذا المدخل على المنظور الاجتماعي والتاريخي لدراسة المعرفة، إذ ينظر هذا المدخل إلى المعرفة على أنها ملك عام للزبائن أو الجماعة، أو أنها لا شيء على الإطلاق، وليس هناك إلا الاتفاق والإجماع في تداول المعرفة، وأنها نقلت عبر الأجيال بعملية تقليدية.

هـ. **المدخل الكمي:** تمثل المعرفة -في إطار هذا المدخل- نظاماً متكاملًا للتعامل مع المشكلات بطرائق علمية محددة تعطي نتائج تتصف بالأمثلية، وأن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتغير في إطار هذا المدخل لتأخذ بعداً عملياً يتعامل مع مشكلات معقدة وكبيرة، ويعطي أهمية للأفراد من خلال المعرفة التي يزودهم بها.

4. أقسام رأس المال الفكري:

اتفقت الدراسات المحاسبية على تصنيف رأس المال الفكري إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

أ. رأس المال البشري: ويمثل قيمة العاملين في المنشأة، ويشمل معرفة العاملين، والمهارات، والخبرات، والطاقة الإبداعية للأفراد، والتدريب، والتعليم، والدافعية.

ب. رأس المال الهيكلي: ويمثل قدرة الشركة على الاستفادة من الفكر البشري لخلق القيمة، وتتمثل عناصره في العمليات، والاستراتيجيات، والإجراءات، وبراءات الاختراع، وحقوق الطبع والنشر.

ج. رأس المال الخارجي: ويمثل قدرة الشركة على التعامل مع أصحاب المصلحة الخارجيين، وتتمثل عناصره في ولاء العملاء، ورضا العميل، والعلاقة مع الموردين، والعلامة التجارية، والسمعة، وقنوات التوريد والتوزيع. (Abdelrhman, 2014) (and others).

5. أهمية رأس المال الفكري:

تظهر أهمية رأس المال الفكري من خلال استقراء البحوث النظرية والتطبيقية، ويمثل رأس المال الفكري الموجودات التنافسية القادرة على المحافظة على مستوى متفوق من المعرفة داخل المنظمة، كما أن رأس المال الفكري هو أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين، إذ يمثل القوة الحقيقية لبقاء المنظمات في ضوء التحديات المعاصرة. (druker,1999)

ورأس المال الفكري هو تقدير للموارد غير المادية التي تسهم في نجاح الشركات، وبالتالي زيادة قيمتها في أسواق المال، حيث نجح رأس المال الفكري ونماذجه المتعددة في الكشف عن عناصر نجاح الشركات الاقتصادية، وفي التعرف على سبل تعزيزها والتخطيط لها. ودفع هذا النجاح علماء الإدارة إلى تطبيقه على مستوى أكثر شمولاً، وهو مستوى الدول في محاولة منهم لتفهم أسباب التفوق الاقتصادي والاجتماعي لدول مثل اليابان وسنغافورة على الرغم من افتقارها للموارد والثروات التطبيقية (عبد الهادي، 2011).

ويمكن بيان أهمية رأس المال الفكري من خلال النقاط التالية:

- أ. يسهم في خلق معارف جديدة . (leontiades,2001)
 - ب. يساعد في استخدام الأصول بكفاءة أكبر، ويحقق إنتاجية أعلى لها وخدمة أفضل للزبائن(fitz,2002)
 - ج. ومن وجهة نظر (يحضية, 2004) يعد رأس المال الفكري أهم مصدر للربحية، والدعامة التنافسية، وتحقيق الميزة التنافسية.
 - ويرى (المحياوي والزعلوك, 2006) أن رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة تتمثل بما يلي:
 1. يعد رأس المال الفكري ميزة تنافسية للمنظمة تكمن في قابلية العاملين على التعلم بشكل أسرع، ويمثل لها القوة الخفية التي تضمن لها البقاء والتطور.
 2. يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه، واستخراجه للوجود والاستخدام والممارسة، وتعد عملية نشر المعرفة إحدى أساليب استخراجه لتعزيز القدرات العملية.
 3. يعد رأس المال الفكري مصدراً لتوليد الثروة للمنظمة، والعاملين وتطويرها من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع.
- وبهذا فإن رأس المال الفكري من أثنى موجودات المنظمة، ولا يمكن للمنظمات الأخرى تقليده بسهولة؛ لكونه مصدراً مهماً وأساسياً لكسب الميزة التنافسية، ويعد المحرك لجميع عمليات المنظمة.

وتتمثل أهمية رأس المال الفكري للمجتمع ومنظمات الأعمال من خلال النقاط التالية:
(العنزي، وصالح، 2009)

- تبرز أهمية رأس المال الفكري في كونه يمثل أهم مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، فالاهتمام به يعد أمراً حتمياً تفرضه طبيعة التحديات العلمية، والتطورات التكنولوجية السريعة، والضغط التنافسي الجديدة. فالقدرات الفكرية العادية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقية، وتمثل عملية بناء قاعدة فكرية التزاماً كبيراً للإدارة العليا، فهي تتطلب وقتاً، وجهداً، وموارد مادية ومالية، بل قد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات.

- في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة أصبح رأس المال الفكري مورداً استراتيجياً، وسلاحاً تنافسياً يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد، والمصدر الرئيس للثروة والازدهار.

- يعد رأس المال الفكري أساساً مهماً في بناء المنظمات الذكية، وذلك من خلال توافر العقول المتميزة بذكائها، وقدرتها على استثمار باقي الموارد، وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز لمنظمتهم، لأن تلك العقول لها قابلية التكيف مع الظروف المتغيرة، وهذا هو رأس المال الفكري.

- وتتمثل أهمية رأس المال الفكري في كونه أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين في ظل اقتصاد يطلق عليه (اقتصاد المعرفة) لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم، فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة.

6. إدارة رأس المال الفكري:

يتوقع أن تكون إدارة رأس المال الفكري الاستراتيجية الناجحة للمستقبل، لذا فإنه يتطلب من المخططين في مجال الموارد البشرية أن يعدوا برامجهم الفعالة لاستثمار هذا المورد الثمين بما يلائم تحديات القوى العاملة على اختلاف مستوياتها العمرية والتأهيلية، هذا البرنامج ينبغي أن يكون منطلقاً من إجراء البحوث الاستطلاعية لواقع رأس المال الفكري وحجمه، لتكون نتائج هذه البحوث موجهة لعملية الاستشارات والتدريب في إعداد هذه الكفاءات واستثمارها (هيجان، 2007).

وتؤدي إدارة رأس المال الفكري دوراً مهماً في جعل الأصول غير المادية ميزة تنافسية، من خلال تدعيم الإمكانات والطاقات البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكاناتهم المحتملة، و حتى يمكن لإدارة رأس المال الفكري المساهمة في تحقيق و تدعيم الميزة التنافسية للمنظمة يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية المنظمة من

جهة، وفق متطلبات عمل المنظمة من جهة أخرى، و عليه فإن المنظمات التي ترغب في تحقيق الميزة التنافسية وبالتالي تحقيق الأرباح من الأصول الفكرية التي تمتلكها يجب عليها أولاً إدارة هذه الأصول بفعالية، من خلال إدراك اختلاف قيمة هذه الأصول، فبعض الأصول تحتاج إلى التنمية والاستثمار فيها، وبعضها يحتاج إلى وقف الاستثمار فيها، أما البعض الآخر فقد لا يكون ذو قيمة على الإطلاق، ومن هنا فإدارة رأس المال الفكري يمكن أن ينظر إليها على أنها استراتيجية النجاح في المستقبل، والوسيلة التي من خلالها يمكن للمنظمة أن تبدأ في تعلم الكثير عن رأس المال الفكري (محمد، 2008).

ويمكن النظر في أهمية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات للأسباب التالية: (العجمي، 2010) (هيجان، 2007)

- أ. إن الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري قد تكون المحدد النهائي لأداء المنظمة، إذ إن المنظمات التي ترغب في النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للأصول الفكرية التي تمتلك أفراداً يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق المنافسين؛ لذا فإن الأفراد العاملين في منظمات الأعمال المعاصرة عليهم الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل المعرفي، والذي تكون فيه مسؤولياتهم أعمق وأوسع.
- ب. إن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، حيث إن العمل باستراتيجية التمييز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الإنتاجات الفكرية، والمتمثلة في الإبداع، وتقديم ما هو جديد في مجال البحث والتطوير، وترى المنظمات المعاصرة رأس المال الفكري أقوى سلاح تنافسي، و يتمثل بالأصول الأكثر أهمية، إذ تسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف، حيث إن أكثر الأصول قيمة هي الأصول الفكرية.
- ج. زيادة النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد.
- د. تمكين هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة، ومن ثم توسيع حصتها السوقية.
- هـ. إكساب المنظمة ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من المنظمات لتقادي المنافسة الشديدة، ومن ثم تعظيم نقاط قوتها.

7. الاتجاهات المحاسبية لقياس رأس المال الفكري:

تكمن أهمية رأس المال الفكري باعتباره مصدراً حيوياً لقيمة المنظمة الداخلية والخارجية، ومصدراً لميزتها الاستراتيجية، ولكن الجدل لا يزال قائماً حول المنهجية العلمية التي يجب استخدامها لتقييم رأس المال الفكري وقياسه، وتعد عملية قياسه صعبة؛ لأن رأس المال الفكري يرتبط بالأصول الفكرية (غير الملموسة) للمنظمة، وتبقى الحاجة ماسة لطرق تقييم ومقاييس أداء جديدة، وليس هناك أفضل من المحاسبين في تحسين عملية القياس والتدقيق، حيث يوجد أربعة أدوار للمحاسبين في هذا الخصوص وهي: (همشري، 2013).

أ. التصميم (Desgin): وهو تطبيق خبرات ومهارات محاسبية؛ لتصميم نظم للشركات؛ بمعنى وضع برامج ملائمة لإدارة ومتابعة رأس المال الفكري، وما يرتبط به من قواعد ومعلومات.

ب. المعايير (Standards): تطوير معايير إفصاح (Dischosure) مقبولة عموماً لأغراض رأس المال الفكري، بما في ذلك مقاييس وأرقام قياسية ومؤشرات وسياسات.

ج. التوثيق (Documentation): رسم وتوثيق تدقيقات رأس المال الفكري.

د. الإبحار (Navigation): هو مساعدة الزبائن على تشخيص أنماط ونظم؛ بهدف خلق القيمة وإدارتها.

بالتالي يجب على المحاسبين ضرورة فهم معنى رأس المال الفكري وتحليله، ومعرفة الطريقة التي يدار بها، واختيار أسلوب القياس الذي يناسب المنظمة، إضافة إلى الابتعاد عن تقييم الأصول الفكرية لها بالطريقة المحاسبية التقليدية نفسها التي تُقيم بها الأصول المادية، وهذا أمر مرفوض للأسباب الآتية: (البطانية، المشاقبة، 2010)

- الطرق المحاسبية التقليدية تقيس الحقائق المادية الملموسة (كمية أو نقدية)، ولا تقيس الحقائق غير الملموسة التي يتكون منها رأس المال الفكري.
- الطرق المحاسبية التقليدية تعكس نتائج المعاملات في الماضي، وتعتبر عن ذلك بتسجيل التدفقات النقدية الداخلية والخارجية وتحليلها، في حين يحتاج رأس المال الفكري إلى دراسة وتحليل سلوك القيمة في الحاضر والمستقبل.
- المنظمات الرقمية الحديثة لا تملك سوى رأس المال الفكري، ولا تملك أي أصول ملموسة مثل: المباني، والأثاث، والآلات، وبالتالي لا يمكن تطبيق الطرق المحاسبية التقليدية عليها.

الحالات التي يتوجب من خلالها قياس رأس المال الفكري للمنظمة: (الرب، 2012)

أولاً: التقييم: وذلك عند بيع أو شراء شركة، فتقدير رأس المال الفكري يعطي معلومات ثمينة عن إمكانيات الشركة المستقبلية.

ثانياً: المعايير النموذجية: عندما يكون هناك ضرورة لمقارنة عدة وحدات ضمن شركة واحدة، أو عدة شركات مع بعضها البعض نجد أن رأس المال الفكري يقدم أداة قياسية جيدة عند المقارنة.

ثالثاً: تطوير المنظمة: نتيجة تقدير رأس المال الفكري سيتم تحديد مناطق التطوير في المنظمة بدقة.

رابعاً: التقارير الخارجية: قياس رأس المال الفكري يقدم المتمم للتقارير المالية، ويزودها بوجهة نظر شاملة وموجهة نحو مستقبل أفضل للمنظمة.

المعيار المحاسبي رقم (38)

احتلت المحاسبة مكاناً مهماً في عالم الاقتصاد، حيث واكبت نشأة الحضارة، قد نال هذا التطور في عالم المحاسبة كل دوال العالم حسب الحاجة لها، حيث كانت تلبي متطلبات التطور الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي.

قد نال تطور المحاسبة انعكاسات واضحة في متطلبات الإفصاح والقياس المحاسبي، حيث ساهم هذا التطور في عالم المحاسبة من حيث أنه أوجد معايير المحاسبة الدولية التي نظمت مهنة المحاسبة، وعملت على تحديد النقاط الرئيسية التي شكلت الأساس لهذه المهنة المهمة، وعكس تعريف المعايير (نماذج عامة تؤدي إلى توجيه الممارسة العملية في المحاسبة وترشيدها (الأسعد 2013).

أما بالنسبة لمعيار المحاسبة الدولي رقم 38 الأصول غير الملموسة، فقد جاء هذا المعيار بعد الحاجة الملحة، وازدياد الاختلافات في عملية تحديد بعض البنود على أنها أصول غير ملموسة، وطريقة قياسها بسبب الأهمية الكبيرة لهذه الأصول، ودورها الفعال في قيام منشآت الأعمال أيضاً، فقد قامت لجنة معايير المحاسبة الدولية بوضع هذا المعيار الذي اختص فقط بالأصول غير الملموسة، وقام بتوضيح المعالجة المحاسبية لهذه الأصول، وبيان نماذج القياس اللاحقة بعد الإغراقات للأصول الملموسة، وبيان الإيضاحات التي يتطلبها المعيار المحاسبي للأصول غير الملموسة، ووضع الشروط الواجب توافرها بتطبيق هذا المعيار منذ عام 2004.

مفهوم الإفصاح:

تختلف وجهات النظر حول مفهوم حدود الإفصاح عن المعلومات الواجب توفرها في البيانات المالية المنشورة، وينبع هذا الاختلاف أساساً من اختلاف مصالح الأطراف ذات العلاقة، والذي ينجم عن الاختلاف في أهداف هذه الأطراف من استخدام هذه البيانات، وبذلك يصعب الوصول إلى مفهوم عام وموحد للإفصاح يضمن توفير مستوى الإفصاح الذي يضمن لكل طرف من هذه الأطراف احتياجاته ورغبات الكاملة في هذا المجال.

ويعرف الإفصاح على أنه: إظهار كل المعلومات التي قد تؤثر في موقف متخذ القرار المتعلق بالوحدة المحاسبية، وهذا يعني أن تظهر المعلومات في التقارير والقوائم المحاسبية بلغة مفهومة للقارئ دون لبس أو تضليل (الشاهد، 2000).

ويُعرف الإفصاح المحاسبي -أيضاً- بأنه: شمول التقارير المالية على جميع المعلومات اللازمة لإعطاء مستخدمي هذه التقارير صورة واضحة وصحيحة عن الوحدة المحاسبية (الزيود وآخرون، 2007).

أهمية الإفصاح المحاسبي:

ترجع أهمية الإفصاح المحاسبي كونه أحد الأسس التي تعتمد عليها المبادئ المحاسبية المتعارف عليها، حيث تدعو هذه المبادئ إلى الإفصاح الكامل عن جميع المعلومات المحاسبية، والمالية، وغيرها من المعلومات، وذلك لصالح المستفيدين الآخرين من هذه المعلومات (jiangli,2004).

ويستمد الإفصاح أهميته من تعدد الجهات المستفيدة من هذه المعلومات، وتضم: المستثمرين، والمقرضين، والمحاسبين، والمحللين الماليين، والأجهزة الحكومية، وغيرهم. هذا بالإضافة إلى الآثار المترتبة على القرارات المتخذة من قبل هذه الجهات بناء على هذه المعلومات، ويحقق الإفصاح العديد من المزايا أهمها:

1. يساعد في تحديد الأسعار المناسبة للسهم في السوق المالية.
2. يساعد الجهات المستفيدة من الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية.
3. يعمل على تخفيض عدم تماثل المعلومات التي يمكن أن تستغلها الأطراف الداخلية للمنشأة في تحقيق مكاسب غير عادية، ويوفر معلومات شفافة حول المتعاملين في سوق المال ومعاملاتهم لتحقيق سوق منظم كفاء.

وتظهر أهمية الإفصاح في الشركات المساهمة العامة الفلسطينية باعتبارها جزءاً من منظومة العمل الاقتصادي الفلسطيني، وأن متطلبات بورصة فلسطين تملّي على تلك الشركات ضرورة الإفصاح الكامل عن تقاريرها المالية، ويفترض أن تولي البورصة أهمية

خاصة لعملية الإفصاح لدى الشركات المدرجة؛ وذلك لحماية المساهمين المستثمرين، وإيصال المعلومات لجميع المتعاملين بالأوراق المالية بغض النظر عن موقعهم الجغرافي أو حجم تعاملهم (أبو سمرة، 2009).

أهمية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري:

لا تقدم البيانات المالية التقليدية معلومات دقيقة وكافية لتحديد القيمة الحقيقية للمنظمة، ويرجع ذلك إلى تجاهل الإفصاح عن رأس المال المعرفي بما يتضمنه من أصول معنوية، وتمثل هذه الأصول 80% من القيمة السوقية للمنظمة، كما أنها جوهرية لاستمرار الميزة التنافسية لهذه المنظمة. (Wyatt,2002)

تحديات الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري:

يعد الإفصاح عن الأصول الفكرية الجانب الآخر للمحاسبة عنها، ومن الواضح أن هناك حالة من الإهمال للإفصاح الخارجي عن تلك الأصول؛ نظراً لعدم مصلحة كل من المراجعين والإدارة للإفصاح عنها، ومع تزايد الأهمية الكبيرة للإفصاح عن تلك الأصول يجب الأخذ في الاعتبار ما يلي: (الطرائيسي، 2014)

1. في ظل التحديات والصعوبات المتعلقة بقياس الأصول الفكرية لا بد من المفاضلة بين الإفصاح عنها داخل القوائم المالية، أو بالتقرير السنوي للإدارة، حيث إن الإفصاح عن القوائم المالية سيواجه مشكلة القياس، وسيكون في الحالة الأخيرة محور الاهتمام لإظهار التعريف الجيد لتلك الأصول، وكذلك هل سيتم الإقرار والإفصاح عنها داخلياً للأغراض الإدارية أم في التقارير الخارجية؟
2. عدم دمج الشهرة مع الأصول غير الملموسة الأخرى في بيان المركز المالي، حيث يجب الإفصاح عن كل منها بشكل منفصل.
3. لا بد من أن نراعي شكل وطبيعة التقارير عن الأصول الفكرية.
 - رؤية المنشأة، والتي تعكس الأهداف الرئيسية للمنشأة، والاستراتيجيات، والموارد غير الملموسة الرئيسية لتحقيق تلك الأهداف.
 - لا بد من مراعاة إجمالي الموارد غير الملموسة والأنشطة المختلفة لتحسين تلك الموارد.
 - بيان نظام المؤشرات للموارد والأنشطة غير الملموسة، والتي تسمح للأطراف الخارجية بتقدير المكاسب بشكل صحيح، والخطر المتعلق بها. ومن المفيد للأطراف الخارجية والإدارة الإفصاح ليس فقط عن المؤشرات، ولكن اتجاهها المتوقع، وعلاقته بنمو المنشأة المستقبلية ومكسبها.

4. ضرورة مراعاة التوازن بين أهمية الإفصاح عن الأصول الفكرية، وبين أهمية بقائها سراً، وبوجه خاص بالنسبة لتلك النوعية في الأصول التي تستمد قيمتها من سريتها، وهنا ستكون المنشأة بين أمرين: الاحتفاظ بتلك المعلومات سراً لتتجنب فقد قيمتها وانتهاكها من قبل أحد المنافسين، وبين مخاطر أحد المنافسين بطلب الحصول على براءة تغطي تلك المعلومات، وكذلك فيما يتعلق بالاتفاقيات التعاقدية التي أبرمتها المنشأة مثل اتفاقيات التراخيص.

العوامل المؤثرة على درجة الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري:

قدمت نظريات الفكر المحاسبي تفسيراً للعلاقة بين مجموعة العوامل المتعلقة بخصائص الشركة، ومستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري كما يلي:

حجم الشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري: فبخصوص حجم الشركة تشير نظرية (الوكالة) إلى أن الشركات ذات رأس المال الكبير تتعدد وتتعدّد فيها العمليات، وتزيد فيها الصراعات بين إدارة الشركة وأصحاب المصالح. ومن أجل التغلب على تكاليف الوكالة تلجأ الشركات إلى زيادة مستوى الإفصاح الاختياري عن المعلومات ومن ضمنها المعلومات عن رأس المال الفكري (ousama and Fatima,2010)

أما نظرية الشرعية: فتشير إلى أن الشركات يتم مراقبتها عادة من قبل المنظمات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، وأصحاب المصالح، وبذلك فهي تلجأ إلى زيادة مستوى الإفصاح الاختياري عن رأس المال الفكري من أجل الحفاظ على شرعيتها.

وقد قدمت الدراسات السابقة مثل: دراسة الميهي وغيرها دليلاً على العلاقة الإيجابية بين حجم الشركة ودرجة الإفصاح الاختياري عن عناصر رأس المال الفكري، استناداً إلى عدة أسباب منها: الموارد الكافية للإفصاح عن المعلومات التي تمتلكها الشركات الكبيرة، كما أن لها القدرة على تشكيل وتنظيم إدارة داخلية، وبالتالي فهي قادرة على الإفصاح عن المزيد من المعلومات، بالإضافة إلى أن الشركات الكبيرة لديها فجوة واسعة بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية.

عمر الشركة ومستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري: قدمت نظريتنا الوكالة والإشارة تفسيراً للعلاقة عمر الشركة وطول فترة تسجيلها في البورصة بمستوى إفصاحها عن رأس المال الفكري، حيث إن طول فترة تسجيل الشركة في البورصة قد يقترن بزيادة المخاطر ومشاكل الوكالة، فتلجأ هذه الشركات إلى زيادة مستوى الإفصاح؛ لتخفيض تكاليف الرقابة، وإعطاء صورة لحملة الأسهم لإظهار مقدرة الشركة المالية (Whiting & Woodcock,2011)

وقد أشارت دراسة (طعيمة، 2013) إلى أن الشركات الأقدم تتمتع بخبرة تراكمية، والقدرة على إقامة علاقات مع العملاء والموردين، مما ينعكس على تحسين مستوى إفصاحها. وقد بينت نظرية الإشارة والشرعية لتفسير هذه العلاقة أن الشركات التي ترغب في إرسال رسالة لابد أن تلتزم بأفضل المعايير في مجال الصناعة. وتشير أيضا إلى أن الشركات تفصح عن مزيد من المعلومات لاكتساب شرعيتها (abdulrahman,2012).

ونظرا لاختلاف طبيعة كل قطاع عن الآخر، فإن الممارسات المستخدمة في كل منها عن الإفصاح عن رأس المال الفكري مختلفة، وبالتالي لم تتفق الدراسات بشأن العلاقة بين نوع القطاع ومستوى الإفصاح، حيث أشارت بعض الدراسات كدراسة (طعيمة، 2013) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ووجد (Branco,2011) أن العلاقة ضعيفة.

مكتب المراجعة: تبين نظرية الإشارة أن مكتب المراجعة وخاصة الكبيرة يكون لها تأثير أكبر على ممارسات الإفصاح عن المعلومات، حيث تشجع هذه المكاتب عملاءها على زيادة الإفصاح عن رأس المال الفكري؛ لتحافظ على سمعتها (abdulrahman,2012).

كما أكدت نظرية الوكالة أن الشركات تلجأ إلى التعامل مع مكتب المراجعة الكبيرة لتخفيض تكاليف الوكالة، وبالتالي تطلب هذه المكاتب من عملائها الإفصاح عن مزيد من المعلومات بما فيها معلومات عن رأس المال الفكري (ousama and Fatima,2010).

الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية

أ. دراسة (لمى فارس، ونوفان حامد، 2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري على الإفصاح المحاسبي بالقوائم المالية للشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، وذلك من خلال دراسة أبعاد كفاءة رأس المال الفكري (كفاءة رأس المال البشري، كفاءة رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على مستوى الإفصاح المحاسبي في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية.

ولتحقيق هدف الدراسة واختبار الفرضيات، فقد تعامل الباحثان مع نوعين من البيانات هما: البيانات الثانوية والبيانات الأولية، وتكونت عينة الدراسة من 39 شركة صناعية أردنية مساهمة عامة ومدرجة في بورصة عمان للعام 2016، وتم الاعتماد على التقارير المالية لهذه الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية للسنة المنتهية في 31/12/2016.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية واضحة تتعلق بتنمية رأس المال الفكري، ومكوناته في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، والعمل على تنفيذ هذه الاستراتيجية لما لها من دور استراتيجي في تحقيق أهداف الشركات. وضرورة أن تقوم الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية بزيادة النفقات المخصصة لعمليات البحث العلمي والتطوير، والالتزام لتحسين عمليات الشركة الإنتاجية والتشغيلية، وزيادة الكفاءة الإدارية وإنتاجية العاملين. والاهتمام بزيادة مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، والاهتمام بتوفير وتطوير الكفاءات، والمهارات، والقدرات، وتحفيز الإبداع والابتكار لدى العاملين، من خلال تقديم الحوافز والدعم بأشكاله المختلفة.

ب. دراسة (الطويل ، 2018)

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن عناصر رأس المال الفكري في تحسين جودة المعلومات المحاسبية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الاستقرائي والاستنباطي في تبين وتوضيح الجانب النظري، وتحليل نتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: يعكس القياس والإفصاح عن رأس المال الفكري المزيد من الثقة والملاءمة للقوائم المالية.

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات امنها: حث الجمعيات والمنظمات المهنية ومجلس معايير المحاسبة الدولية على تفعيل المعيار المحاسبي رقم 38 الخاص بالإفصاح عن الأصول غير الملموسة. والاستعانة بالخبراء والمستشارين واجراء الاختبارات من اجل الامام بجميع اوجه عملية قياس راس المال الفكري.

ج. دراسة كشكو، 2016م:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الإفصاح عن الأصول غير الملموسة في التقارير المالية للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين، ودور الإفصاح عن تلك الأصول في خدمة مستخدمي تلك التقارير، والتعرف على المعايير الدولية الخاصة بمعالجة الأصول غير الملموسة، ومنها: المعيار المحاسبي الدولي رقم (38) «الأصول غير ملموسة»، والمعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم (3) الخاص باندماج الأعمال، وتم استخدام أسلوب تحليل المحتوى للقوائم المالية للشركات المدرجة في بورصة فلسطين، وتكون مجتمع الدراسة من (49) شركة مدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، وتكونت عينة الدراسة من (21) شركة أفصحت عن الأصول غير الملموسة، وتمثلت أداة الدراسة باستخدام تقارير مالية منشورة للشركات عن السنوات من 2010-2014، وتم التوصل إلى أن الأصول غير الملموسة ظهرت في أربعة قطاعات رئيسية في البورصة وهي (البنوك، الخدمات، الاستثمار، الصناعة) ولم تظهر في قطاع التأمين، كما توصلت الدراسة إلى أن غالبية الشركات المدرجة في البورصة أفصحت بشكل كافٍ بقوائم مستقلة عن أصولها غير الملموسة كما في شركات قطاع البنوك، والخدمات المالية، وشركات قطاع الخدمات، واكتفى البعض الآخر بالإشارة إليها في سياق القوائم المالية فقط كما في شركات قطاع الاستثمار. كما توصلت الدراسة إلى أن جميع الشركات المدرجة في البورصة اعتمدت في المعالجة المحاسبية للأصول غير الملموسة على المعيار المحاسبي الدولي رقم (38)، والمعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم (3)، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات المدرجة في بورصة فلسطين بالإفصاح عن أصولها غير الملموسة ضمن القوائم المالية بشكل مفصل ومستقل، بحيث لا يمكن تضليل مستخدمي تلك القوائم من مساهمين ومستثمرين وغيرهم.

د. دراسة المليجي، 2015

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات الإفصاح عن رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي، وتم استخدام أسلوب تحليل المحتوى لفحص التقارير السنوية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المصرية المسجلة خلال الفترة من (2011-2013)، وتكون عينة الدراسة من (137) شركة من الشركات المصرية المسجلة بنفس الفترة، وتم استخدام أداتين للدراسة، قياس أثر خصائص الشركة، وآليات الحوكمة على مستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري، وأداة لقياس أثر الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على الأداء المالي، وقد توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في الشركات المصرية المسجلة خلال فترة الدراسة، كما توصلت إلى

أن رأس المال الفكري يرتبط بعلاقة موجبة وذات دلالة معنوية مع كل من حجم الشركة، ونوع الصناعة، وعمر الشركة، وحجم مكتب المراجعة، وحجم مجلس الإدارة، وهو مرتبط بعلاقة سالبة وذات دلالة معنوية مع ازدواجية المدير التنفيذي الأول. في حين يرتبط بعلاقة موجبة، ولكن ليس لها دلالة معنوية مع ربحية الشركة، وتركيز الملكية، واستقلال أعضاء مجلس الإدارة، وجودة مكتب المراجعة، كما يرتبط بعلاقة سالبة، ولكن ليس لها دلالة معنوية مع درجة الرفع المالي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري، والأداء المالي للشركات المصرية المسجلة، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي الشركات بأهمية الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري من خلال قيام الجهات والمنظمات المعنية بإصدار المعايير الإرشادية، وتنظيم الدورات التدريبية التي توضح دورها في تحقيق المزايا التنافسية للشركات خاصة في ظل اقتصاديات المعرفة.

هـ. دراسة السيد، 2014م

هدفت الدراسة إلى التعرف على قياس مدى قيام الشركات المصرية بالقياس والإفصاح عن رأس المال الفكري، وعلاقة مستوى القياس والإفصاح بالمركز التنافسي لهذه الشركات، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المصرية المساهمة العامة، وتكونت عينة الدراسة من (277) شركة مصرية، وتم التوصل إلى عدم وجود اختلافات جوهرية لمستوى القياس والإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري باختلاف نوع الشركة، وطبيعة النشاط، وحجم الشركة، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري وبين تعزيز المركز التنافسي للشركات.

و. دراسة الميهي، 2013م

هدفت الدراسة إلى التعرف على فحص مستوى ومحتوى الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري الواردة في التقارير السنوية لعينة من الشركات المصرية، وبيان العلاقة بين مستوى هذا الإفصاح وبعض الخصائص المحددة للشركة من خلال دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة ضمن مؤشر (EGX 30) في عام 2009، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المدرجة في مؤشر (EGX 30)، وتكونت عينة الدراسة من 30 شركة، وتمثلت أداة الدراسة بالقوائم المالية المفصحة عنها لهذه الشركات، وقد توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري للشركات المصرية، بالإضافة إلى وجود علاقة موجبة وجوهرية بين مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري وكل من حجم الشركة، والربحية، بينما توجد علاقة سالبة وجوهرية بين مستوى هذا الإفصاح وتركيز الملكية.

ز. دراسة جورج وجفري، 2013:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر الإفصاح الاختياري عن أصول وخصوم رأس المال الفكري على الأداء المالي، وتم استخدام منهج تحليل محتوى التقارير المالية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الإماراتية المسجلة لعامي 2010، 2011، وتكونت عينة الدراسة من (124) شركة إماراتية وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط موجبة بين الإفصاح عن رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلاقات) ومعدل العائد على حقوق الملكية.

ح. الشكرجي، محمود. (2010):

هدفت الدراسة إلى التعرف على قياس رأس المال الفكري، وأثره في ربحية المصارف، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المصارف التجارية في الدول العربية، وتكونت عينة الدراسة من (9) مصارف لتسع دول عربية من خلال اختبار فرضياته، وتمثلت أداة الدراسة بقوائم مالية لهذه المصارف، وتم التوصل إلى أنه على الرغم من تعدد المؤشرات المالية وغير المالية في قياس رأس المال الفكري فإن عملية استخدام تلك المؤشرات محددة بما توفره القوائم المالية للمصارف، وتم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط بين رأس المال الفكري وربحية تلك المصارف، وأوصت الدراسة بأن تولي المصارف اهتماماً برأس المال الفكري بشرط إظهاره وعرضه في القوائم المالية، وإظهار ما يقابله من أصول معرفية وفكرية بحيث تبدأ بها الميزانية.

الدراسات الأجنبية

أ. دراسة، M.Z.Igpal, et al 1998 (Accounting and Intellectual Capital)

هدفت الدراسة إلى بيان الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري بعناصره المختلفة في استمرارية المنشآت ونجاحها، وتمثلت مشكله الدراسة في كيفية تحديد عناصر رأس المال الفكري مع التركيز على رأس المال البشري. وهدفت الدراسة إلى عرض ومناقشة مفهوم رأس المال الفكري، وعناصره، ومؤشرات قياسه، بالإضافة إلى تقديم نموذج مقترح لقياسه. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قامت باقتراح نموذج لقياس رأس المال الفكري. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: صعوبة قياس رأس المال الفكري في المنشآت لاعتماد المحاسبة التقليدية على مؤشرات ومقاييس مالية تاريخية، وتم تطوير النظام المحاسبي بالنموذج المقترح ليستوعب قياس رأس المال الفكري، واعتبار رأس المال البشري أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري.

ب. دراسة، Gurthre and Petty, 2000 (Intellectual Capital: Australian Annual Reporting Practices)

هدفت الدراسة إلي كيفية الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري في المنشآت الكبيرة والمسجلة في السوق المالي في أستراليا، وتحليل كمية المعلومات المفصوح عنها وتكراراتها، وبيان عناصر رأس المال الفكري. وتمثلت مشكلة الدراسة في عدم وجود معيار يمكن الاسترشاد به في تحديد عناصر رأس المال الفكري. واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي وأسلوب تقسيم رأس المال الفكري الذي يتبناه (Sveily عام 2001م)، وتوصلت الدراسة إلي نتائج منها: تفضيل الكثير من المنشآت الأسترالية الإفصاح عن معلومات تتعلق بالهيكل الخارجي (رأس المال الخارجي) مقارنة بالعناصر الأخرى، وتشكل نسبة 40% من إجمالي الإفصاح عن رأس المال الفكري، وتوزع النسبة المتبقية بالتساوي بين الهيكل الداخلي (رأس المال الداخلي) وكفاءة العاملين (رأس المال البشري).

دراسة، Ghasempour and yusef ,2001(Quality of intellectual capital and human resources disclosure on the firm valuation. open journal of accounting)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير الإفصاح الاختياري عن رأس المال الفكري والموارد البشرية على تقييمات المستثمرين للشركة، وتمت الدراسة على 65 شركة مسجلة في بورصة الأوراق المالية في طهران عن الفترة من 2005 الى 2012، حيث توصلت الدراسة إلى أن الإفصاح الاختياري عن رأس المال الفكري والموارد البشرية له تأثير إيجابي على قيمة الشركة، وهذه النتائج تشير إلى أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري والموارد البشرية لمستخدمي التقارير والقوائم المالية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تبين لنا من خلال استعراض الدراسات السابقة أن معظمها قد تطرق إلى موضوعات متعددة ومتشابهة مع الدراسة الحالية، حيث إنها طبقت على الشركات المساهمة العامة المدرجة في الأسواق المالية، واستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، ومنهج استخدام أسلوب تحليل المحتوى للقوائم المالية، إضافة إلى أن الدراسة الحالية تشابهت مع الدراسات السابقة من حيث المجتمع، والعينة، والجانب النظري، فيما يتعلق بمدى الإفصاح عن الأصول غير الملموسة في التقارير المالية للشركات، والعوامل المؤثرة على درجة الإفصاح عن رأس المال الفكري، بالإضافة إلى أثر درجة الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على الأداء المالي، وبالتالي جاءت هذه الدراسة امتدادا للدراسات السابقة من حيث تناولها العلاقة بين خصائص الشركة ودرجة الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري، وأثر

الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على الأداء المالي، لكن تبين أن الجانب التطبيقي لتلك الدراسات مختلف عن الدراسة الحالية وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بما يلي:

- نجد ان اغلب الدراسات تحاول إظهار ميزات الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، ولا تبحث عن العوامل التي تؤثر في مستوى درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وهذا ما يميز تلك الدراسة، فهي تحاول دراسة العلاقة بين خصائص الشركات ودرجة الإفصاح.

- تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى التي تجري في فلسطين -حسب علم الباحثان- حول قياس درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، حيث إن البيئة القانونية، والاقتصادية، والثقافية لتلك الدراسات مختلف عن البيئة الفلسطينية، كما أن هناك اختلافاً في الأسلوب المستخدم في تلك الدراسات عن أسلوب الدراسة الحالية، والذي تتميز ببناء نموذج لمعرفة درجة الإفصاح المحاسبية عن عناصر رأس المال الفكري.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي تضمن مسحاً مكتبياً بالرجوع إلى المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع التطبيقي لجمع البيانات، من خلال البحث في القوائم المنشورة في المواقع الالكترونية للشركات بواسطة تحليل المحتوى، وذلك بواسطة أداة الدراسة - درجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري - والذي تم بناؤه لمقياس مستوى الإفصاح عن بنود رأس المال الفكري للشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية. وللاجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية اللازمة لوصف متغيراتها وإثبات فرضياتها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين لعام 2017 والبالغ عددها (48)، ولهذا فقد ارتأى الباحثان أن يقوموا بدراسة جميع الشركات، لذا ستكون عينة الدراسة شاملة لمجتمعها، أما السبب وراء اختيار هذه الشركات لتمثل مجتمع الدراسة؛ فيعود لأنها تمثل المرأة الحقيقية للاقتصاد الفلسطيني. وهذه العينة متضمنة خمسة قطاعات رئيسة (قطاع الخدمات، البنوك والخدمات المالية، قطاع التأمين، الصناعة، وقطاع الاستثمار) موزعة كالاتي: كما هو موضح في الجدول رقم (1) ونسبة ما يشكل كل قطاع من بورصة فلسطين.

جدول رقم (1) تحليل خصائص عينة الدراسة: للعام 2017

النسبة المئوية	التكرار	قطاعات الشركات
15.2	7	البنوك
15.2	7	التأمين
17.4	9	الاستثمار
1. 26	13	الصناعة
1. 26	12	الخدمات
100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (1) تحليل قطاعات الشركات وخصائصها لعام 2017م طريقة قياس مستوى الإفصاح لعناصر رأس المال الفكري المكونة من الاختراعات الفنية، والمعرفة، والأسرار، والعلامات التجارية، والتصاميم، والابتكارات الأدبية والفنية. لقياس مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري تم استخدام طريقة المؤشر غير المرجح، حيث تم إعطاء (صفر) للشركات التي لم تفصح، وإعطاء رقم (1) للشركات التي أفصحت. والمؤشر غير المرجح يقيس نسبة قيمة عدد العناصر التي تم الإفصاح عنها مقسوما على العناصر الكلية التي يتضمنها مؤشر الإفصاح. وحسب هذه الطريقة فإن كل عنصر في المؤشر مساوي الأهمية للمستخدم العادي، وبالتالي فإن نموذج الإفصاح لمؤشر رأس المال الفكري يقيس كل شركة كما يلي: مستوى الإفصاح لكل شركة = مجموع العناصر التي أفصحت عنها الشركة/ مجموع العناصر. (Grayet al, 1995)(Llena & Talalweh,2012)

جدول رقم (2) توزيع الشركات المساهمة العامة حسب القطاع الخدماتي

نسبة الإفصاح عن عناصر رأس المال	القطاع الخدماتي
0.74	الاتصالات الفلسطينية
0.48	العربية للفنادق
0.36	الفلسطينية للكهرباء
0.24	برافو (العربية الفلسطينية لمراكز التسوق)
0.54	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية(واصل)
0.48	مركز نابلس العربي التخصصي
0.36	أبراج الوطنية
0.36	مصايف رام الله
0.78	الوطنية موبايل
0.36	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات
0.47	القطاع الخدماتي

يظهر جدول رقم (2) أن نسبة الإفصاح في القطاع الخدماتي بلغت %47 وأن أعلى نسبة إفصاح بين الشركات هي الوطنية موبايل بنسبة %78.

جدول رقم (3) توزيع الشركات المساهمة العامة حسب قطاع البنوك

نسبة الإفصاح عن عناصر رأس المال	قطاع البنوك
0.66	البنك الإسلامي العربي
0.76	بنك فلسطين
0.48	بنك الاستثمار الفلسطيني
0.66	بنك القدس
0.6	البنك الوطني
0.5	البنك الإسلامي الفلسطيني
0.66	سوق فلسطين للأوراق المالية
61.7	قطاع البنوك

يبين جدول رقم (3) أن نسبة الإفصاح في قطاع البنوك بلغت %61.7 وأن أعلى نسبة إفصاح بين البنوك هي بنك فلسطين %76.

جدول رقم (4) توزيع الشركات المساهمة العامة حسب قطاع الصناعة

قطاع الصناعة	نسبة الإفصاح عن عناصر رأس المال
العربية لصناعة الدهانات	0.56
عزيزا	0.52
بيرزيت للأدوية	0.5
مطاحن القمح الذهبي	0.58
سجاير القدس	0.28
القدس للمستحضرات الطبية	0.4
الوطنية لصناعة الكرتون	0.62
مصانع الزيوت النباتية	0.42
مصنع الشرق للالكتروود	0.3
نابكو	0.54
بيت جالا لصناعة الادوية	0.56
دار الشفاء	0.46
قطاع الصناعة	47.8

يوضح جدول رقم (4) أن نسبة الإفصاح في قطاع الصناعة بلغت %47.8 وأن أعلى نسبة إفصاح في قطاع الصناعة هي شركة الوطنية لصناعة الكرتون حيث بلغت %62.

جدول رقم (5) توزيع الشركات المساهمة العامة حسب قطاع الاستثمار

قطاع الاستثمار	نسبة الإفصاح عن عناصر رأس المال
المستثمرون العرب	0.26
القدس للاستثمارات العقارية	0.38
باديكو (فلسطين للاستثمار والتنمية)	0.4
الفلسطينية للاستثمار والإنماء	0.28
فلسطين للاستثمار الصناعي	0.42
بريكو (فلسطين للاستثمار العقاري)	0.46
الاتحاد للإعمار والاستثمار	0.42
العقارية التجارية للاستثمار	0.3
قطاع الاستثمار	26%

يظهر الجدول رقم (5) أن نسبة الإفصاح في قطاع الاستثمار بلغت %26 وأن أعلى نسبة إفصاح في قطاع الاستثمار هي شركة بريكو (فلسطين للاستثمار العقاري) حيث بلغ %46.

جدول رقم (6) توزيع الشركات المساهمة العامة حسب قطاع التأمين

نسبة الإفصاح عن عناصر رأس المال	قطاع التأمين
0.6	المشرق للتأمين
0.62	التأمين الوطنية
0.5	ترست العالمية للتأمين
0.42	فلسطين للتأمين
0.62	العالمية المتحدة للتأمين
0.7	التكافل الفلسطينية للتأمين
0.6	المشرق للتأمين
57.7%	قطاع التأمين

يبين الجدول رقم (6) أن نسبة الإفصاح في قطاع التأمين كان بنسبة %57.7 وأن أعلى نسبة إفصاح في قطاع التأمين هي شركة التأمين الوطنية العالمية المتحدة للتأمين بنسبة (%62).

اختبار فرضيات الدراسة:

عمل الباحثان في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة، حيث تركزت على اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال استخدام اختبارات تحليل التباين الأحادي، واختبار الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (درجة الإفصاح) وكل من المتغيرات المستقلة التالية (حجم الشركة، نوع القطاع الاقتصادي، مكتب المراجعة، عمر الشركة) عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ولاختبار هذه الفرضية، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والذي يقيس العلاقة الخطية بين مستوى عناصر رأس المال الفكري ومجموعة من المتغيرات، إذ تبلغ العلاقة ذروتها إيجابياً إذا كان معامل الارتباط يساوي (1)، والعكس إذا كان معامل الارتباط مساوياً (-1) تكون العلاقة سلبية، أما إذا كان معامل الارتباط يساوي (صفر) فلا وجود للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. والجدول (7) الآتي يوضح ذلك.

الجدول (7) العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

مستوى الدلالة	معامل بيرسون	المتغيرات المستقلة
.011	*.383	حجم الشركة
0.000	**519	نوع القطاع *
.000	**583.	مكتب المراجعة
.018	*.362	عمر الشركة

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

يوضح الجدول رقم (7) رفض الفرضية الصفرية لمتغير (حجم الشركة، نوع القطاع الاقتصادي، مكتب المراجعة، عمر الشركة)؛ وذلك لأن مستوى الدلالة من (0.05). ونقبل الفرضية البديلة؛ بمعنى أن هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة بخصائص الشركة ودرجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، حيث إن نتائج الدراسة جاءت مطابقة لما جاء في دراسات (الميهي والمليجي، 2015)، (Ana et al, 2012). بينما لم تتفق نتائج الدراسة مع الدراسة الإيطالية (Bozzol et al, 2006).

كما تبين أن هناك علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة ودرجة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وأن أكثر المتغيرات المستقلة تفسيراً في المتغير التابع هو مكتب المراجعة، أي عندما تكون الشركة لديها لجان مراجعة حسابات من كبرى شركات التدقيق العالمية يكون لديها رؤى محورية في الإفصاح عن رأس المال الفكري.

مناقشة النتائج:

بالاعتماد على تحليل البيانات واختبار الفرضيات فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

تقوم الشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين بالإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري بنسب متوسطة، كما أن الشركات تتباين فيما بينها من حيث مستوى الإفصاح.

- كان مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري في القطاع المصرفي والخدمات المالية مرتفعاً، وهذا يدل على وجود توجه واستراتيجية لهذا القطاع بأهمية هذا المفهوم عند هذا القطاع من أجل بناء اقتصاد فلسطيني سليم ومستدام، وربما تتصل هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (Kolk, 2004) على أن أبرز القطاعات الاقتصادية التي تبنت تقارير محاسبة الاستدامة هي البنوك وشركات التأمين.

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري وحجم الشركة، ومكتب المراجعة، وذلك ما أكدته نتائج دراسة المايزية (Nyoman et al , 2013).

- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لنوعية القطاع الاقتصادي في درجة مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري في الشركات المساهمة الفلسطينية، وربما تتصل هذه النتيجة مع ما أكدته (Whiting and et al., 2011) على أن نوعية القطاع الاقتصادي له تأثير في مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، ووجود علاقة ارتباط موجبة بينهما، في حين وجدت دراسة (Branco et al., 2011) أن هذه العلاقة ضعيفة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن عمر الشركة كمتغير مستقل له علاقة مع مستوى الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وقد يعود السبب إلى أن الشركات الأقدم تتمتع بخبرة تراكمية، ولديها القدرة على إقامة شبكة اتصالات مع العملاء والموردين، والقيام بالمساهمات المجتمعية والتحالفات الاستراتيجية، مما ينعكس على تحسين مستوى الإفصاح الاختياري المتمثل برأس المال الفكري، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (طعيمة، 2013).

التوصيات:

- بناءً على نتائج الدراسة واستنتاجاتها وضعنا مجموعة من التوصيات من أهمها:
- زيادة وعي الشركات بأهمية الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري من خلال قيام الجهات والمنظمات المعنية بإصدار المعايير المحاسبية الإرشادية، وتنظيم الدورات التدريبية التي توضح دورها في تحقيق المزايا التنافسية للشركات خاصة في ظل اقتصاديات المعرفة.
- ضرورة إلزام هيئة الرقابة المالية للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية بتوفير المزيد من الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، من خلال قائمة خاصة، حتى تعطي الشركات مساحة أوسع للإفصاح عن هذه العناصر في شكل مالي أو غير مالي، وفي شكل كمي أو وصفي، وبما يضمن عدم الإخلال بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها.
- إجراء دراسات مستقبلية لمعرفة علاقة الإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري وكفاءة الأنظمة المحاسبية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين.
- وضع خطة استراتيجية للمحافظة على رأس المال الفكري من خلال برامج التحفيز المادي والمعنوي، وتوفير الأجواء المناسبة لاستقطاب الخبرات والمهارات.

المصادر والمراجع والدوريات

المراجع العربية:

- أبو سعدة، إبراهيم محمد. (2010): تحليل أبعاد رأس المال الفكري وانعكاساتها على أداء المؤسسات الأكاديمية الخاصة بمصر، مجلة إدارة الأعمال لكلية التجارة العدد رقم 36، جامعة الأزهر، مصر.
- أبو سمرة، حامد. (2009). «معوقات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في تقارير الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية»، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- البطانية، المشاقبة. (2010): إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- تلالوة، محمد. (2016). «العوامل المؤثرة على مستوى الإفصاح عن عناصر محاسبة الاستدانة للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين». مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات.
- جثير، الربيعاوي. (2015): رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- حسن، عيسى هاشم. (2005): القياس المحاسبي لرأس المال البشري - دراسة ميدانية على قطاع المصارف في سوريا. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة دمشق، سوريا.
- الحواجرة، كامل. (2010): دراسة ارتباط استراتيجيات استثمار رأس المال المعرفي بالأداء التنافسي للمؤسسات، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد7، عدد2، ص309-279.
- الرب، سيد محمد جاد. (2012): إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية. ط3، مطبعة العشري، القاهرة، مصر.
- زيود ، لطيف، قيطيم، حسان ومكية، نغم. (2007). «دور الإفصاح المحاسبي في سوق الأوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار»، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية): المجلد (29) العدد (1) .
- سملالي، يحيوية. (2004). «التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية»، مجلة العلوم الإنسانية (جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر): العدد(16): 4.
- الشاهد، محمد سمير. (2000) . «قواعد إعداد وتصوير القوائم المالية للبنوك وفقا للمعايير الدولية»، منشورات اتحاد المصارف العربية .
- الشكرجي، محمود. (2010): قياس رأس المال الفكري وأثره في ربحية المصارف. مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد60، العدد20.
- صالح، أحمد علي. (2011). «أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على

- رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على عينة من شركات القطاع الصناعي الاشتراكي»، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- الطر أنيسي، أميمة عادل. (2014): مشاكل القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري. مجلة المدير العام،.
- طعمية، ثناء محمد إبراهيم. (2013). «نموذج مقترح للتقرير والإفصاح الاختياري عن الأصول غير الملموسة في الشركات المصري» المجلة العلمية للتجارة والتمويل (كلية التجارة جامعة طنطا)،:المجلد الأول ، العدد الثالث.
- عبد الفتاح، حازم محمد. (2010): تكنولوجيا تطبيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، ط2، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- عبد الهادي، محمد فتحي. (2011): قياسات المعلومات والمعرفة بين النظرية والتطبيق. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
- عثمان، الامين. (2015). «دور معايير المحاسبة الدولية في تحسين جودة القياس عن الأصول غير الملموسة دراسة تطبيقية ميدانية للشركات المدرجة سوق الخرطوم للأوراق المالية». مجلة كلية الدراسات التجارية (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).السودان.
- العجمي، نصار. (2010). «بناء أنموذج مقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت»، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عرفات، إبراهيم زكريا. (2011). «إطار مقترح للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في بيئة الأعمال المصرية»، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة. كلية التجارة، جامعة طنطا.
- عصام الطويل. (2018): أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على تحسين جودة المعلومات المحاسبية: دراسة ميدانية على بورصة فلسطين - قطاع الخدمات، مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد الثاني والعشرون العدد الأول.
- علي، أسامة عبد المنعم السيد. (2008): أثر رأس المال الفكري والتدقيق الداخلي على الحاكمة المؤسسية في الشركات الصناعية الأردنية، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في المحاسبة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- العنزى، صالح. (2008): إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال (مدخل فلسفي). دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العنزى، صالح. (2009): رأس المال الفكري وإدارة المعرفة: العلاقة والأثر: دراسة استطلاعية. جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 3.
- الفارس، أحمد خلفية العلي. (2014): الفكر المحاسبي في مجال الإفصاح عن رأس المال الفكري في التقارير المالية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج28، عدد2.
- الفارس، أحمد خليفة العلي. (2014): الفكر المحاسبي في مجال الإفصاح عن رأس المال الفكري في التقارير المالية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج28، عدد2.
- لزهري، الهادي. (2016): دور رأس المال الفكري في تحفيز الأساتذة وتوفير بيئة الإبداع

- والتحسين (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير). مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغوط، الجزائر، عدد46.
- لمى فارس سعود القاضي ونوفان حامد العليمات. (2018): أثر رأس المال الفكري على الإفصاح المحاسبي بالقوائم المالية للشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية - دراسة تطبيقية، مجلة اقتصاد الأعمال، الأردن، عمان.
- محمد، أمية أبو الفتوح. (2008). «دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال»، ملتقى المشروعات الصغيرة والمتوسطة، العدد(62)، مصر.
- محمد، عبد الرحمن عبد الفتاح. (2010). «مدخل مقترح لتطوير وزيادة جودة التقارير المالية في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي»، مجلة الدراسات المالية والتجارية(كلية التجارة بني سويف): العدد(2): 44-97.
- محمود، محمد. (2010): تجديديات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المحياوي، قاسم نايف علوان والزعلوك، إبراهيم محمد. (2010). «دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الإبداع في منظمات الأعمال»، المؤتمر العلمي للاتجاهات الدولية الحديثة في منظمات الأعمال 27-29 تشرين الثاني (2006)، جامعة الزرقاء.
- مرسي، سوسن عبد الحميد. (2008). «رأس المال الفكري وعلاقته بكفاءة الأداء في البنوك التجارية المصرية». المجلة العلمية للتجارة والتمويل (كلية التجارة، جامعة طنطا مصر): المجلد (2)، العدد (1): 188
- مسواك، حميد. (2012). «تطوير القياس والإفصاح المحاسبي عن الأصول غير الملموسة»، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أسيوط، مصر.
- مطر، محمد. (2017). «تحليل القوائم المالية». منشورات جامعة القدس المفتوحة. عمان. الأردن.
- مطر، محمد. (2017). «نظرية المحاسبية». منشورات جامعة القدس المفتوحة. عمان. الأردن.
- المليجي، هشام حسن عواد. (2005). «قياس رأس المال الفكري بالتطبيق على شركات الاتصالات المصرية». مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، عدد (2).
- الميهي، عادل. (2013). «أثر خصائص الشركة على الإفصاح عن رأس المال الفكري للشركات المصرية:مدخل تحليل المحتوى».المجلة العلمية للتجارة والتمويل (كلية التجارة جامعة طنطا): المجلد(1)، العدد(1).
- همشري، عمر احمد. (2013). إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة ، دار صفاء للنشر والتوزيع . عمان .الأردن.
- هيجان ،عبد الرحمن.(2007). «رأس المال الفكري استراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المميزة «ورقة عمل منشورة، متاح على الإنترنت: <http://www.hrdiscussion.com/hr13128.html>

المراجع الأجنبية:

- Amr, N.Abdelrahman, Khaled, Z.labib and Ahmad F.Elbayoumi. (2014). "Measuring Audit Firms , Intellectual capital as a Determinants of Audit Quality : A Suggested model " . journal of modern accounting and auditing .10(1):59-79.
- Bierle,P.E.(2007). "Alternative knowledge Strategies Competitive Environment and organization performance in Small Manufacturing firm" enterreneurship theory and practice journal :495-516
- Branco, M.C, Delgado,c,sousa,c, sa,m.(2011). "Intellectual Capital Disclosure media in portugal Corporate Communication" An International Journal . 16 (1) :38-52
- Druker ,p.e .(1999) ."knowledge –worker productivity ; the Biggest Challenge" California Management Reviewr ,v (41) , NO(2) : 74 - 62
- Eckstein, Claire. (2004): The Measurement and Recognition of Intangible assets : then and now , Accounting Forum , 28 , PP 139 – 158.
- Ferreira, Ana lucia.(2012). " Factor Influencing Intellectual Capital Discourse by Portuguese companies " International Journal Of Accounting and Financial Reporting .2(2) :278-298
- Fawzy, S. (2003).» Assessment of Corporate Governance in Egypt» The Egyptian Center for Economic Studies. Working Paper No. 82. Egypt.
- Ferchichi, jihene .(2013). "The Effect of Intellectual Capital Disclosure on the vaiue Creation :an Empirical Study Using Tunisian annual reports" international journal of accounting and financial reporting .3(1):81-107
- Fitz ,enz. (2002). "Intellectual Capital Roi "Emerald Group publishing limited ,po7.
- Hansen ,M.T.(1999). "whats your Strategy for Managing knowledge " Harvard business review ,v(77).no(2):106-116.
- Jiangli ,w ,unal,h ,yom ,c .(2004) "Relationship leading ,Accounting

Disclosure ,and Credit Availability During crisis” federal deposit insurance corporation .washington .dc.

- Kharal ,mina. (2014). “Intellectual Capital and firm performance :an Empirical Study on The oil and Gas Sector of Pakistan inter “ international journal of accounting and financial reporting .4(1):238-261.
- Leontiades ,j.c.(2001). Managing The Global Enterprise « prentice hall,harlow.england.
- Ousama,a.a and Fatima,a.h. (2010) «.Influencing Voluntary Disclosure :Empirical Evidence from Shariah Approved Companies « Malaysian journal review .9(1):85-103.
- Sewart ,T.A.(1998). “Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations” doubl day-currency. New York.
- Stewart ,T.A.(1990). “Intellectual Capital :The New wealth of organizations” doubl day-currency .new York.
- Sullivan ,P.(2001). “ Value –Driven Intellectual Capital :How to Chovert Intangible Corporate Assets in to Market value “ wiley .new York.
- Whiting ,R.H,Woodcock ,J.(2011). « Firm Characteristics and Intellectuai Capital Disclosure by Australian Companies « journal of human resource costing and accounting :15(2):102-126.

**”علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى
حكام كرة القدم في فلسطين“**

أ. عوض قاسم محمد بدير ، أ. مهند محمود محمد ابراهيم

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين إضافة إلى تحديد الفروق تبعاً لمتغيرات صفة الحكم، والمؤهل العلمي، ومستوى الحكم. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (50) حكماً لكرة القدم في الضفة الغربية، وتم تطبيق مقياسي الاحتراق النفسي وتقدير الذات للحكام من أجل جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS).

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r = -0.531$).
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعاً لمتغير صفة الحكم في الملعب.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بين متوسطي دبلوم فأقل وبكالوريوس فأعلى ولصالح متوسط بكالوريوس فأعلى.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تبعاً لمتغير مستوى الحكم.
- وأوصى الباحثان بعدة توصيات أهمها ضرورة الاهتمام بتنمية السمات النفسية لدى حكام كرة القدم في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، تقدير الذات، الحكم الرياضي، كرة القدم.

“ Relationship of Psychological burnout to self-esteem among soccer referees in Palestine”

Abstract:

The aim of this study was to identify the relationship between psychological burnout and self-esteem among soccer referees in Palestine in addition to determine the differences according to referee role in court, scientific qualification and referee level (degree) variables. The sample of study was consisted of (50) soccer referee. The researchers carried out tow scales for measuring psychological burnout and self-esteem. To analyse data, they used spss program.

The results of the study revealed the following:

- There were a negative significant correlation between psychological burnout and self-esteem among soccer referees Palestine and the value of Pearson correlation was ($R=- 0.531$).
- There weren't significant differences in psychological burnout and self-esteem among soccer referees in Palestine according to referee role in court variable.
- There weren't significant differences in psychological burnout among soccer referees in Palestine according scientific qualification variable, but there were significant differences self-esteem among soccer referees in Palestine according scientific qualification between diploma and less mean and Bachelor and more mean in fever of Bachelor and more mean.
- There weren't significant differences in psychological burnout and self-esteem among soccer referees in Palestine according to referee level variable.

Based on the study findings, the researchers recommended giving attention in order to develop psychological traits among soccer referees in Palestine.

Key words: Psychological burnout, Self-esteem, Sport referee, Soccer.

مقدمة الدراسة:

تعد مهنة التحكيم عملاً صعباً يخضع إلى المسؤولية والمهمة الكبيرة في إدارة المنافسات وإخراجها بشكل ناجح وخاصة في كرة القدم، وأكد على ذلك محمود وحسام الدين (1999) بأن عملية التحكيم مهنة صعبة يتحمل فيها الحكم أعباء ثقيلة ومتاعب كثيرة ولكنه ينبسط في مزاولتها لأنها تعد هوايته المفضلة، والتي يسعى فيها دائماً إلى النجاح والوصول لأعلى المستويات عن طريق العمل المتواصل.

ويعد الحكم أحد الأركان الأساسية للعبة لما يضيفه من بث روح الطمأنينة لدى المدربين واللاعبين والجمهور إذا اتسم بالنزاهة والحيادية، وهذا أيضاً يسهم في تطوير الجوانب الفنية والمهارية للاعبين بصورة فعالة، كما يوفر لهم الطمأنينة والذي بدوره يكرس دور اللاعب طيلة المنافسة على أداءه (سمرين وأبو حليمة، 1996).

ويرتبط أداء الحكم بالعديد من الجوانب النفسية والتي تتعلق في فهمه لذاته وتقديره لها، إضافة إلى تعرضه إلى عوامل الضغط النفسي والتي تتفاوت من حيث شدتها ونوعها في المنافسات، ومن هذه الجوانب التي تناولها الباحثان الاحتراق النفسي، وتقدير الذات.

إن ظاهرة الاحتراق النفسي نشأت مبكراً منذ السبعينات في مجال ضغوط العمل، وإن انتشار هذه الظاهرة في مجالات مختلفة ومنها الرياضة يعد حديثاً نسبياً (راتب، 1997).

وأكد على ذلك (Allen, 2006) بأن ظاهرة الاحتراق النفسي موجودة عند جميع أصحاب المهن وتؤثر عليهم، والرياضة كمهنة لا تستثنى من حيث الشعور بالإرهاك والإجهاد من قبل الحكام والمدربين واللاعبين وغيرهم.

كما أشار (Leiter & Maslach, 2001) بأنها حالة نفسية نشأت نتيجة إجهاد عمل غير مرغوب فيه يصاحبه أُنْهَاق انفعالي (Emotional Exhaustion) وتبدد الشخصية أي فقدان الاحساس فيها (Depersonalization) وهبوط الانجازات الشخصية (Personal Accomplishments).

ويرى (راتب، 1997) بأن مكونات الاحتراق النفسي هي: الأُنْهَاق الانفعالي، وتبدد الشخصية، والانجازات الشخصية.

ويعرف الاحتراق النفسي (Psychological Burnout) بأنه “حالة تتسبب عن شعور الفرد بأن احتياجاته لم تلب وتوقعاته لم تتحقق ويتصف بتطور خيبة الأمل يرافقها أعراض نفسية وجسدية التي تؤدي إلى تدني مفهوم الذات ويتطور تدريجياً مع مرور الوقت” (Gold & Roth, 1992, p51).

وفيما يتعلق بحدوث الاحتراق النفسي لدى الحكام يرجع كما أشار (Teipel & et al, 2011) إلى الأدوار التي يقوموا بها والتي قد تكون مصدر للضغوط التي يتعرض لها مثل: دوره كمفاوض لحل الخلاف والتوتر بين المتنافسين، ودوره كقاضي يطبق القوانين واتخاذ القرارات، ودوره كمشرف على مجريات المنافسة ككل.

أما مصادر الاحتراق النفسي لدى الحكام يرجع كما أشار علاوي (1998، ص43) إلى شخصية الحكم وثقته بنفسه، وقيمة الانجاز الشخصي من حيث السيطرة على مجريات المنافسة، والإصابة البدنية والنفسية، وضغوط المنافسة بشكل عام من إعلام و جماهير ولاعبين ومدربين وغيرهم، وضغوط الحياة العامة.

وفيما يتعلق في تقدير الذات (Self-esteem) فقد عرفها (Sonstroem, 1998) بأنها « درجة شعور الفرد بإيجابية نحو ذاته».

كما عرفها القدومي وعبد الحق (2000) بأنها « التقييم العام لدى الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية، والاجتماعية، والانفعالية، والأخلاقية، والجسدية. وينعكس هذا التقييم في ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميتها، وجدارتها، وتوقعاته منها كم يبدو ذلك في مختلف مواقف حياته».

وتقدير الذات لدى الحكم هي حاجة وليست غاية وترتبط أيضا في مفهومه لذاته حيث أشار (Belkacem & Salih, 2017) إلى أن قدرة الحكم على الوعي الذاتي أو تقديره لذاته تعد الخطوة الأولى لفهمه لذاته، اضافة إلى أن دراسة تقدير الذات لدى الحكم الرياضي من المفاهيم الأساسية في الوقت الحالي في علم نفس الشخصية الرياضية.

كما أشار عبد المنعم (2008، ص14) بأن تقدير الذات للحكم الرياضي يعد بعدا هاما للمنافسة الرياضية، لأنه يعد معيارا للفاعلية وذلك من خلال التأثير على شخصية اللاعبين والمدربين والإداريين.

ومما سبق يرى الباحثان إلى أن أهمية الدراسة الحالية تكمن بضرورة الإعداد النفسي لحكام كرة القدم في فلسطين لما يترتب عليه من دور قيادي في إدارة المنافسة، ومواجهة ردود أفعال المدربين واللاعبين والجمهور والإعلام وغيرهم، إذ أن فهم الحكم لذاته، وتقديره لقدراته، وإمكانياته، البدنية، والعقلية، والجسمية، والاجتماعية، والمهارية، والتحكم في تصرفاته وانفعالاته، والثقة بنفسه، وعدم الشعور بالخوف، والتوتر، والقلق، يقوده إلى السيطرة على المنافسة، وعلى خلاف ما سبق يؤدي إلى فقدان سيطرة الحكم على المنافسة وبالتالي ظهور ظاهرة الاحتراق النفسي لديه والتي يسعى الباحثان لدراستها بالإضافة لتقدير الذات لدى حكام كرة القدم والذي يعد من المواضيع الحيوية وقليلة البحث في الوقت الحالي ويوصيان بدارسته في جميع الألعاب الرياضية المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تعد مهنة تحكيم كرة القدم ليست بالمهنة السهلة لما يرتبط أداء الحكم فيها بالعديد من الجوانب النفسية والتي تتعلق في فهمه لذاته وتقديره لها، إضافة إلى تعرضه إلى عوامل الضغط النفسي والتي تختلف من حيث شدتها ونوعها، وقد تؤدي إلى الإنهاك العقلي والبدني لديه، والذي بدوره ينعكس على قدراته البدنية، والنفسية المتعلقة في التحكم في تصرفاته وانفعالاته، واتخاذ القرار الصحيح، إذ يشعر حكام كرة القدم الفلسطيني أن تقديره واحترامه من قبل الآخرين يكمن في مدى نجاحه في اخراج المنافسة، ومن هنا تطرق الباحثان بكون أحدهما يعمل مدربا لكرة القدم، والآخر مراقبا لمنافسات كرة القدم في مجالي لدراسة ظاهرتي الاحتراق النفسي وعلاقته في تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة لدى الباحثان من خلال ما يلي:

- يؤمل من الدراسة الحالية معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغيرات الدراسة.
- يؤمل من الدراسة الحالية معرفة الاختلافات في الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغيرات الدراسة.
- يؤمل من الدراسة الحالية معرفة الاختلافات في تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغيرات الدراسة.
- نتيج الدراسة الحالية المجال للباحثين بإجراء دراسات أخرى مشابهة على حكام جميع الألعاب الرياضية الجماعية الأخرى والفردية.
- تلقي نتائج هذه الدراسة الضوء إلى ضرورة الإهتمام من قبل الاتحادات الرياضية المختلفة بالجانب النفسي للحكام، وتطوير السمات النفسية والإرادية لديهم.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين.
- التعرف إلى الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير صفة الحكم في الملعب.
- التعرف إلى الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير المؤهل العلمي.
- التعرف إلى الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير مستوى الحكم.

تساؤلات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على تساؤلات الدراسة الآتية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير صفة الحكم في الملعب؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير مستوى الحكم؟

مجالات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على المجالات الآتية:

- المجال البشري: حكام كرة القدم في المحافظات الشمالية.
- المجال المكاني: مقر اتحاد كرة القدم.
- المجال الزمني: أجريت الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة بين (1-3-2018 و 1-6-2018م).

مصطلحات الدراسة:

- **الحكام (Referees):** هم « مجموعة من الأشخاص الرياضيين منحهم قانون اللعبة سلطة تنفيذية لقانون كرة القدم أثناء المباراة وقبلها وبعدها عند تكليفهم بإدارة المباراة وهم نوعان: حكم ساحة الذي يؤدي واجباته في وسط الملعب، وحكم مساعد الذي يؤدي واجباته من على الخط الجانبي، وحكم رابع يؤدي واجباته من خارج الملعب ويصنفون إلى حكام دوليين يعتمدون من قبل الاتحاد الدولي» (جابر، 2008).

- **الاحتراق النفسي (Psychological Burnout):** «هو استجابة تتميز بالإرهاك الذهني والانفعالي تظهر كنتيجة تكرر جهد كبير غير فعال لمواجهة متطلبات المنافسة (راتب، 1997، ص166).

أما **التعريف الإجرائي** فيقصد فيها: الدرجة التي يحصل عليها الحكم على مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في الدراسة الحالية.

- تقدير الذات (Self-esteem): هي «معرفة كيف تحب نفسك وتشعر بالرضا عنها، وهي حالة مستمرة تمتد بين تقدير الذات المرتفعة من جهة والذات المنخفضة من جهة أخرى» (Pruitt & et al, 2001).

أما التعريف الإجرائي فيقصد فيها: الدرجة التي يحصل عليها الحكم على مقياس تقدير الذات المستخدم في الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

تطرق الباحثان إلى العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي الاحتراق النفسي وتقدير الذات في المجال الرياضي ومنها:

قام بن هلال (2017) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في البليدة، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (28) حكماً، حيث أظهرت نتائجها أن مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة كان عالياً، ويعزو الباحث ذلك إلى المعاناة والفوضى التي يعيشها الحكم، ولعدم وجود نظام لحماية الحكام.

وقام بن الشيخ (2017) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في ولاية برج بو عريريج إضافة إلى تحديد الفروق بين الحكام تبعاً لمتغير درجة التحكيم، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (50) حكماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير الذات لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، وأظهرت أيضاً أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في ولاية برج بو عريريج تبعاً لمتغير درجة التحكيم.

كما قام (Belkacem & Salih, 2017) بدراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين بعض مصادر الضغط النفسي ومستوى تقدير الذات لدى حكام كرة القدم. أجريت الدراسة على عينة قوامها (80) حكماً من حكام كرة القدم للدوري الممتاز والمسجلين ضمن لوائح الاتحاد الجزائري لكرة القدم. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير الذات لدى حكام كرة القدم كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أيضاً أن مصادر الضغوط النفسية كانت مرتفعة بشكل عام لدى عينة الدراسة وكانت ترتيبها تنازلياً على التوالي (الإعلام، والمكافآت والحوافز، وصراع المقارنة بالزملاء، والبعد الاجتماعي، والخوف من الفشل، والخوف من الإتهام البدني، والصراع الشخصي، والحالة البدنية والوقت)، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ضعيفة دالة إحصائية بين تقدير الذات وبعض مصادر الضغوط النفسية.

وقام أيضاً (Al-haliq & et al, 2014) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي لدى الحكام في الأردن وعلاقته بمتغيرات مستوى الحكم، ونوع اللعبة، وسنوات

الخبرة في التحكيم. وقد تكونت عينة الدراسة من (120) حكماً. وأظهرت نتائجها أن مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن كان ضمن المستوى المتوسط، كما أظهرت وجود فروق دالة احصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي وسنوات الخبرة حيث كان للحكام الأقل خبرة مستويات أعلى من الاحتراق مقارنة بالمحترفين الأكثر خبرة، بينما لا توجد فروق دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي ومتغيري مستوى الحكم ونوع اللعبة.

وأجرى أُنظاري (2012) دراسة هدفت التعرف إلى أهم العوامل التي تُسبب الضغوط النفسية من قبل الصحافة الرياضية لدى الحكام، مستخدماً المقياس الذي صممه الباحث والمتكون من (50) عبارة، والذي تم تطبيقه على عينة الدراسة والبالغ عددهم (62) حكماً من حكام الدرجة الأولى والمسجلين في الاتحاد اليمني لكرة القدم، وأظهرت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط النفسية التي تسببها الصحافة الرياضية على الحكام حسب عمرهم، كما أظهرت النتائج من حيث التأثير أن الضغوط النفسية التي تسببها الصحافة الرياضية على الحكام تقل كلما تقدم الحكام بالعمر ويعزز الباحث ذلك إلى وصول الحكام لسن النضج التحكيمي والذي بدوره يتأقلم الحكام المتقدمين بالعمر (أصحاب الخبرة) فيها مع أفكار الصحفيين الرياضيين وما يدور بداخلهم من أفكار، مما يجعلهم قادرين على مواجهتها.

كما أجرى منصورى (2011) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين مفهوم الذات وظاهرة الاحتراق النفسي لحكام الدرجة الأولى والثانية الاحترافية لكرة القدم، أجريت الدراسة على عينة قوامها (30) حكماً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ضعيفة دالة احصائياً بين مفهوم الذات والاحتراق النفسي، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائية في الاحتراق النفسي ومفهوم الذات تبعاً لمتغير الخبرة في التحكيم والمستوى التعليمي.

كما قام خصاونة وآخرون (2008) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن تبعاً لمتغيرات درجة الحكم، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (81) حكماً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة البالغ (180) حكماً مسجلين لدى الاتحاد الأردني لكرة القدم. وأظهرت نتائجها أن مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن كان ضمن المستوى المتوسط، كما خلصت الدراسة إلى أن درجة الحكم (دولي، أولى، ثانية، ثالثة) لها تأثير على مستوى الاحتراق، فقد دلت نتائج الدراسة على أنه كلما ارتفعت درجة الحكم، انخفضت لديه درجة الاحتراق النفسي في حين لم يظهر أثر لمتغيرات المؤهل العلمي ولسنوات الخبرة على مستوى الاحتراق.

وأجرى جابر (2008) دراسة هدفت التعرف إلى مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الجماعية في فلسطين. وقد تكونت عينة الدراسة من (68) حكام. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الاحتراق النفسي كانت عالية لدى حكام الألعاب الجماعية في فلسطين.

كما أجرى الطحاينة (2007) دراسة هدفت التعرف إلى مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (120) حكم، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن حكام الألعاب الرياضية يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى الحكام تعزى لمتغير العمر والخبرة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين حكام الألعاب الفردية وحكام الألعاب الجماعية.

وقام عيسي (2007) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن وأيضاً إلى تحديد الفروق تبعاً إلى متغيرات العمر والمؤهل العلمي ودرجة الحكم وتخصص الحكم. وأجريت الدراسة على (35) حكام. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والدرجة الكلية لدرجة الحكم وتخصص الحكم.

كما قام الناهي (2007) بدراسة هدفت التعرف إلى الفروق في ظاهرة الاحتراق النفسي لدى حكام كرة السلة تبعاً لمتغيري الدرجة التحكيمية والتحصيل الدراسي، وأجريت الدراسة على عينة قصدية قوامها (12) حكام، (6) حكام دوليين و (6) حكام درجة أولى. وأظهرت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق دالة احصائية في ظاهرة الاحتراق النفسي لدى حكام كرة السلة تبعاً لمتغيري الدرجة التحكيمية والتحصيل الدراسي.

وأجرى (Taylor & et al, 1990) دراسة هدفت التعرف إلى علاقة الاحتراق الرياضي بالضغط النفسية والانسحاب من الرياضة، وأيضاً التعرف على دور الاحتراق كاستجابة انفعالية والضغط النفسية والانسحاب من الرياضة عند العاملين في كرة القدم، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الرياضيين العاملين في مجال كرة القدم، وأوضحت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الخوف من الفشل كمصدر للاحتراق والانسحاب من الرياضة، وأيضاً وجود علاقة دالة إحصائياً بين الاحتراق الرياضي والضغط النفسية، وأظهرت أيضاً وجود علاقة دالة إحصائياً بين عدم الشعور بتقدير الآخرين كمصدر للاحتراق والانسحاب من الرياضة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بأحد صوره الارتباطية نظرا لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع حكام كرة القدم في المحافظات الشمالية الفلسطينية والبالغ عددهم (107) حكما وفقا لسجلات الاتحاد الفلسطيني لكرة القدم للعام 2018م.

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من حكام كرة القدم في المحافظات الشمالية الفلسطينية قوامها (50) حكما، والتي تمثل ما نسبته (46.72%) من مجتمع الدراسة والجدول رقم (1) يبين خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة.

الجدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة (ن=50).

معامل الالتواء	النسبة المئوية %	التكرار	مستويات المتغيرات	المتغيرات المستقلة
0.249-	44	22	حكم ساحة	صفة الحكم في الملعب
	56	28	حكم مساعد	
0.234	40	20	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
	60	30	بكالوريوس فأعلى	
0.421-	28	14	حكم دولي	مستوى الحكم (درجة الحكم)
	30	15	حكم درجة أولى	
	24	12	حكم درجة ثانية	
	18	9	حكم درجة ثالثة	

يتضح من الجدول رقم (1) أن متغيرات الدراسة المستقلة تقع تحت منحى التوزيع الطبيعي لأن قيم معامل الالتواء التي تم استخراجها تقع بي (3 ± 3) ، وهذا يدل على تجانس عينة الدراسة الحالية.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام مقياسان هما:

أ. مقياس الاحتراق النفسي لحكام كرة القدم (Soccer psychological burnout referees): قام الباحثان باستخدام مقياس الاحتراق لدى حكام كرة القدم والذي صممه روبرت و ريتشاردسون وقام بتعريبه محمد علاوي، ويتكون المقياس من (15) فقرة حيث تم قلب درجات الفقرات 5،7،11،12،13،14،15،16،17،18،19،20،21،22،23،24،25،26،27،28،29،30،31،32،33،34،35،36،37،38،39،40،41،42،43،44،45،46،47،48،49،50،51،52،53،54،55،56،57،58،59،60،61،62،63،64،65،66،67،68،69،70،71،72،73،74،75،76،77،78،79،80،81،82،83،84،85،86،87،88،89،90،91،92،93،94،95،96،97،98،99،100،101،102،103،104،105،106،107،108،109،110،111،112،113،114،115،116،117،118،119،120،121،122،123،124،125،126،127،128،129،130،131،132،133،134،135،136،137،138،139،140،141،142،143،144،145،146،147،148،149،150،151،152،153،154،155،156،157،158،159،160،161،162،163،164،165،166،167،168،169،170،171،172،173،174،175،176،177،178،179،180،181،182،183،184،185،186،187،188،189،190،191،192،193،194،195،196،197،198،199،200،201،202،203،204،205،206،207،208،209،210،211،212،213،214،215،216،217،218،219،220،221،222،223،224،225،226،227،228،229،230،231،232،233،234،235،236،237،238،239،240،241،242،243،244،245،246،247،248،249،250،251،252،253،254،255،256،257،258،259،260،261،262،263،264،265،266،267،268،269،270،271،272،273،274،275،276،277،278،279،280،281،282،283،284،285،286،287،288،289،290،291،292،293،294،295،296،297،298،299،300،301،302،303،304،305،306،307،308،309،310،311،312،313،314،315،316،317،318،319،320،321،322،323،324،325،326،327،328،329،330،331،332،333،334،335،336،337،338،339،340،341،342،343،344،345،346،347،348،349،350،351،352،353،354،355،356،357،358،359،360،361،362،363،364،365،366،367،368،369،370،371،372،373،374،375،376،377،378،379،380،381،382،383،384،385،386،387،388،389،390،391،392،393،394،395،396،397،398،399،400،401،402،403،404،405،406،407،408،409،410،411،412،413،414،415،416،417،418،419،420،421،422،423،424،425،426،427،428،429،430،431،432،433،434،435،436،437،438،439،440،441،442،443،444،445،446،447،448،449،450،451،452،453،454،455،456،457،458،459،460،461،462،463،464،465،466،467،468،469،470،471،472،473،474،475،476،477،478،479،480،481،482،483،484،485،486،487،488،489،490،491،492،493،494،495،496،497،498،499،500،501،502،503،504،505،506،507،508،509،510،511،512،513،514،515،516،517،518،519،520،521،522،523،524،525،526،527،528،529،530،531،532،533،534،535،536،537،538،539،540،541،542،543،544،545،546،547،548،549،550،551،552،553،554،555،556،557،558،559،560،561،562،563،564،565،566،567،568،569،570،571،572،573،574،575،576،577،578،579،580،581،582،583،584،585،586،587،588،589،590،591،592،593،594،595،596،597،598،599،600،601،602،603،604،605،606،607،608،609،610،611،612،613،614،615،616،617،618،619،620،621،622،623،624،625،626،627،628،629،630،631،632،633،634،635،636،637،638،639،640،641،642،643،644،645،646،647،648،649،650،651،652،653،654،655،656،657،658،659،660،661،662،663،664،665،666،667،668،669،670،671،672،673،674،675،676،677،678،679،680،681،682،683،684،685،686،687،688،689،690،691،692،693،694،695،696،697،698،699،700،701،702،703،704،705،706،707،708،709،710،711،712،713،714،715،716،717،718،719،720،721،722،723،724،725،726،727،728،729،730،731،732،733،734،735،736،737،738،739،740،741،742،743،744،745،746،747،748،749،750،751،752،753،754،755،756،757،758،759،760،761،762،763،764،765،766،767،768،769،770،771،772،773،774،775،776،777،778،779،780،781،782،783،784،785،786،787،788،789،790،791،792،793،794،795،796،797،798،799،800،801،802،803،804،805،806،807،808،809،810،811،812،813،814،815،816،817،818،819،820،821،822،823،824،825،826،827،828،829،830،831،832،833،834،835،836،837،838،839،840،841،842،843،844،845،846،847،848،849،850،851،852،853،854،855،856،857،858،859،860،861،862،863،864،865،866،867،868،869،870،871،872،873،874،875،876،877،878،879،880،881،882،883،884،885،886،887،888،889،890،891،892،893،894،895،896،897،898،899،900،901،902،903،904،905،906،907،908،909،910،911،912،913،914،915،916،917،918،919،920،921،922،923،924،925،926،927،928،929،930،931،932،933،934،935،936،937،938،939،940،941،942،943،944،945،946،947،948،949،950،951،952،953،954،955،956،957،958،959،960،961،962،963،964،965،966،967،968،969،970،971،972،973،974،975،976،977،978،979،980،981،982،983،984،985،986،987،988،989،990،991،992،993،994،995،996،997،998،999،1000. (علاوي، 1998، ص501).

ب. مقياس تقدير الذات لحكام كرة القدم (Soccer referees self-esteem): ويتكون المقياس من (35) فقرة مقسمة إلى أربعة محاور وتتطلب الاستجابة عليها على سلم استجابة ثلاثي (1-3) وقام الباحثان بتحويله إلى سلم استجابة خماسي تتطلب الاستجابة عليه من (1-5) درجات، حيث تمثل الدرجة (5) أوافق بدرجة كبيرة جدا والدرجة (4) أوافق بدرجة كبيرة والدرجة (3) أوافق بدرجة متوسطة والدرجة (2) أوافق بدرجة قليلة والدرجة (1) أوافق بدرجة قليلة جدا ملحق رقم (2) (بن الشيخ، 2017).

الشروط العلمية لأدوات الدراسة:

* الصدق:

قام الباحثان باستخدام صدق المحكمين للمقياسين وذلك من خلال عرضهما على مجموعة من الخبراء والأكاديميين في جامعة خضوري ووجدوا ان المقياسين على درجة عالية من الصدق للاستخدام في البيئة الفلسطينية، وللتأكد من ذلك قام الباحثان بتطبيق المقياسين على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة مكونة من (15) حكما، واستخدام صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين فقرات كل مقياس ودرجته الكلية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي لحكام كرة القدم ما بين (68-92 %) وكانت دالة احصائيا، في حين تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات لحكام كرة القدم ما بين (69-89 %) وكانت دالة احصائيا، وهذا يدل على ان المقياسين على درجة عالية من الصدق ويصلحان للتطبيق في البيئة الفلسطينية.

* الثبات:

للتأكد من ثبات المقياسين قام الباحثان باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معامل ثبات مقياسي الدراسة، حيث كانت قيمته لمقياس الاحتراق النفسي لحكام كرة القدم (86.2%)، ولمقياس تقدير الذات لحكام كرة القدم (94.2%)، وتظهر القيمتان أن أداتي الدراسة ثابتة وصالحة للتطبيق في البيئة الفلسطينية وتفي لأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات المستقلة (Independent variables):

- صفة الحكم في الملعب، ولها مستويان هما: (حكم ساحة، وحكم مساعد).
- المؤهل العلمي، وله مستويان هما: (دبلوم فأقل، وبكالوريوس فأعلى).
- مستوى الحكم، وله أربعة مستويات هم: (حكم دولي، مستوى أولى، مستوى ثانية، مستوى ثالثة).

ب. المتغيرات التابعة (dependent variables): وتتمثل في استجابات حكام كرة القدم في فلسطين على مقياسي الاحتراق النفسي وتقدير الذات.

المعالجات الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات وذلك من خلال تطبيق ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للإجابة عن تساؤل الدراسة الأول.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent samples t test) للإجابة عن تساؤلي الدراسة الثاني والثالث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار اقل فرق دال (LSD Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ان لزم الامر للإجابة عن تساؤل الدراسة الرابع.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

قام الباحثان في الدراسة الحالية باستخدام الدرجة الكلية للمقياسين في اختبار تساؤلات الدراسة والجدول رقم (2) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والمستوى.

جدول رقم (2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والمستوى للدرجة الكلية لمقياسي الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين (ن=05).

المتغيرات التابعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	المستوى
الاحتراق النفسي	2.37	0.72	47.4	منخفض جدا
تقدير الذات	4.04	0.63	80.08	مرتفع جدا

* تم تحديد الأهمية النسبية والمستوى تبعاً لدراسة القدومي (2014، ص 570).

يتضح من الجدول رقم (2) أن مستوى استجابات حكام كرة القدم في فلسطين على الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي كان منخفضاً جداً وبأهمية نسبية (47.4%)، بينما كان مرتفعاً جداً على الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات وبأهمية نسبية (80.08%). وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة الأول والذي نصه:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين؟

وللإجابة عن التساؤل الأول قام الباحثان باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لتحديد علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين والجدول رقم (3) يبين ذلك.

جدول رقم (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون لتحديد علاقة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين (ن = 05).

المتغيرات التابعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (R)	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	2.37	0.72	-0.531	0.000**
تقدير الذات	4.04	0.63		

* مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، ** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.01$).

يتضح من الجدول رقم (3) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$) بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين حيث بلغت قيمة قيم معامل الارتباط بيرسون ($R= 0.531$)، ويرى الباحثان أن السبب يعود الى طبيعة خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة والجدول رقم (1) يبين ذلك، بمعنى أنه كلما تقدم الحكم الفلسطيني بدرجة التحكيم والمؤهل العلمي كلما زاد لديهم تقديرهم لذاتهم وتقييمهم لها وقل الاحتراق النفسي لديهم، وأكد على ذلك (البستاني، 1988، ص241) الى أن الأشخاص ذوي التقدير المرتفع للذات يعتبرون انفسهم مهمين يستحقون الاحترام ويتمتعون بمعرفتهم للصواب ويفهمون ذاتهم ومكوناتها ويقبلون التحدي ولا يضطربون عند الشدائد. ومثل هذه النتائج اتفقت مع دراسة خصاونة وآخرون (2008) والتي أظهرت نتائجها أنه كلما ارتفعت درجة الحكم قل مستوى الاحتراق النفسي لديه.

بينما اختلفت نتائجها مع دراسة منصورى (2011) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة ايجابية ضعيفة دالة احصائيا بين مفهوم الذات والاحتراق النفسي. وأيضا اختلفت نتائجها مع دراسة (Belkacem & Salih, 2017) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة ضعيفة دالة احصائيا بين تقدير الذات وبعض مصادر الضغوط النفسية.

ثانيا: النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة الثاني والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير صفة الحكم في الملعب؟ وللإجابة عن التساؤل الثاني قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent samples- t-test) لدلالة الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير صفة الحكم في الملعب، والجدول رقم (4) يبين ذلك.

جدول رقم (4): نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تبعا لمتغير صفة الحكم في الملعب (ن=05).

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير المستقل (ن=50)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	صفة الحكم	حكم ساحة (22)	2.23	0.65	1.320	0.256
		حكم مساعد (28)	2.48	0.77		
تقدير الذات	في الملعب	حكم ساحة (22)	4.20	0.62	1.236	0.272
		حكم مساعد (28)	3.90	0.72		

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير صفة الحكم في الملعب، ويعزو الباحثان أنه لا توجد فروق في الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة إلى دور الحكام أنفسهم فتارة حكم الساحة يكون مساعدا وتارة أخرى يكون حكما للساحة، وهذا يوحد جميع الضغوط التي يتعرض الحكم لها، وأيضا يعود إلى الحماية التي يوفرها اتحاد كرة القدم الفلسطيني للحكام باختلاف صفتهم التحكيمية بشكل عام، وبشكل خاص الإعداد النفسي، والذهني، والبدني، والاجتماعي الذي يتمتع فيه الحكم الفلسطيني باختلاف صفته والذي بدوره يساعده على السيطرة على المنافسة وذلك من خلال بث روح الطمأنينة بين اللاعبين والمدربين والجمهور إضافة إلى دور وسائل الإعلام المختلفة في التركيز على جوانب التحكيم الإيجابية والحد من الجوانب السلبية إعلاميا، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه سمرين وأبو حليلة (1996) بأن الحكم أحد الأركان الأساسية للعبة لما يضيفه من بث روح الطمأنينة لدى المدربين واللاعبين والجمهور إذا اتسم بالنزاهة والحيادية، وهذا أيضا يسهم في تطوير الجوانب الفنية والمهارية للاعبين بصورة فعالة، كما يوفر لهم الطمأنينة والذي بدوره يكرس دور اللاعب طيلة المنافسة على أداءه.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة عيسي (2007) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية لدى حكام كرة القدم في الأردن تبعا لمتغير تخصص الحكم.

وتختلف نتائجها مع نتائج دراسة هلال (2017) والتي أشارت إلى حدوث الاحتراق النفسي لدى الحكام يعود إلى المعاناة والفوضى التي يعيشها الحكم، ولعدم وجود نظام

لحماية الحكام. وأيضاً تختلف مع نتائج دراسة جابر (2008) والتي أظهرت أن مستوى الاحتراق النفسي عند الحكام الفلسطينيين كان عالياً بما يعاونه من ضغوط كثيرة في مجال التحكيم منها: ضعف أجرة التحكيم، وعدم وجود نظام لحماية الحكام من قبل الاتحادات الرياضية، والنظرة السلبية للحكم الرياضي، والإهانات اللفظية من قبل الجمهور واللاعبين والمدربين، والاعتداءات البدنية على الحكم الرياضي وغيرها.

وفيما يتعلق بتقدير الذات يعزو الباحثان أنه لا توجد فروق في تقدير الذات لدى عينة الدراسة يعود إلى فهم الحكام لدورهم في المنافسة الرياضية وانسجامهم مع بعضهم البعض في إدارتها واتخاذهم القرارات السليمة، وأيضاً يعود لرضاهم عن أدائهم التحكيمي وهذا خفف من ظاهرة القلق النفسي لديهم وعمل على تنمية الثقة بالنفس والذي ساعدهم بضبط المنافسة الرياضية وإخراجها بأكمل صورة إيجابية، ومن خلال النظر إلى المتوسطات الحسابية لتقدير الذات في الجدول رقم (4) نرى أن حكام كرة القدم الفلسطينيين يتمتعون بدرجة مرتفعة من تقدير الذات والتي ولدت لديهم الثقة بالنفس ومثل هذه النتائج اتفقت مع نتائج دراسات بن الشيخ (2017)، ودراسة جابر (2009، ص206) بعنوان «السمات الانفعالية لحكام كرة القدم في فلسطين» والتي أشار فيها إلى أهمية الثقة بالنفس لدى الحكام، إذ يرى الكثير من الحكام في كرة القدم أن الثقة بالنفس هي الاعتقاد في تحقيق النجاح والإبداع في المجال التحكيمي.

ويرى الباحثان مما سبق ان حكام كرة القدم الفلسطينيين في الوقت الحالي يتلقون اهتماماً كبيراً من قبل الاتحاد الفلسطيني لكرة القدم بتوفير جميع متطلباتهم المادية والنفسية والبدنية والأمنية والإعلامية والعقلية والاجتماعية وغيرها والذي بدوره انعكس على صفاتهم الشخصية والنفسية مما ساهم في تطوير السمات الايجابية كالثقة بالنفس والتحكم بالتصرفات والرغبة والدافعية والجرأة باتخاذ القرار والنزاهة والحيادية ومفهوم الذات وغيرها من جهة، ومن جهة أخرى تقليل حالة القلق والتوتر والضغط النفسي والاحتراق النفسي وغيرها.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة الثالث والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

وللإجابة عن التساؤل الثالث قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent samples- t-test) لدلالة الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول رقم (5): نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ن=05).

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير المستقل (ن=50)	المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
0.411	0.689	0.77	2.48	دبلوم فأقل (20)	المؤهل العلمي	الاحتراق النفسي
		0.69	2.30	بكالوريوس فأعلى (30)		
*0.006	8.444	0.83	3.81	دبلوم فأقل (20)		تقدير الذات
		0.53	4.18	بكالوريوس فأعلى (30)		

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحثان ذلك يعود إلى أن معظم الحكام في فلسطين هم من هواة التحكيم وأغليبتهم من تخصص التربية الرياضية ومارس معظمهم لعبة كرة القدم سابقا كلاعبين للترجيح وهذا عرفهم بقوانين اللعبة وأنظمتها، كما يعود أيضا إلى أن المؤهل العلمي لا يعد معيارا أساسيا للحكم على اختيار الحكام وأدائهم التحكيمي، إضافة إلى طبيعة شخصية الحكم الفلسطيني وما يتلقاه من الدعم النفسي والبدني والذهني والدورات التدريبية باستمرار من قبل المسؤولين وبشكل متكافئ باختلاف مؤهلاتهم العلمية، إضافة إلى عمل الحكام في نفس الظروف البيئية وفقا لقدراتهم وإمكانياتهم وانسجامهم بها وتعرضهم لنفس الضغوط المختلفة وهذا ساهم في عدم وجود اختلاف في ظاهرة الاحتراق النفسي لديهم، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الناهي (2007) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في ظاهرة الاحتراق النفسي لدى حكام كرة السلة تبعا لمتغير التحصيل الدراسي، وتتفق أيضا مع نتائج دراستي خصاونة وآخرون (2008) ودراسة عيسى (2007).

وفيما يتعلق بتقدير الذات أظهرت نتائج الجدول رقم (5) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين متوسطي دبلوم فأقل وبكالوريوس فأعلى ولصالح متوسط بكالوريوس فأعلى، ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى نضج الخبرات المعرفية (المعلومات) المكتسبة التي حصلوا عليها الحكام ذو المؤهل العلمي بكالوريوس فأعلى

والتي انعكست على تكوين شخصيتهم وفهمهم وتقييمهم لها، حيث أشار (Belkacem & Salih, 2017) إلى أن قدرة الحكم على الوعي الذاتي أو تقديره لذاته تعد الخطوة الأولى لفهمه لذاته، إضافة إلى أن دراسة تقدير الذات لدى الحكم الرياضي من المفاهيم الأساسية في الوقت الحالي في علم نفس الشخصية الرياضية، كما أشار (عبد المنعم، 2008، ص14) بأن تقدير الذات للحكم الرياضي يعد بعدا هاما للمنافسة الرياضية، لأنه يعد معيارا للفاعلية وذلك من خلال التأثير على شخصية اللاعبين والمدربين والإداريين.

رابعا: النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة الرابع والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تعزى لمتغير مستوى الحكم؟ ولإجابة عن التساؤل الرابع قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير مستوى الحكم، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق، والجدولين رقم (7،6) تبين ذلك.

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير مستوى الحكم (ن=05).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوياته	المتغير المستقل	المتغيرات التابعة
0.69	2.11	حكم دولي (ن=14)	مستوى الحكم (درجة الحكم)	الاحتراق النفسي
0.71	2.40	حكم درجة أولى (ن=15)		
0.66	2.73	حكم درجة ثانية (ن=12)		
0.79	2.24	حكم درجة ثالثة (ن=9)	تقدير الذات	
0.56	4.27	حكم دولي (ن=14)		
0.60	4.17	حكم درجة أولى (ن=15)		
0.62	3.84	حكم درجة ثانية (ن=12)		
0.95	3.69	حكم درجة ثالثة (ن=9)		

جدول رقم (7): نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير مستوى الحكم (ن=05).

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
الاحتراق النفسي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	2.655 23.222 25.876	3 46 49	0.885 0.505	1.753	0.169
تقدير الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	2.564 20.729 23.292	3 46 49	0.855 0.451	1.897	0.143

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين تبعا لمتغير (مستوى الحكم) درجة الحكم في الملعب، ويعزو الباحثان أنه لا توجد فروق في الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة يعود إلى أن الحكام الفلسطينيين باختلاف درجاتهم يحكمون في الدوريات الفلسطينية المحلية والتي تعودوا على ظروفها ومعايشتها وعلى الصعوبات التي من الممكن مواجهتها في المنافسة أيضا والجماهير واللاعبين والمدربين والإعلام وغيرها، إضافة إلى أن الحكام الدوليين الفلسطينيين يشاركون في التحكيم الخارجي وبشكل منخفض ونسبي، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الناهي (2012) على حكام كرة السلة حيث أظهرت عدم وجود فرق بين درجات الحكام والسبب جاهزية الحكام بدنيا ومعرفيا ومهاريا.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة خصاونة وآخرون (2008) والتي أظهرت نتائجها أنه كلما ارتفعت درجة الحكم قل مستوى الاحتراق النفسي لديه.

وفيما يتعلق بتقدير الذات يعزو الباحثان أنه لا توجد فروق في تقدير الذات لدى عينة الدراسة يعود إلى العلاقات الاجتماعية الوثيقة والمتينة بين حكام كرة القدم الفلسطينيين خارج الملعب وداخل الملعب والتي لا تغير درجة الحكم وشهرته أي نوع من التكبر أو النرجسية اتجاه الآخرين إضافة إلى تعايشهم بجميع الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب

الفلسطيني والتي ولدت لديهم الاحترام المتبادل والصبر والمثابرة والتحدي، وهذا يظهر أن الحكم الفلسطيني يعيش في عائلة واحدة وبيت واحد الذي يستمد منه مكونات شخصيته، وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة منصورى (2011) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات تبعا لمتغير درجة الحكم، وأيضا اتفقت مع نتيجة دراسة بن الشيخ (2017) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير الذات تبعا لمتغير درجة الحكم.

الاستنتاجات:

وفقا لنتائج الدراسة ومناقشتها توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

- وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين.
- لا يوجد تأثير لمتغير صفة الحكم في الملعب في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين.
- لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي في الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في فلسطين، بينما يوجد تأثير واختلاف له في تقدير الذات لدى عينة الدراسة لصالح متوسط المؤهل العلمي بكالوريوس فأعلى.
- لا يوجد تأثير لمتغير مستوى الحكم (شارة الحكم) في الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحثان بالآتي:

- ضرورة الاهتمام بتتبع المهارات النفسية والسمات الإرادية لدى حكام كرة القدم في فلسطين.
- ضرورة الإعداد النفسي لحكام كرة القدم قبل البطولات بشكل عام، وقبل المنافسة بشكل خاص.
- ضرورة إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على لاعبي كرة القدم وباقي الألعاب الرياضية المختلفة في فلسطين.

المراجع العربية والأجنبية

- البيستاني، محمد.(1988). دراسات في علم النفس الاسلامي. القاهرة: دار البلاغة، المجلد الأول، مصر، ص 241.
- الخصاونة، أمان، والزعبي، زهير، والخالدي، حسن.(2008). مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 23 (3).
- الطحائية، زياد.(2007). مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. وقائع المؤتمر العلمي الدولي الثاني، جامعة اليرموك ، الأردن.
- الناهي، عصام.(2007). الاحتراق النفسي لدى حكام كرة السلة. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، 6 (4)، ص 244-256.
- أنظاري، محمد.(2012). قياس الضغوط النفسية التي تسببها الصحافة الرياضية على حكام كرة القدم حسب سنوات التحكيم. مجلة علوم التربية الرياضية، 1 (5)، ص 385-400.
- بن الشيخ، مراد.(2017). تقدير الذات عند حكام كرة القدم (برج بو عرييج). رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- بن هلال، بخوش.(2017). الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم-دراسة ميدانية لحكام الرابطة الجهوية لكرة القدم-البلدية-. رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- جابر، رمزي رسمي.(2009). السمات الانفعالية لحكام كرة القدم في فلسطين. مجلة العلوم والتقانة، 10 (5)، ص 184-214.
- جابر، رمزي رسمي.(2008). مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الجماعية في فلسطين. مجلة علوم التربية الرياضية، 1 (7)، ص 25-36.
- راتب، أسامة.(1997). احتراق الرياضي بين ضغوط التدريب والإجهاد الانفعالي. القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
- سمرين، هاني، وأبو حليلة، فائق.(1996). مستويات ومصادر القلق النفسي لدى

- لاعبي ولاعبات منتخبات الألعاب الجماعية الوطنية في الأردن. وقائع المؤتمر العلمي الثالث، الجزء الأول، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عبد المنعم، محمد جمال.(2008). بناء مقياس تقدير الذات لدى حكام الأنشطة الرياضية. ط1، المحلة الكبرى: دار الكتب القانونية، مصر، ص 14.
- عبد الناصر، القدومي، وعبد الحق، عماد.(2000). تقدير الذات لدى لاعبي ولاعبات فرق الألعاب الجماعية في الجامعات الفلسطينية. مجلة جامعة بيت لحم، 19، ص 39-65.
- علاوي، محمد حسن.(1998). مدخل إلى علم النفس الرياضي. ط1، القاهرة: مذكرات الكتاب للنشر، جامعة حلوان، مصر، ص43.
- علاوي، محمد حسن.(1998). موسوعة الاختبارات النفسية. ط1، القاهرة: مكتبة الناشر للتوزيع، مصر.
- عيسي، فواز.(2007). مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم في الاردن. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
- محمود، مصطفى كامل، وحسام، محمد.(1999). الحكم العربي في قوانين كرة القدم. ط1، القاهرة: مركز الكتاب للنشر، مصر.
- منصورى، نبيل.(2011). مفهوم الذات وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لحكام كرة القدم. رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجزائر (3)، سيدي عبدالله، زرادة، الجزائر.
- Al-haliq, M., Altahayneh, Z. & Oudat, M..(2014). Levels of burnout among sports referees in Jordan. Journal of Physical Education and Sport, 14(1), p 47-51.
- Allen, J. D. (2006). Burnout and the effect on the collegiate athlete. Unpublished master thesis, California University of Pennsylvania.
- Belkacem,C. & Salih, K..(2017). The relationship of sources of psychological stress to the level of self-esteem among football referees. European Journal of Physical Education and Sport Science, 3 (12), p575-593.

- Gold & Roth .(1992). Stress reduction programs to prevent teachers burnout. Education, 107 (3), p 51.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2001). Burnout and health. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (eds). Handbook of health psychology (415-426). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Pruitt, B. E., Crumpler, K. T. and Prothrow-Smith, D. (2001). Health skills for wellness. (3rd Ed.), U.S.A.: Prentice-Hall Inc.
- Sonstroem, R, J.(1998). Physical self-concept: assessment and external validity.
- Exercise Sport Science Review, 26,p 133-64.
- Taylor , A., Daniel , Leith Burke. (1990). Perceived Stress Psychological Burnout and Paths to Turnout Intentions Among Sports Officials. Journal of Sport Psychology, 8, p 36-50 .
- Teipel, D., Kemper, R., and Heinemann D. (2001). Psychische Beanspruchung von Schiedsrichtern in niedrigen und hohen Spielklassen. (Psychological strain on referees in lower and higher divisions) In. D. Teipel and R. Kemper (Hrsg.), Nachwuchsförderung im Fußball. 15.

الملاحق

ملحق رقم (1) مقياس الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم (علاوي، 1998، ص501).

رقم الفقرة	الفقرات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة قليلة جداً
1	اشعر بانني اعاني من ضغوط انفعالية كنتيجة للتحكيم.					
2	اكاد اشعر بتعب عندما استيقظ من النوم صباحا في الايام التي سوف اقوم فيها بالتحكيم.					
3	اشعر بانني اعامل المدربين واللاعبين بطريقة قاسية.					
4	اشعر بانني ابذل المزيد من الجهد في بعض الامور التي تحتاج الى جهد بسيط اثناء قيامي بالتحكيم.					
5	اشعر بانني قد حققت نتائج طيبة اثناء عملي في التحكيم الرياضي.					
6	اثناء قيامي بالتحكيم اجد ان التعامل مع اللاعبين والمدربين يسبب لي المزيد من التوتر.					
7	اشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية اثناء قيامي بالتحكيم.					
8	يزعجني بان التحكيم يسبب لي المزيد من الضغط العصبي.					
9	التعامل مع المدربين واللاعبين الذين لا يحترمون الحكم يسبب لي قدرا كبيرا من التوتر.					
10	اشعر بالاحباط كنتيجة لعملي في التحكيم الرياضي.					

					اشعر بانني اساهم في الارتقاء بمستوى اللاعبين خلال قيامي بالتحكيم.	11
					اشعر بانني اكاد احترق كنتيجة لعملي في مجال التحكيم الرياضي.	12
					اشعر بانني اصبحت اكثر قسوة مع الناس منذ بدأت العمل كحكم رياضي.	13
					اشعر بالاجهاد التام عقب انتهائي من تحكيم مباراة رياضية.	14
					اشعر بان المدرب يعتبرونني السبب الرئيسي في هزيمتهم في المباراة التي اقوم بتحكيمها.	15

ملحق رقم (2) مقياس تقدير الذات لدى حكام كرة القدم (بن الشيخ، 2017).

رقم الفقرة	الفقرات	اوافق بدرجة كبيرة جداً	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة قليلة جداً
1	عندما اشترك في التحكيم يمر الوقت بسرعة.					
2	أستمتع بممارسة التحكيم لانه يشعرنى بالسعادة.					
3	ممارستي لعمليات التحكيم تمنحني خبرات جديدة.					
4	ممارستي للتحكيم تسهم في المحافظة على لياقتي البدنية.					
5	أعطي قراراتي وقت وقوع الخطأ دون تردد.					
6	التحكيم يتيح لي علاقات اجتماعية طيبة.					

					التحكيم يساعدي على الاحتفاظ بصحتي بحالة جيدة.	7
					أثق في قدراتي أثناء التحكيم .	8
					احظي بتقدير واحترام الجماهير عند تحكيمي للمباريات .	9
					احافظ على مظهري المناسب اثناء تحكيمي للمباريات .	10
					أقوم بالتدريب بانتظام للمحافظة على لياقتي البدنية .	11
					اشترك في دورات صقل الحكام التي ينظمها الاتحاد لزيادة كفاءتي	12
					أحافظ على موقعي دائماً بجوار اللاعب .	13
					أتابع كل ما هو جديد في التحكيم الرياضي الذي انتمي اليه كحكم.	14
					أستفيد من تصرفات الحكام التي تواجههم اثناء ادارت المباريات .	15
					أقوم بتطبيق القانون مهما اختلفت الظروف .	16
					اتصرف بحزم كبير في مشاكل اللاعبين.	17
					اقوم باصدار قراراتي دون تفكير في القرارات السابقة .	18
					أستمتع في المباريات النهائية .	19
					احرص ان تكون العالقة بيني وبين المحكمين الزملاء خارج الملعب جيدة.	20
					احترم كامل الحكام الذين تعلمت على ايديهم واستعدت من خبراتهم.	21

					22	اعمل على تقوية علاقات الاخوة والزملاء بين المحكمين الزملاء.
					23	اقوم باحتساب الوقت المناسب لشوطي المباراة بدقة بغض النظر عن النتيجة.
					24	معاملة جميع اللاعبين في الملعب على قدم المساواة.
					25	عندما انزل الى الملعب اعزل نفسي عن الجمهور والاجواء المحيطة بالمباراة حتى لا تتأثر قراراتي.
					26	اشعر ان التحكيم يعزلني تماما عن المشاكل المتعددة للحياة اليومية.
					27	اركز على قراراتي على اللحظة الراهنة دون تفكير فيما سبق.
					28	اشعر بأنني في حالة مزاجية جيدة عند ممارستي للتحكيم.
					29	من الصعب التحكم في انفعالاتي اثناء ادارة المباراة.
					30	أشعر بالقلق الشديد عندما احكم في مباريات هامة.
					31	احافظ على هدوئي في المواقف الحرجة شديدة الحساسية.
					32	لا أتأثر اثناء المباريات بحضور بعض الاشخاص المهمين.
					33	لا اعير تعليقات الجمهور اي اهتمام سلبي او ايجابيا.
					34	اشعر بقيمتي اثناء التحكيم.
					35	فترات تحكيمي تخفف من ضغوطتي الحياتية.

**أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات
الفيزياء والكيمياء والرياضيات في جامعة
د. نضال القاسم، د. جعفر ابو صاع، أ. روحية عواد.**

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، وأجريت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2017/2018)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» (الذكور) من خريجي الفرع العلمي، والبالغ عددهم (976) طالباً. تكونت عينة الدراسة من (244) طالباً، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة. وصمم الباحثون أداة للدراسة، وهي استبانة تقيس أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، إذ تكونت من (25) فقرة، موزعة في خمسة مجالات، وقد تم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، فبلغ معامل الثبات (0.72). وأظهرت نتائج الدراسة أن استجابة الطلاب على المجال الثاني (أسباب تتعلق بقلة التوعية لتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات) حصلت على أعلى نسبة قبول إذ بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال (84.8%)، بينما جاء ترتيب المجال الخامس (أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج) ثانياً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (78.7%)، كذلك جاء المجال الأول (أسباب تتعلق بصعوبة الدراسة في تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات) ثالثاً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (72.1%)، وجاء المجال الرابع (أسباب تتعلق بميول الطالب ورغباته) رابعاً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (62.7%)، بينما حل المجال الثالث (أسباب اجتماعية وأسرية) خامساً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (52.9%). وقد أظهرت نتائج الدراسة إن هناك تبايناً بين وجهات نظر طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» في أسباب عزوفهم عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، وفقاً لمتغيرات الدراسة (البرنامج الأكاديمي، ونوع التخصص).

كلمات مفتاحية: عزوف، تخصصات علمية، طلاب الجامعة.

The reasons why students avoid enrolling to specializations of physics, chemistry, and mathematics in Palestine technical University- Kadoorie.

Abstract

The objective of this study was to identify the reasons of why students avoid enrolling to specializations of physics, chemistry, and mathematics in Palestine technical University- Kadoorie. The population of the study consisted of (976) students of the scientific stream, and the stratified sample of (244) students. To achieve the objectives of the study, the researchers designed a questionnaire which measures the reasons why students avoid enrolling to specializations of physics, chemistry, and mathematics in Palestine technical University- Kadoorie; the questionnaire consisted of (25) items that are distributed on (5) domains. after measuring the validity and reliability of the questionnaire as the constant coefficient was(.72), it was distributed on the sample of this study during the second semester of the scholastic year (2017\2018). In this study, the researchers followed the descriptive approach.

The results of the study revealed that students responses in regard to the second domain -reasons related to the lack of awareness of specializations of physics, chemistry, and mathematics in Palestine technical University- Kadoorie.- reached the highest agreement rate as the total percentage of this domain was (84.8%) ; the fifth domain- reasons related to prospects of job and continuation of postgraduate study in physics, chemistry, and mathematics- came second in order as the total percentage of this domain was (78.7%); the first domain-reasons related to the complexity of studying physics, chemistry, and mathematics- came third in order as the percentage of this domain was (72.1%); the fourth domain- reasons related to students ' tendency and preference- came fourth in order as the percentage of this domain was (62.7%); the third domain- social and family reasons – came fifth in order as the percentage of this domain was (52.9%). The results of the study also revealed differences in students' point of views in regard to the reasons of why they avoid enrolling to specializations of, chemistry, and mathematics in Palestine technical University- Kadoorie in accordance with variables of academic program and type of specialization.

المقدمة:

تُشكّل العلوم الطبيعية اليوم حجرَ الزاوية في جميع التقنيات التي نستخدمها في حياتنا اليومية، بدءاً من الهاتف النقال، وانتهاءً بالمحادثات المرئية، وبالرغم من أهمية العلوم والتكنولوجيا والابتكار في العصر الحالي. إلا أنّ هناك عزوفاً عن الالتحاق بالتخصصات العلمية البحتة كالفيزياء، والكيمياء، والرياضيات (صالح، 2011). ومن اللافت للنظر أنّ هناك توجهاً عاماً لدى طلبة جامعة فلسطين التقنية «خضوري» (الذكور) نحو التخصصات الأخرى في الجامعة، كالأعمال والاقتصاد، والزراعة، والرياضة، والهندسة والتخصصات الحاسوبية، والتخصصات المرتبطة بها، حيث عزا بعض الطلبة الذكور عزوفهم عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات إلى صعوبة المنهج العلمي لها، وأنها تخصصات تتطور بشكل مستمر وتزداد صعوبتها باضطراد لتواكب العصر والتقدم، وبالمقابل لا يوجد تطوير مكافئ لهذا التقدم للمعلمين في المدارس الثانوية. لتشجيع الطلاب على التوجه نحو هذه التخصصات، وتشجيع الميول لديهم لدراساتها، كما أن هناك ندرة في الوسائل التعليمية الحديثة، وقلة في البرامج الإرشادية لتعريف الطلبة باحتياجات المجتمع الفلسطيني للتخصصات العلمية، إضافة إلى أن المختبرات المدرسية لا يتم تجهيزها وفق مقاييس علمية عالمية، لتجذب اهتمام الطلبة بالتخصصات العلمية. كما أن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات مقترن باختبارات تحديد المستوى العلمي، مثل (الأيلتس) أو (التوفل) والحاسوب وغيرها من الاختبارات، التي يراها بعض الطلبة عقبة (ابو ججوح، 2013).

كذلك فإن قلة الإرشاد الأكاديمي أو غيابه في المراحل المتقدمة من الدراسة قبل الجامعية، أدى إلى غياب ثقافة الاختيار لدى الطلاب ومعظم الطلاب تنقصهم الدراية بما يريدون دراسته، كما أن الأهل يلعبون دوراً في اختيار الطالب لتخصصه. (Brown, 2006)، لذا أصبح من الواجب علينا الاسهام في تصحيح المفاهيم الخاطئة لدى بعض الأهالي حول تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات التي يرونها صعبة، إن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف الطلبة الذكور عن المواد العلمية (الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات) هي هذه الصعوبة التي رسخها الأهل في عقول أبنائهم، وصعوبة تحصيل العلامات في مساقاتها، وان التخصصات الأخرى يمكن للطلاب تحصيل علامات جيدة فيها وبلا مجهود كبير، إذ إنها تعتمد بشكل كبير على الحفظ بعكس، الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات التي تحتاج لفهم وتركيز أكبر.

لذا وجب علينا في هذا البحث أن نسلط الضوء على أسباب هذا العزوف، لإعادة توجيه النظر إلى هذه التخصصات نظراً لحاجة سوق العمل الفلسطيني إليها، وذلك عن طريق

تعريف الطلاب بأهمية هذه التخصصات، حتى يستطيعوا رُفد المجتمع بعقول وسواعد فلسطينية، تدير القاعدة العلمية والاقتصادية والصناعية للدولة الفلسطينية، مشيرين إلى أن مناخ التعليم بشكل عام يحتاج إلى تغيير ومواكبة للمستجدات التي طرأت. على هذا المجال، فدراسة المواد العلمية تعمل على تنمية العقل والتفكير لدى الطلبة، وتفسح المجال لمزيد من الابتكارات والاكتشافات العلمية، وتسهم في خلق مجتمع حضاري علمي يُستفاد منه حاضراً ومستقبلاً (أبو دعباس، 2006).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

من خلال عمل الباحثين باعتبارهم أعضاء هيئة تدريس وموظفين في كلية العلوم والآداب وعضويتهم لمجلسها استشعروا أن هناك عزوفاً لدى الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات إذ ظهر ذلك جلياً من خلال مقارنة أعداد الطلاب الذكور مع العدد الكلي لكل تخصص من هذه التخصصات، حيث كانت هذه الأعداد كالاتي: (12 طالباً من أصل 62 طالباً وطالبة في تخصص الفيزياء، و10 طلاب من أصل 108 طلاب من كلا الجنسين في تخصص الكيمياء، و20 طالباً من أصل 115 طالباً وطالبة في تخصص الرياضيات).

وبناءً على ما سبق حددت مشكلة الدراسة في: أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، إذ يمكننا التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري؟

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق دالة إحصائية في متوسطات أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية «خضوري» وفقاً للبرنامج الأكاديمي؟

السؤال الثالث: هل هناك فروق دالة إحصائية في متوسطات أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية خضوري، وفقاً لنوع التخصص؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى أهم أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية خضوري، عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات من وجهة نظر طلاب الجامعة أنفسهم.
- التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات أفراد عينة الدراسة من طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات باختلاف متغير (البرنامج الأكاديمي).
- التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات أفراد عينة الدراسة من طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات باختلاف متغير (التخصص).

أهمية الدراسة: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة ومبرراتها في المجالين الآتيين:

أولاً: الأهمية النظرية

قلة الدراسات السابقة التي تطرقت لأسباب عزوف طلبة جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، حسب علم الباحثين، وهي بذلك تغطي النقص في الأدب التربوي في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية العملية

- الحاجة الملحة لمعرفة أسباب عزوف طلبة جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.
- قد تعيد هذه الدراسة الميدانية المسؤولين في إدارة الجامعة، ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في معرفة أسباب هذه الظاهرة.
- قد تساعد هذه الدراسة صانعي القرار في الجامعة، ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في الحد من هذه الظاهرة، وتبني الحلول المقترحة لحلها.
- قد تسهم في حسن تخطيط البرامج التوعوية وتنفيذها لجذب الطلبة الذكور واستقطابهم لهذه التخصصات (الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات) بناءً على نتائج علمية.
- قد تشجع هذه الدراسة الباحثين والمهتمين بمتابعتها، والبناء على نتائجها، والعمل بتوصياتها.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يأتي:

- الحدود المكانية: محافظة طولكرم - فلسطين.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2017/2018
- الحدود البشرية: طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» (الذكور) المسجلون للفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2017/2018 ، من خريجي الفرع العلمي في الثانوية العامة، والحاصلين على معدل 65% فأعلى.

مصطلحات الدراسة:

- عزوف (لغةً): في المعجم الوسيط: هو الانصراف عن الشيء والزهد فيه (مصطفى وآخرون، 1972، 598).
- العزوف إجرائياً: عدم رغبة طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» بالالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، لسبب ما، بالرغم من توفر شروط القبول لديهم لهذه التخصصات.
- طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري»: طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري»، من خريجي الفرع العلمي في الثانوية العامة والحاصلين على معدل 65% فأعلى، وملتحقين بكليات الجامعة بمقرها الرئيس بمحافظة طولكرم، بمختلف التخصصات باستثناء تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، ومنتظمين بالدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2018/2019. حيث إن من متطلبات الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، أن يكون الطالب الملتحق من خريجي الفرع العلمي في الثانوية العامة، وحاصلاً على معدل 65% فأعلى.

الإطار النظري، والدراسات السابقة:

يشهد العالم بصفة عامة، والعالم العربي بشكل خاص عزوف الطلاب عن دراسة العلوم الطبيعية (الفيزياء، والكيمياء، والأحياء، والرياضيات)، وقد نشأ حاجز نفسي عند بعض الطلاب تجاه هذه العلوم فيتوهمون أنهم لا يستطيعون فهمها ولا استيعابها، بل قد يرى كثير منهم أنها مجرد طلاسـم وألغاز ورموز ومشكلات، تتسم بالصعوبة والغموض والجفاف، الأمر الذي يؤدي إلى نفور الطلاب عن دراسة هذه العلوم (Middleton, , et al. 2013).

أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتخصصات العلمية

يعتقد أن هناك كثيراً من الأمور التي قد تكون سبباً في عزوف الطلاب عن الالتحاق في التخصصات العلمية، منها (الخياط، 2004):

أسباب أكاديمية: تتلخص في اعتقاد بعض الطلاب أن نسب الرسوب في مقررات برامج كلية العلوم هو الأكثر مقارنةً بالتخصصات الأخرى التي تطرحها الكليات ذات الطبيعة النظرية الأخرى (Nardi & Steward, 2003).

أسباب مجتمعية: يعتقد بعض الطلاب بعدم وجود فرص عمل لخريجي برامج كلية العلوم، كما يتأثر ذلك برأي ولي أمر الطالب، لاعتقاده بعدم وجود فرص عمل لخريجي كلية العلوم، كما أن رغبة ولي الأمر في أن يتخرج ابنه بشهادة تؤهله لأن يحمل لقباً مهنيًا مثل: مهندس، أو محامي، أو طبيب، هذه الرغبة أكثر من أن يتخرج ابنه من كلية العلوم ليكون معلماً

أسباب تتعلق بصعوبة محتوى المواد العلمية بالمرحلة الثانوية: أشارت دراسة (ياسر، 2004) إلى صعوبة لغة العلوم والرياضيات وما تتضمنه العلوم من مفاهيم مجردة وعلاقات وقوانين رياضية وصعوبة حل المسائل واعتمادها على الرياضيات، وأن دراستها تتطلب متطلبات عقلية ومعرفية عليا.

أسباب تتعلق في تأثير وسائل الإعلام: يلعب الإعلام وما ينشر في الصحافة، وما يتناقله أفراد المجتمع في النقاش دوراً أساسياً في عزوف الطلبة عن الالتحاق ببرامج الكليات العلمية، كالطب، والصيدلة، والهندسة، والعلوم، ففي فترة معينة شاع بين أفراد المجتمع بأن هناك فرص عمل كثيرة ومتوفرة لخريجي الكليات النظرية، وأن مختلف قطاعات الدولة والقطاع الخاص، تحتاج إلى متخصصين ومتخصصات في الخدمة الاجتماعية وكلية التجارة والحقوق، (وخاصة البرامج باللغة الإنجليزية والفرنسية والآداب) ببعض التخصصات النوعية، مقارنةً بالتخصصات العلمية التي لم تلق رواجاً إعلامياً، إذ تعتبر نسبة الالتحاق بها منخفضة.

أسباب تتعلق في احتياجات المجتمع والوزارات: عدم استيعاب الوزارات والمؤسسات الحكومية والخاصة لأعداد الخريجين من الكليات العلمية، وعدم توفر فرص عمل مناسبة لخريجي الكليات العلمية، والعملية يجعل الطلاب يفكرون في الدراسات الأدبية، واختصار عدد سنوات الدراسة في الكليات العلمية، ويوفرون الوقت والجهد، ويعزفون عن الالتحاق بها.

أسباب تتعلق في نوعية البرامج الأكاديمية في الكليات العلمية والعملية: على الرغم من أهمية البرامج التقليدية الموجودة حالياً في الكليات العلمية كالطب، والصيدلة والهندسة، والعلوم، والتي تشكل أساس المعرفة العلمية، إلا أن الكليات العلمية لم تتخذ إجراءات سريعة نحو تطوير برامجها، واستحداث برامج نوعية جديدة، ويبدو أنها غير راغبة في مواكبة المستجدات، وهذا الأمر ربما خلق انطباعاً غير سليم واتجاهاً سلبياً عند الطلاب عن الكليات العلمية والعملية.

أسباب تتعلق بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة: أكثر المشكلات الاجتماعية والاقتصادية حدة هي: طول مدة الدراسة في الكليات العلمية، وعدم قدرة بعض الطلاب على التكلفة المالية للدراسة في الكليات العلمية والعملية، وبحث الطلاب عن عمل، وعدم توفر المواصلات المناسبة من الكليات واليها، وعدم توفر سكن مناسب للطلاب.

الآثار الناجمة عن عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتخصصات والبرامج العلمية:

إن مشكلة عزوف الطلاب عن دراسة المواد العلمية والرياضيات، يعوق عملية تنمية المجتمع العربي بصفة عامة وتوفير متطلبات سوق العمل والإنتاج بصفة خاصة، لعدد من الأسباب منها (عبد السلام، 2009):

- إن أساس الإنتاج والتنمية في أي دولة هو الصناعة وهذا القطاع لا يبني إلا بالعلم والتكنولوجيا، وبالكوادر العلمية والفنية المؤهلة وبخريجي الكليات العلمية، مثل: الهندسة، والعلوم البحتة، وتكنولوجيا المعلومات، والعلوم الطبيعية والتطبيقية، وعدم علاج هذه المشكلة، سيفقد مجتمع الصناعة قوة علمية وعقلية مهمة تؤثر على مختلف القطاعات.
- يؤثر بصورة واضحة في نقص الكوادر البشرية المؤهلة في المجالات العملية الطبية، مثل: الطب، والتمريض، والصيدلة، والعلاج الطبيعي، والتحاليل الطبية، وغيرها.
- الاعتماد على خبرات أجنبية لإدارة مجالات حيوية ومهمة، مثل: المجال العسكري، والصحة في الدول العربية لندرة المتخصصين في هذه المجالات وهذا يؤثر على الأمن القومي العربي.

- حاجة المجتمع لكثير من التخصصات الحيوية والمهنية، التي تتطلب إعداد الطلاب والدارسين والباحثين في المواد العلمية والرياضيات، حيث يتجه العالم نحو التطور العلمي والتكنولوجي بصورة سريعة.
 - ضعف الثقافة العلمية والتكنولوجية بين الشباب والكبار في هذا العصر، وتدني مستوى التطور العلمي والقدرة على حل المشكلات العلمية والتقنية والحياتية، بصورة لا تتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.
 - عدم القدرة على توفير متطلبات دراسات العلوم والتقنية من مختبرات وأجهزة ومعدات، بسبب عدم توفر القوى البشرية المدربة القادرة على توظيفها والاستفادة منها.
 - هجرة أعداد كبيرة من العلماء والمهندسين والفنيين إلى خارج الوطن، لعدم توفر المناخ والكفاءات القادرة على الاستفادة من قدراتهم، وهذا في حد ذاته يمثل استنزافاً للإمكانات وللطاقات.
 - الاستيراد من الدول الأجنبية بدلاً من الاكتفاء الاقتصادي والصناعي والزراعي، مما يؤدي إلى ضعف كثير من النشاطات الصناعية والزراعية، وإلى استنزاف الأموال، وقيام الدول الأجنبية وتكتلاتها الصناعية والزراعية والتجارية المختلفة بالاستغلال، وفرض السيطرة على الشعوب العربية.
- ولقد أصبح ما يشغل واضعو السياسات التعليمية في مختلف دول العالم هو ذلك لعدد المحدود من الطلاب الملتحقين بالشعب العلمية بالتعليم الجامعي، مقارنةً بالأعداد الكبيرة من الطلاب الملتحقين بالشعب الأدبية، وقد ظهر عديد من الدراسات التي تبحث في أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بالأقسام العلمية، وخاصة قسم الفيزياء، ومن هذه الدراسات:
- دراسة خليل (2017)، والتي هدفت إلى تقصي أسباب عزوف طلبة السنوات التحضيرية في الجامعات السعودية عن دراسة الرياضيات كتخصص، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لأغراض الدراسة، حيث قام بإعداد استبانته مكونة من (44) فقرة موزعة على ستة محاور، وطبق الباحث أداة الدراسة على عينة من طلاب السنة التحضيرية بلغ عددها (156)، وأظهرت نتائج الدراسة أن أعلى المحاور في أسباب العزوف عن تخصص الرياضيات هو محور سوق العمل، يليه محور المجتمع، فمحور طبيعة مادة الرياضيات، فمحور معلم الرياضيات، فمحور الأهل والزملاء، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلاب لأسباب العزوف عن دراسة الرياضيات كتخصص تعزى لمتغير الجنس، والجامعة. وفي ضوء هذه النتائج، أوصى الباحث لفتح المجال لدارسي الرياضيات للعمل في البنوك، والشركات، ومراكز البحوث العلمية، وقطاع المال والأعمال، وفتح تخصصات جديدة بكليات العلوم، مثل: الرياضيات المالية والرياضيات التطبيقية، التي يحتاجها سوق العمل بشدة.

وقام منصور وسلمان، (2013) بدراسة هدفت للتعرف إلى أسباب عزوف الطلبة عن التقديم إلى قسم الرياضيات في الجامعات العراقية، حيث قام الباحثان بإعداد أداة مكونة من أربعة محاور تضمنت 40 فقرة، وطبق الباحثان الاستبانة على عينة من المدرسين بلغ عددهم (20) مدرساً، كما اختيرت عينة من الطلبة بعدد (60) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن أكثر الأسباب حدة، هي: (شعور الطالب بجمود مادة الرياضيات وانقطاعها عن التطور)، كما أنها تحتاج من الطالب تركيزاً وجهداً عقلياً كبيراً، ووضعت بعض التوصيات، منها: إعادة النظر بمقررات الرياضيات مناهجها، وتوسيع فرص العلم أمام الخريجين، وتطوير الكفاءة التدريسية للمدرسين.

أما دراسة صيام وسالم (Syam & Salim, 2014) فقد هدفت إلى معرفة أسباب عزوف الطلاب عن اختيار الرياضيات مادة تخصص في الجامعة القطرية، من وجهة نظراً لمحاضرين في الجامعة، وقام الباحثان بتصميم استبيان مكون من (14) عبارة لاستطلاع آراء الأساتذة في الجامعة حول أسباب العزوف لدى الطلاب، وتكونت عينة الدراسة من (137) أستاذاً من كليات مختلفة تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتوصلت الدراسة لمجموعة من العوامل، منها: قلة مجالات العمل المتاحة للمتخصص في الرياضيات وعوامل اجتماعية تتعلق بتأثير الأسرة، ونقص فرص العمل لدارس الرياضيات، وأسباب مادية، مثل: انخفاض رواتب مدرسي الرياضيات، وأسباب ثقافية مثل: نظرة المجتمع لمعلم الرياضيات نظرة أقل من أصحاب التخصصات الأخرى، وأوصت الدراسة بفتح تخصصات جديدة في قسم الرياضيات في كلية العلوم تتفق مع احتياجات سوق العمل، مثل الرياضيات المالية، والتأكيد على معلمي الرياضيات بالتركيز على أهمية وتخصص الطلاب فيها.

أما دراسة إبراهيم (2013) فقد هدفت إلى تقصي الأسباب الأكاديمية والشخصية والاجتماعية، لعزوف الطالبات عن التخصصات العلمية في كلية التربية للبنات في جامعة المجمع، وقد طبقت الباحثة مقياس التعرف إلى أسباب عزوف الطالبات على عينة قدرها (406) طالبات من تخصصات علمية وأدبية مختلفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأسباب الأكاديمية هي الأكثر شيوعاً لعزوف الطالبات عن التخصصات العلمية، يليها الأسباب الاجتماعية، ثم الأسباب الشخصية، وأوصت الدراسة بضرورة التوسع في افتتاح أقسام علمية جديدة ومتنوعة، تتلاءم مع حاجة المجتمع وميول الطالبات، بالإضافة إلى تفعيل عمليات الإرشاد الأكاديمي لتوجيه الطالبات للتخصص المناسب.

وهدف دراسة سليم والرشود (Selim & Al-Rushood, 2011) إلى تحديد أسباب عزوف الطلاب عن تخصص الرياضيات، في جامعة الخرج في المملكة العربية السعودية، وقام الباحثان بإعداد استبانتين، إحداهما للطلبة والأخرى لأساتذة الرياضيات، وتكونت عينة

الدراسة من (541) طالباً من غير المتخصصين في الرياضيات في كليتي المجتمع والعلوم في الجامعة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من الأسباب وراء عزوف الطلاب كطبيعة مادة الرياضيات، وتأثر الطلاب برأي المجتمع حول صعوبة الرياضيات، وتدريسها.

وقد هدفت دراسة الأمين (2007) التعرف إلى أسباب عزوف الطلبة المقبولين في كلية العلوم (جامعة الكوفة) للتسجيل في قسم الرياضيات، حيث بلغت عينة الدراسة (90) طالباً وطالبة من طلبة كلية العلوم في جامعة الكوفة، وقام الباحث بتصميم استبيان من أجل معرفة أسباب عزوف الطلبة عن دراسة الرياضيات، ووزع الاستبيان على عينة الدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك (15) سبباً تعتبر من أسباب عزوف الطلبة عن دراسة الرياضيات، تراوحت أوزانها المئوية ما بين (15.12-69.84)، وكان من أهم تلك الأسباب: عدم توفر مجالات أخرى غير التدريس للعمل بعد التخرج، و ميولي ورغبتي لا تميل إلى حب الرياضيات، وأهلي لم يشجعوني على اختيار قسم الرياضيات، وأوصت الدراسة بإعطاء امتيازات إضافية لمن يعمل في مجال الرياضيات، وتغيير سياسة الكلية في توزيع الطلبة على الكليات في الجامعة.

ودرس الخياط (2004) أسباب عزوف خريجي الثانوية عن الالتحاق في برامج كلية العلوم في جامعة البحرين، إذ بلغت عينة الدراسة (153) طالباً وطالبة من طلبة جامعة البحرين، وقام الباحث بتصميم استبانة تكونت من (31) فقرة، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عزوفاً عن الالتحاق ببرامج كلية العلوم، بل ومعظم التخصصات العلمية مقارنة بالبرامج المطروحة في الكليات الأخرى، وأوصت الدراسة بضرورة ترويج كاف لبرامج العلوم تقوم به الأقسام العلمية، وعمل ورش عمل لمدرسي مواد العلوم في الجامعات، إضافة إلى عقد برامج مفتوحة لحث أولياء الأمور لتشجيع أبنائهم على الالتحاق في برامج كلية العلوم.

ومن هذه المراجعة السريعة للدراسات السابقة، يلاحظ أن هناك طرقاً متعددة ودراسات كثيرة استخدمها العلماء للتعرف إلى أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعات الدول العربية، وقد استفاد الباحثون من خلال دراستهم لأسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري- من المنهج العلمي المستخدم في الدراسات السابقة، وكذلك في تصميم أداة الدراسة، لكن الدراسة الحالية اختلفت، من حيث المجتمع، والعينة، وبعض المتغيرات المستقلة، وخاصة أنها الدراسة الأولى من نوعها- حسب علم الباحثين التي تناولت أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، إذ جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة في مجال تناولت فيه الدراسات العربية لموضوع العزوف عن التخصصات العلمية.

الطريقة والإجراءات:

تتمثل أهم إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب جامعة فلسطين التقنية « خضوري من خريجي الفرع العلمي والحاصلين على معدل (65%) فأعلى في الثانوية العامة، والبالغ عددهم (976) طالباً، وهم الطلاب المسجلون والمنتظمون في الدراسة خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2017/ 2018 في برامج البكالوريوس والدبلوم في مختلف كليات الجامعة في المقر الرئيس في مدينة طولكرم، ماعدا الطلاب الملتحقين فعلاً في تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (244) طالباً، بنسبة (25%) تقريباً من مجتمع الدراسة الأصلي، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، ووزعت أداة الدراسة على أفراد العينة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية (%)
البرنامج	دبلوم	31	13
	بكالوريوس	213	87
	المجموع	244	100
التخصص	علمي	224	92
	إنساني	20	8
المجموع		244	100

أداة الدراسة:

استخدم الباحثون في الدراسة الحالية الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وصممت أداة الدراسة من خلال:

1. خبرة الباحثين ومراجعة الأدوات البحثية في دراسة كل من: الخياط (2004)، ودراسة جمعة وسلمان (2013).
2. تحديد أسباب العزوف عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات بخمسة مجالات، إذ تكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (30) فقرة.
3. عرض الاستبانة على (10) محكمين من حملة درجة الدكتوراه في الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، والقياس والتقويم التربوي، وجميعهم أعضاء هيئة تدريس في جامعات مختلفة، للتأكد من مناسبة الفقرات لمجالات الدراسة، ودقة صياغتها، ووضوحها، وحذف بعض الفقرات وتعديل أخرى وفق رؤيتهم لتحقيق صدق الاداة .
4. أجريت التعديلات كما رأى المحكمون، ثم ثبتت الاستبانة بصورتها النهائية بعد تعديل بعض الفقرات وحذف (5) فقرات منها، لكي تصبح بصورتها النهائية مكونة من (25) فقرة.
5. اعتمد (50%) كمييار لتحديد فاعلية السبب، وذلك لأن سلم الاستجابة يتكون من استجابتين (نعم) و (لا) لكل فقرة من الفقرات.
6. بوّبت البيانات وعولجت إحصائياً.
7. أُجري التحليل لـ (244) استبانة من أصل (293) بسبب عدم الاسترجاع والاستبعاد.

صدق الأداة:

أولاً: صدق المحكمين: لتقدير هذا النوع من الصدق، تم عرض الاستبانة على (10) محكمين من حملة درجة الدكتوراه في الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، والقياس والتقويم التربوي من أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية «خضوري» وجامعة النجاح الوطنية، وجامعة القدس، وجامعة القدس المفتوحة، لإبداء الرأي حول الفقرات، ووضوحها للمجال والتعديل، وفي ضوء الملاحظات، تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها سبعة محكمين فأكثر، وأجرى الباحثون التعديلات المناسبة على الاستبانة، لتصبح بصورتها النهائية (25) فقرة من أصل (30) فقرة.

ثانياً: صدق الاتساق إحصائياً: تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة، حيث إن جميع معاملات الارتباط عالية، ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على أن هناك اتساقاً داخلياً بين فقرات الاستبانة.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استُخدمت معادلة (كودر شاردستون 20)، وذلك لأن سلم الاستجابة يتكون من مستويين هما (نعم) و (لا)، لقياس الاتساق الداخلي بين المجالات، وكذلك لاستخراج قيمة الثبات محسوبة على أساس الدرجة الكلية، حيث وصلت درجة الثبات الكلي (0.72) وهو معامل ثبات جيد، يفيد بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

1. المتغيرات المستقلة:

- أ. البرنامج الأكاديمي وله مستويان : (دبلوم، بكالوريوس).
- ب. التخصص وله مستويان: (علمي ، وإنساني)

2 . المتغيرات التابعة:

تتمثل في استجابة أفراد عينة الدراسة على أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية - خضوري.

المعالجة الإحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات فرغت، وتم إدخالها إلى الحاسب الآلي وتمت معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإنسانية على النحو الآتي:

- معادلة كودر ريتشادسون (20) لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية للإجابة عن السؤال الأول.
- التكرارات واختبار مربع كاي (كا2) للإجابة عن السؤالين الثاني والثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على:

ما أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية «خضوري»؟.

ومن أجل الإجابة عن السؤال الأول، استخدمت التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة ونتائج الجدول (2) تبين ذلك، ونتائج الجدول (3) توضح ترتيب مجالات الدراسة حسب تكرار كل مجال ونسبته.

جدول (2) التكرارات والنسب المئوية لأسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية «خضوري» (ن=244)

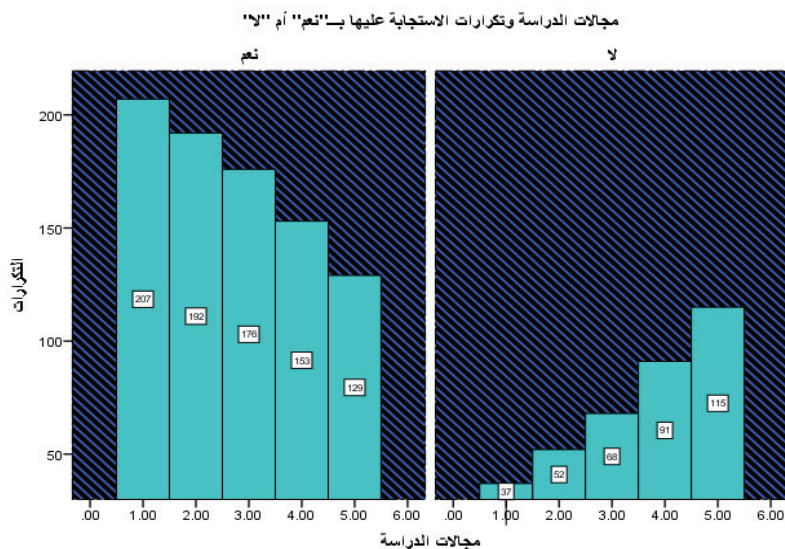
#	الفقرات	المجال	نعم		لا	
			التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
1	جمود المادة الدراسية وصعوبتها.	المجال الأول : أسباب تتعلق بصعوبة الدراسة في تخصصات الفيزياء والكيمياء، والرياضيات	175	71.7	69	28.3
2	تعتمد الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء والرياضيات على إتقان اللغة الانجليزية.		131	53.7	113	46.3
3	تحتاج الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء والرياضيات إلى كثير من الجهد والمتابعة اليومية.		224	91.8	20	8.2
4	التأسيس المدرسي الضعيف بمجالات الفيزياء والكيمياء، والرياضيات.		186	76.2	58	23.8
5	تحتاج الدراسة بهذه التخصصات إلى كثير من الاستقصاء والمعرفة البحثية العلمية.		166	68	78	32

3.3	8	96.7	236	المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلّة التوعية المدرسية بتخصصات الفيزياء، والكيمياء والرياضيات	6	انعدام الإرشاد الأكاديمي أثناء المرحلة الثانوية بأهمية العلوم الطبيعية.
0.8	2	99.2	242		7	قلة التشجيع المدرسي نحو تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.
32	78	68	166		8	غياب دور مربّي الصف في معالجة الضعف الدراسي بمواد الفيزياء والكيمياء والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.
0	0	100	244		9	ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية لتعريف الطلاب بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء والرياضيات.
39.3	96	60.7	148		10	قلة التسهيلات التي تقدمها كلية العلوم لخريجي الثانوية العامة الجدد لتشجيعهم على الالتحاق بالتخصصات العلمية
39.8	97	60.2	147		المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية	11
50.4	123	49.6	121	12		تشجيع الأسرة لأبنائها على الالتحاق بتخصصات أسهل لتسريع تخرجهم.
54.1	132	45.9	112	13		ضعف القدرة المادية للأسرة تحول دون تشجيع أبنائهم على الالتحاق بتخصصي الفيزياء، والكيمياء والرياضيات.
50.8	124	49.2	120	14		أولياء الأمور يفرضون تخصصات بعينها على أبنائهم لمساعدتهم بمتابعة أعمال العائلة الخاصة.
41	100	59	144	15		الدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلاب بإيجاد وقت فراغ كاف للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة غوائلهم.

25.8	63	74.2	181	المجال الرابع : أسباب تتعلق بميول الطالب ورغباته	16	دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تلبّي طموحي الدراسي.
33.2	81	66.8	163		17	تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا يوفر لي اللقب المهني الذي اطمح إليه كالمهندس أو المحاسب. الخ.
53.3	130	46.7	114		18	التحقت بتخصص آخر غير الفيزياء، أو الكيمياء أو الرياضيات لأبقى مع أصدقائي رغم رغبتني بالالتحاق بأحدها.
48.8	119	51.2	125		19	لم اكن على دراية كافية بمستقبل الدراسة بتخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في بداية التحاقني في الجامعة.
25.8	63	74.2	181		20	دراسة الفيزياء او الكيمياء او الرياضيات تحتاج إلى خبرات ومهارات علمية امتلكها.
0	0	100	244		المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل، واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	21
35.7	87	64.3	157	22		الأجور التي يتقاضاها خريجو تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تختلف عن أجور خريجي التخصصات الأسهل.
35.2	86	64.8	158	23		أحتاج لفترات دراسة إضافية لاكتمال دبلوم التأهيل التربوي لأتمكن من العمل في سلك التربية والتعليم.
36.1	88	63.9	156	24		صعوبة استكمال دراستي العليا بمجالات الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في الجامعات الفلسطينية .
0	0	100	244	25		اكتظاظ سوق العمل بخريجي تخصصات الفيزياء، و الكيمياء، والرياضيات العاطلين عن العمل.

جدول (3) ترتيب مجالات الدراسة، حسب معدل نسبة وتكرار كل منها

ترتيب المجال	عنوان المجال	نعم		لا	
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
1	المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلّة التوعية المدرسية بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	207	84.8	37	15.2
2	المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل، واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج.	192	78.7	52	21.3
3	المجال الأول : أسباب تتعلق بصعوبة الدراسة في تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.	176	72.1	68	27.9
4	المجال الرابع : أسباب تتعلق بميول الطالب ورغباته.	153	62.7	91	27.3
5	المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية.	129	52.9	115	47.1



1- المجال الثاني. 2- المجال الخامس. 3- المجال الأول. 4- المجال الرابع. 5- المجال الثالث.

الشكل (1) يتضح من الجدول (2) والجدول (3) والشكل (1) أن استجابة الطلاب

على المجال الثاني حصلت على أعلى نسبة قبول، إذ بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال (84.8%)، وذلك عائد لقلة التوعية المدرسية بأهمية التخصصات العلمية، ودورها في التقدم الحضاري، حيث كانت استجابة الطلاب لقبول الفقرة التاسعة بهذا المجال، التي تنص على: «ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية لتعريف الطلاب بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات» بنسبة (100%)، وتليها مباشرة الفقرة السابعة والتي تنص على: «قلة التشجيع المدرسي نحو تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي» بنسبة قبول بلغت (99.2%)، بينما جاء ترتيب المجال الخامس ثانياً بنسبة قبول كلية بلغت (78.7%)، وذلك بسبب قلة مجالات العمل، واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج لهذه التخصصات في فلسطين، حيث سجلت الفقرتان (21) و(25) اللتان تتصان على: «قلة مجالات العمل بعد التخرج من تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات» و«اكتظاظ سوق العمل بخريجي تخصصات الفيزياء، والكيمياء، أو الرياضيات العاطلين عن العمل» على التوالي، نسبة قبول كلية بلغت (100%). بينما جاء المجال الأول ثالثاً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (72.1%) وذلك بسبب صعوبة الدراسة في تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، حيث بلغت نسبة قبول الفقرة الثالثة والتي تنص على: «تحتاج الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات إلى كثير من الجهد والمتابعة اليومية» (91.8%) تليها مباشرة الفقرة الرابعة، التي تنص على: «التأسيس المدرسي الضعيف بمجالات الفيزياء والكيمياء والرياضيات» بنسبة قبول بلغت (76.2%). وجاء المجال الرابع رابعاً في الترتيب بنسبة قبول كلية بلغت (62.7%)، حيث بلغت نسبة قبول الفقرة السادسة عشرة والعشرين، وللتين تتصان على: «دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تلي طموحي الدراسي» و«دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات تحتاج إلى خبرات ومهارات علمية لا امتلاكها» على التوالي (74.2%). بينما حل المجال الثالث خامساً بنسبة قبول كلية بلغت (52.9%)، حيث حصلت الفقرة الحادية عشرة والتي تنص على: «الانصياع لتلبية رغبة الأسرة بالالتحاق بتخصصات أخرى غير الفيزياء والكيمياء والرياضيات» على نسبة قبول بلغت (60.2%) تليها مباشرة الفقرة الخامسة عشر، والتي تنص على: «الدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلبة بإيجاد وقت فراغ كاف، للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة عائلتهم» بنسبة قبول بلغت (59%). واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من منصور (2013)، ودراسة (Selim & Al-Rushood, 2011) ودراسة إبراهيم (2013).

ثانياً: نتائج السؤال الثاني، والذي ينص على:

هل هناك فروق دالة إحصائياً في متوسطات أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية «خضوري» وفقاً للبرنامج الأكاديمي؟

ولإجابة عن السؤال الثاني، استخدم الباحثون اختبار (كأي تربيع (كا2))، ونتائج الجدول (4) تبين ذلك:

الجدول (4) نتائج اختبار (كا2) لدلالة الفروق في أسباب عزوف الطلاب، وفقاً للبرنامج الأكاديمي

مستوى الدلالة	كا2	البرنامج		الاستجابة	المجال	الفقرات	#
		B.A	D				
*0.000	13.74	113	62	نعم	المجال الأول: أسباب تتعلق بصعوبة الدراسة في التخصصات العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	جمود المادة الدراسية وصعوبتها.	
		61	8	لا		تعتمد الدراسة بتخصصات الفيزياء K والكيمياء K والرياضيات على إتقان اللغة الانجليزية.	
*0.000	33.59	73	58	نعم		تحتاج الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات إلى كثير من الجهد والمتابعة اليومية.	
		101	12	لا		التأسيس المدرسي الضعيف بمجالات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.	
0.268	0.804	158	66	نعم		تحتاج الدراسة بهذه التخصصات إلى كثير من الاستقصاء والمعرفة البحثية العلمية.	
		16	4	لا			
0.241	0.77	130	56	نعم			
		44	14	لا			
*0.000	19.04	104	62	نعم			
		70	8	لا			

0.415	0.314	169	67	نعم	المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية في المواد العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	انعدام الإرشاد الأكاديمي أثناء المرحلة الثانوية بأهمية العلوم الطبيعية.					
		5	3	لا							
0.508	0.811	172	70	نعم		المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية في المواد العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	قلة التشجيع المدرسي نحو تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.				
		2	0	لا							
0.061	2.912	124	42	نعم			المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية في المواد العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	غياب دور مربي الصف في معالجة الضعف الدراسي بمواد الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.			
		50	28	لا							
*0.000	0.000	174	70	نعم				المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية في المواد العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية، لتعريف الطلبة بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.		
		0	0	لا							
0.071	2.577	100	48	نعم					المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية في المواد العلمية الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات	قلة التسهيلات التي تقدمها كلية العلوم لخريجي الثانوية العامة الجدد، لتشجيعهم على الالتحاق بالتخصصات العلمية.	
		74	22	لا							
0.536	0.002	105	42	نعم	المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية					الانصياع لتلبية رغبة الأسرة بالالتحاق بتخصصات أخرى غير الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات .	
		69	28	لا							
0.088	2.240	81	40	نعم		المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية				تشجيع الأسرة لأبنائها على الالتحاق بتخصصات أسهل لتسريع تخرجهم.	
		93	30	لا							
*0.000	20.32	64	48	نعم			المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية			ضعف القدرة المادية للأسرة تحول دون تشجيع أبنائها على الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.	
		110	22	لا							
*0.022	4.598	78	42	نعم				المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية		أولياء الأمور يفرضون تخصصات بعينها على أبنائهم لمساعدتهم في متابعة أعمال العائلة الخاصة.	
		96	28	لا							
*0.001	9.462	92	52	نعم					المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية	الدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلبة بإيجاد وقت فراغ كاف للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة غوائلهم.	
		82	18	لا							

*0.006	6.818	121	60	نعم	المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورغبته	دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تلبى طموحي الدراسي.													
		53	10	لا															
*0.000	11.41	105	58	نعم				المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورغبته	تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا يوفر لي اللقب المهني الذي أطمح إليه كالمهندس أو المحاسب.										
		69	12	لا															
*0.001	10.27	70	44	نعم							المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورغبته	ألتحق بتخصص آخر غير الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لأبقى مع أصدقائي رغم رغبتني بالالتحاق بأحدها.							
		104	26	لا															
*0.000	20.89	73	52	نعم										المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورغبته	لم أكن على دراية كافية بمستقبل الدراسة بتخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في بداية التحاق بالجامعة.				
		101	18	لا															
*0.010	6.084	79	44	نعم													المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورغبته	دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات تحتاج الى خبرات ومهارات علمية لا امتلاكها.	
		95	26	لا															
*0.000	0.000	174	70	نعم	المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	قلة مجالات العمل بعد التخرج من تخصص الفيزياء أو الكيمياء أو الرياضيات.													
		0	0	لا															
*0.005	7.008	103	54	نعم				المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	الأجور التي يتقاضاها خريجو تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تختلف عن أجور خريجي التخصصات الأسهل.										
		71	16	لا															
*0.000	14.10	100	58	نعم							المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	احتاج لفترات دراسة إضافية لإكمال دبلوم التأهيل التربوي لأتمكن من العمل في سلك التربية والتعليم.							
		74	12	لا															
0.080	2.391	106	50	نعم										المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	صعوبة استكمال دراستي العليا في مجالات الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في الجامعات الفلسطينية .				
		68	20	لا															
*0.000	0.000	174	70	نعم													المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	اكتظاظ سوق العمل بخريجي تخصصات الفيزياء، و الكيمياء، أو الرياضيات العاطلين عن العمل.	
		0	0	لا															

يتضح من الجدول (4) أن هناك فروقاً في أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات تعزى للبرنامج الأكاديمي على الفترات (1،2،5،9،13،14،15،17،18،19،20،21،22،23،25) فقد كانت قيم مستوى الدلالة عليها أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك تبايناً بين وجهات نظر طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» في أسباب عزوفهم عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات وفقاً للبرنامج الأكاديمي للأسباب الآتية: جمود المواد الدراسية وصعوبتها في هذه التخصصات، واعتماد الدراسة بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات على إتقان اللغة الانجليزية، واحتياج الدراسة بهذه التخصصات إلى كثير من الاستقصاء والمعرفة البحثية العلمية. كما أن ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية لتعريف الطلبة بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات. وضعف القدرة المادية للأسرة أدت بالأهل إلى عدم تشجيع أبنائهم على الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات. إضافة إلى أن أولياء الأمور يفرضون تخصصات بعينها على أبنائهم لمساعدتهم بمتابعة أعمال العائلة الخاصة. بالإضافة إلى أن الدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلبة بإيجاد وقت فراغ كاف للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة عوائلهم. فإن دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات كانت غير ملبية لطموحاتهم ولا توفر لهم اللقب المهني الذي يطمحون إليه كالمهندس أو المحاسب. كما أن منهم من التحق بتخصص آخر غير الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات ليبقى مع أصدقائه، رغم رغبته بالالتحاق بأحد هذه التخصصات. ومنهم من لم يكن على دراية كافية بمستقبل الدراسة بتخصصات الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في بداية التحاقه بالجامعة. ومنهم من يعتقد بان الدراسة بهذه التخصصات، تحتاج إلى خبرات ومهارات علمية لا يمتلكها. ومنهم من عزا عزوفه عن الالتحاق بهذه التخصصات، إلى قلة مجالات العمل بها بعد التخرج منها، ومنهم من يعتقد أن الأجور التي يتقاضاها خريجو تخصصات الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تختلف عن أجور خريجي التخصصات الأسهل. بينما يحتاج الدارس لهذه التخصصات فترات دراسة إضافية لإكمال دبلوم التأهيل التربوي، ليتمكن من العمل في سلك التربية والتعليم. ومنهم من عزا عزوفه عن الالتحاق بهذه التخصصات إلى اكتظاظ سوق العمل بخريجي هذه التخصصات، إضافة إلى التضخم بالعاطلين عن العمل من خريجي هذه التخصصات. كما نلاحظ أيضاً من الجدول عدم وجود فروق في أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات تعزى للبرنامج الأكاديمي على باقي الفترات فقد كانت قيم مستوى الدلالة عليها أكبر من (0.05). واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خليل (2004) دراسة (Syam & Salim, 2014).

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث الذي ينص على:

هل هناك فروق دالة إحصائياً في متوسطات أسباب عزوف الطلاب عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات في جامعة فلسطين التقنية «خضوري» وفقاً لنوع التخصص؟

استخدم الباحثون اختبار (كأي تربع (كا²)) ونتائج الجدول (5) تبين ذلك:

الجدول (5) نتائج اختبار (كا²) لدلالة الفروق في أسباب عزوف الطلاب وفقاً لنوع التخصص

مستوى الدلالة	كا ²	التخصص		الاستجابة	المجال	الفقرات	#
		انساني	علمي				
0.262	1.603	4	171	نعم	المجال الأول: أسباب تتعلق بصعوبة الدراسة في تخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات	جمود المادة الدراسية وصعوبتها.	1
		0	69	لا			
0.081	3.508	4	127	نعم		تعتمد الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات على إتقان اللغة الانجليزية.	2
		0	113	لا			
0.709	0.363	4	220	نعم		تحتاج الدراسة بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات إلى كثير من الجهد والمتابعة اليومية.	3
		0	20	لا			
*0.003	13.04	0	186	نعم		التأسيس المدرسي الضعيف بمجالات الفيزياء والكيمياء والرياضيات.	4
		4	54	لا			
*0.010	8.655	0	166	نعم		تحتاج الدراسة بهذه التخصصات إلى كثير من الاستقصاء والمعرفة البحثية العلمية.	5
		4	74	لا			

0.126	6.050	3	233	نعم	المجال الثاني : أسباب تتعلق بقلة التوعية المدرسية بتخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات	6	انعدام الإرشاد الأكاديمي أثناء المرحلة الثانوية بأهمية العلوم الطبيعية.	
		1	7	لا				
0.967	0.034	4	238	نعم		7	قلة التشجيع المدرسي نحو تخصصات الفيزياء والكيمياء والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.	
		0	2	لا				
*0.010	8.655	0	166	نعم		8	غياب دور مربّي الصف في معالجة الضعف الدراسي بمواد الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي.	
		4	74	لا				
*0.000	0.000	4	240	نعم		9	ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية لتعريف الطلاب بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.	
		0	0	لا				
0.514	0.193	2	146	نعم		10	قلة التسهيلات التي تقدمها كلية العلوم لخريجي الثانوية العامة الجدد لتشجيعهم على الالتحاق بالتخصصات العلمية.	
		2	94	لا				
0.521	0.178	2	145	نعم		المجال الثالث : أسباب اجتماعية وأسرية	11	الانصياع لتلبية رغبة الأسرة بالالتحاق بتخصصات أخرى غير الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات .
		2	95	لا				
0.059	4.134	4	117	نعم			12	تشجيع الأسرة لأبنائها على الالتحاق بتخصصات أسهل لتسريع تخرجهم.
		0	123	لا				
0.084	3.451	0	112	نعم			13	ضعف القدرة المادية للأسرة تحول دون تشجيع أبنائهم على الالتحاق بتخصصي الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.
		4	128	لا				
0.065	3.935	0	120	نعم	14		أولياء الأمور يفرضون تخصصات بعينها على أبنائهم لمساعدتهم في متابعة أعمال العائلة الخاصة.	
		4	120	لا				
*0.027	5.856	0	144	نعم	15		الدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلبة بإيجاد وقت فراغ كاف للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة غوائلهم.	
		4	96	لا				

0.300	1.415	4	177	نعم	المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورضائه	16	دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تلبي طموحي الدراسي.				
		0	63	لا							
0.405	0.518	2	161	نعم		المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورضائه	17	تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا يوفر لي اللقب المهني الذي اطمح إليه كالمهندس، أو المحاسب. الخ.			
		2	79	لا							
0.638	0.018	2	112	نعم			المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورضائه	18	التحققت بتخصص آخر غير الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لأبقى مع أصدقائي رغم رغبتني بالالتحاق بأحدها.		
		2	128	لا							
0.067	3.871	4	121	نعم				المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورضائه	19	لم اكن على دراية كافية بمستقبل الدراسة بتخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في بداية التحاق بالجامعة.	
		0	119	لا							
0.059	4.134	0	123	نعم					المجال الرابع : أسباب تتعلق بقبول الطالب ورضائه	20	دراسة الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات تحتاج إلى خبرات ومهارات علمية لا امتلاكها.
		4	117	لا							
*0.000	0.000	4	240	نعم	المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج					21	قلة مجالات العمل بعد التخرج من تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات.
		0	0	لا							
0.169	2.254	4	153	نعم		المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج				22	الأجور التي يتقاضاها خريجو تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات لا تختلف عن أجور خريجي التخصصات الأسهل.
		0	87	لا							
0.173	2.214	4	154	نعم			المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج			23	احتاج لفترات دراسة إضافية لإكمال دبلوم التأهيل التربوي لأتمكن من العمل في سلك التربية والتعليم.
		0	86	لا							
0.165	2.294	4	152	نعم				المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج		24	صعوبة استكمال دراستي العليا بمجالات الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات في الجامعات الفلسطينية .
		0	88	لا							
*0.000	0.000	4	240	نعم					المجال الخامس : أسباب تتعلق بمجالات العمل واستكمال الدراسات العليا بعد التخرج	25	اكتظاظ سوق العمل بخريجي تخصصات الفيزياء، و الكيمياء أو الرياضيات العاطلين عن العمل.
		0	0	لا							

يتضح من الجدول (5) أن هناك فروقاً في أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» (الذكور) عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات تعزى لنوع التخصص على الفقرات (4، 5، 8، 9، 15، 21، 25) فقد كانت قيم مستوى الدلالة عليها أقل من (0.05)، وهذا يعني أن هناك اختلافاً بين وجهات نظر طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» في أسباب عزوفهم عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات وفقاً للبرنامج الأكاديمي للأسباب الآتية: (أي أن نوع التخصص (علمي، إنساني) يؤثر في أسباب عزوف الطلاب على الفقرات الآتية): التأسيس المدرسي الضعيف بمجالات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، تحتاج الدراسة بهذه التخصصات إلى كثير من الاستقصاء والمعرفة البحثية العلمية، غياب دور مربّي الصف في معالجة الضعف الدراسي بمواد الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات أثناء التعليم المدرسي، ندرة زيارات مندوبي الجامعات للمدارس الثانوية لتعريف الطلاب بأهمية تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات، والدراسة بهذه التخصصات لا تسمح للطلبة بإيجاد وقت فراغ كاف للعمل خلال فترات الدراسة ومساعدة عوائلهم، وقلة مجالات العمل بعد التخرج من تخصص الفيزياء، أو الكيمياء، أو الرياضيات، واكتظاظ سوق العمل بخريجي تخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات العاطلين عن العمل.

كما نلاحظ أيضاً من الجدول عدم وجود فروق في أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات تعزى لنوع التخصص (علمي، إنساني) على باقي الفقرات، فقد كانت قيم مستوى الدلالة عليها أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التخصص لا يؤثر على أسباب عزوف طلاب جامعة فلسطين التقنية «خضوري» عن الالتحاق بتخصصات الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات على باقي الفقرات.

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها، يوصي الباحثون بما يأتي:
- استخدام أسلوب التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ الخطوات اللازمة لخدمة خطط التنمية الشاملة مع وضع تصور للأعداد المطلوبة من الخريجين في التخصصات العلمية، ومستوياتهم الأكاديمية، حيث يحتاج المجتمع نوعية جيدة من الخريجين.
 - توفير الفرص، وتذليل، الصعاب وحل المشاكل التي تواجه القطاع الخاص، ورجال الأعمال للإسهام في حل مشكلات التعليم العام والجامعي، وإنشاء المدارس والجامعات والكليات الخاصة، لمواجهة الزيادة الكبيرة للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة، والراغبين في الالتحاق بالتخصصات والكليات العلمية، والطبية والهندسية.
 - العمل على إعادة التوازن في توجهات الطلبة بين القسمين (العلمي والأدبي) بما ينسجم مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته للتخصصات والوظائف العلمية المطلوبة.
 - تشكيل فرق علمية وتربوية من الخبراء في الجامعات ووزارة التربية والتعليم، لإعداد كتب لتبسيط العلوم والفيزياء، والكيمياء، والأحياء، والرياضيات للمراحل الدراسية جميعها.
 - إعداد برامج للتدريب والتنمية المهنية لمعلمي العلوم والرياضيات والمشرفين التربويين، تشمل: تبسيط مواد العلوم والرياضيات للمراحل الدراسية جميعها، كما تشمل الاتجاهات الحديثة في تدريس العلوم والرياضيات.
 - الاهتمام بالطلاب الموهوبين والمتفوقين، وإنشاء مدارس وجمعيات خاصة لهم، وتخصيص منح داخلية وخارجية للدراسة بالتخصصات العلمية، وإنشاء نواد علمية، ومراكز لتعليم العلوم والرياضيات، وعمل مسابقات لتحفيز الابتكار والإبداع.
 - منح الطلاب جوائز ومكافآت تشجعهم على اختيار التخصصات العلمية، والاستمرار في الدراسة في مجال العلوم والرياضيات.
 - توعية الطلاب في المراحل الدراسية، وكذلك أولياء الأمور عن طريق المحاضرات والندوات والأنشطة، بأهمية اختيار التخصصات العلمية، وذلك من أجل استثارة حماس الطلاب، للمشاركة في الدراسة والبحث في مجال العلوم والرياضيات.

المراجع العربية:

- إبراهيم، منى. (2013). «أسباب عزوف الطالبات عن التخصصات العلمية وسبل التغلب عليها» المؤتمر الدولي الأول، التخصصات العلمية الناشئة، التحديات والحلول، جامعة المجمعة.
- إبراهيم، مصطفى وآخرون. (1972). المعجم الوسيط، اسطنبول: المكتبة العربية للطباعة والنشر، تركيا.
- أبو ججوح، يحيى محمد. (2013). طبيعة علم الفيزياء وعلاقته بطرائق التدريس لدى معلمي الفيزياء في المدارس الثانوية بفلسطين»، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم. 17. (2). 217-177.
- أبو دعباس، محمد شحدة. (2006). أساسيات الفيزياء العامة. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الأمين، علاء. (2007). أسباب عزوف الطلبة المقبولين في كلية العلوم (جامعة الكوفة) للتسجيل في قسم الرياضيات»، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، (1)، 123 130.
- خليل، ياسر. (2004). أسباب عزوف طلبة السنوات التحضيرية بالجامعات السعودية عن دراسة الرياضيات كتخصص» المؤتمر الوطني الثاني للسنة التحضيرية في الجامعات السعودية. 8-3/9.
- الخياط، عيسى. (2004). «أسباب عزوف خريجي الثانوية عن الالتحاق في برامج كلية العلوم بجامعة البحرين» ورقة مقدمة للمؤتمر الخامس والعشرين للمنظمة العربية للمسؤولين عن القبول والتسجيل في الجامعات في الدول العربية ، جامعة البحرين، 26-29 ابريل، مملكة البحرين.
- منصور، جمعه، وسلمان، تهاني. (2011). أسباب عزوف الطلاب عن دخول أقسام الرياضيات في الجامعات العراقية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (29) 1-28.
- صالح، حاتم. (2011). الفيزياء والفلسفة. اللاذقية: دار الحوار للنشر والتوزيع.
- عبد السلام، مصطفى. (2009). تدريس العلوم وإعداد المعلم وتكامل النظرية والممارسة، القاهرة: دار الفكر العربي.

المراجع الأجنبية:

- Brown, Amy. (2006). How have Teachers Affected the Disinterest towards Mathematics? , Senior Honors Projects, University of Rhode Island.
- Middleton, Kyndra, Ricks, Elizabeth, Wright, Pierre & Grant, Sycarah. (2013). Examining the Relationship Between Learning Style Preferences and Attitude Toward Mathematics Among Students in Higher Education, Institute for Learning Style Journal, 1. 3-15
- Nardi, Elena. & Steward, Susan. (2003). Is Mathematics T.I.R.E.D? A Profile of Quiet Disaffection in Secondary Mathematics Classroom, British Educational Research Journal, 29,(3), 345-367.
- Selim, M. & Al-Rushood, R. (2011). The Reasons behind Students, Disinterest in Mathematics as a major at Community and Science Colleges, AL-Kharj University, Proceeding of EDULEARN 11 Conference, 4-6 July, Barcelona, Spain.
- Syam, I. Mahmoud & Salim N. Salim. (2014). The reasons behind student's disinterest in Math as a major at Qatar University "A comparative case study ", Proceeding of SOCIOINT14-International Conference on Social Sciences and Humanities, 8-10 September -Istanbul, Turkey.

**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع المؤسسي
دراسة حالة: عيادة النصيرات التابعة لووكالة غوث
وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين**

د. عامر سليمان أبو شريعة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من علاقة الثقافة التنظيمية بالإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات ولتحقيق الأهداف جرى تطبيق استبانة على عينة بلغت (50 موظفاً وموظفة) بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية، وجرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومجالاتها والإبداع المؤسسي، حيث تبين أن مستوى الثقافة التنظيمية في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية بلغ (82.24%)، وجاء بُعد القيم التنظيمية في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (87.76%)، يليه بعد المعتقدات بوزن نسبي بلغ (85.80%)، وجاء بالمرتبة الثالثة بُعد التوقعات التنظيمية بوزن نسبي بلغ (78.46%)، وجاء بالمرتبة الأخيرة بُعد السياسات والإجراءات ولوائح العمل بوزن نسبي بلغ (75.07%)، وأظهرت النتائج أن مستوى الإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية بلغ (81.51%).

وأوصت الدراسة بتوفير سياسات عمل واضحة ومرنة وتتضمن خطط عمل يمكن للموظف استغلالها في فهم سلوكه وتطوير أدائه الوظيفي، وتوفير معلومات كافية لتطوير أفكار الموظفين، وتحسين مستوى الإبداع الإداري لديهم.

الكلمات المفتاحية: (الثقافة التنظيمية، الإبداع، عيادة النصيرات، وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين).

Abstract

The study aimed to verify the relationship between the organizational culture and institutional innovation in the Nusirat UNRWA clinic. To achieve the study aims, a questionnaire was applied to a sample of (50) employees at Nusirat UNRWA clinic , and the descriptive analytical approach was used .

The study reached a number of results, of which the most important that there was a statically significant relationship between the organizational culture, it's fields and institutional creativity .

Hence, It was found that the level of the organizational culture in Nusirat UNRWA clinic was (82.24%). The organizational values dimension was in the first place with a relative weight (87.76%), then the organizational beliefs dimension with a relative weight (85.80%), while the organizational expectations dimension was in the third place with a relative weight (78.46%). Finally, the dimension of policies , procedures and work regulations was in the last place with a relative weight (75.07%). Furthermore, The results indicated that the level of institutional innovation at UNRWA's Nusirat clinic was (81.51%).

The study recommended to provide clear and fixable work policies including work plans that enable the employee to understand his behavior, to develop his job performance , and to provide a sufficient information in order to develop the employees' ideas and to improve the level of their managerial creativity.

Keywords: (organizational Culture, Innovation, Nusirat Clinic, UNRWA)

مقدمة:

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوماً لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، وتولي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماماً بالغاً في تنمية الأداء وتطويره، من خلال اتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات الاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة، إذ تعدّ عنصراً مهماً في تكوين منظمات الأعمال، حيث تقوم بدور حيوي فتؤثر في السلوك التنظيمي (القيوتي، 2000: 150).

ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، وان مجال الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة نسبياً التي دخلت في كتب العلوم الإدارية (العميان، 2004: 331).

وتتصف ثقافة المنظمة بالتغيير والديناميكية حيث تتطور الثقافة التنظيمية وتتغير استجابةً للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة أو في بيئة المنظمة الداخلية أو في تركيبة أعضاء المنظمة وخصائصها، فأصبح من غير الممكن أن تعيش أي دولة أو مؤسسة أو دائرة في معزل عن التغيرات (الفرحان، 2003: 15).

كما أن الثقافة التنظيمية تعدّ إحدى عناصر هوية المنظمة، حيث إنها تمثل طريقة التفكير وأسلوب أداء العمليات؛ ليكتسب الأعضاء الجدد الثقافة التنظيمية السائدة؛ لتحقيق الانتماء وضمان البقاء في المنظمة (جواد، 2000: 360).

يرى الباحث أن ثقافة المنظمة لا تتبع من تفكير الإدارة، أو تصرفات العاملين فقط؛ بل إنها ثقافة تسود وحدات العيادة وأقسامها كافة، ويرى الباحث أن توفر ثقافة تنظيمية مناسبة وذات كفاءة عالية ومناخ عمل يسوده التعاون والمشاركة و يعزز ممارسات العاملين للمهام والمسؤوليات كافة.

وتؤدي الثقافة التنظيمية دوراً رئيساً في المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري جميعاً، حيث تسهم في خلق المناخ التنظيمي الملائم الذي يعمل على تحسين الأداء وتطويره بشكل ملائم وفعال، مما يساعد في تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية، من خلال تجسيد القيم والاتجاهات التي تعمل على تنمية الأداء الوظيفي وتطويره، كونها تتعكس على تقبل الموظف لعمله، وتحقيق رضاه الوظيفي (عكاشة، 2008: 2).

الإبداع المؤسسي: عملية تشبه البحث العلمي، والإحساس بالمشكلات والثغرات في المعلومات، وتشكيل أفكار أو فرضيات، ثم اختبار هذه الفرضيات وتعديلها؛ حتى يتم الوصول إلى نتائج، والابتكار: هو إنتاج الجديد النادر المختلف المفيد، سواء أكان فكراً أو عملاً (السكرانة، 2011: 37).

كما يعد الإبداع المؤسسي مزيجاً من القدرات، والاستعدادات، والخصائص الشخصية، التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية؛ لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الابتكارية في أحد ميادين الحياة الإنسانية وهي قدرة على إنتاج أفكار جديدة بواسطة التفكير المتعمق (جروان، 2002: 22).

من خلال ما سبق فإن الإبداع المؤسسي مهم جداً بالنسبة للمؤسسات الخاصة الصحية كافة، كونه يسهم في تحقيق الأهداف، ورفع كفاءة الأداء، وتعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، وترتبط الدراسة الحالية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي.

مشكلة الدراسة، وأسئلتها

تعتبر الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة كانت صحية ام غير ذلك من من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد، وتشير ثقافة المنظمة إلى ذلك الهيكل المعمق، الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة. فالقيم المشتركة تعتبر أساساً لقيام المنظمة بوظائفها، لكونها هي التي تحافظ على المنظمة كوحدة مترابطة (عزيز وآخرون، 2012: 53).

كما تعتبر الثقافة التنظيمية والابداع المؤسسي هما الأساس لنجاح عمليات التحول والتطور والعمل بالجودة الشاملة التي تسعى إليها المنظمات (سلو، 2011).

وتنحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة الثقافة التنظيمية بتحقيق الإبداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟ وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى الثقافة التنظيمية المتوفرة في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟
2. ما مستوى الابداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول علاقة الثقافة التنظيمية والابداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

- تعد الدراسة مهمة كونها تتعلق بالثقافة التنظيمية، و تعد من العوامل التي تسهم في تعزيز ولاء العاملين و انتمائهم، وتدفعهم لبذل الجهد؛ للوصول إلى أفضل المستويات في الأداء.
- يعد الإبداع المؤسسي، وتنميته لدى العاملين من الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات كافة، خاصة المؤسسات الصحية، كونها تعاني من مشكلات وتحديات.
- تنمية الإبداع المؤسسي لدى العاملين بالمؤسسات الصحية تسهم في علاج مشكلات العمل، واتخاذ القرارات اللازمة وفق أساليب علمية وبطرق ابداعية.
- تعد الدراسة مهمة كونها تتعلق بعيادة النصيرات، حيث تعد من المؤسسات الساعية لخدمة المجتمع وتحقق التنمية الاقتصادية والبشرية المستدامة.
- تفيد نتائج الدراسة الحالية القائمين على القطاع الصحي في قطاع غزة؛ حيث تبصرهم حول بعد العوامل التي تحقق الإبداع المؤسسي لدى الموظفين.

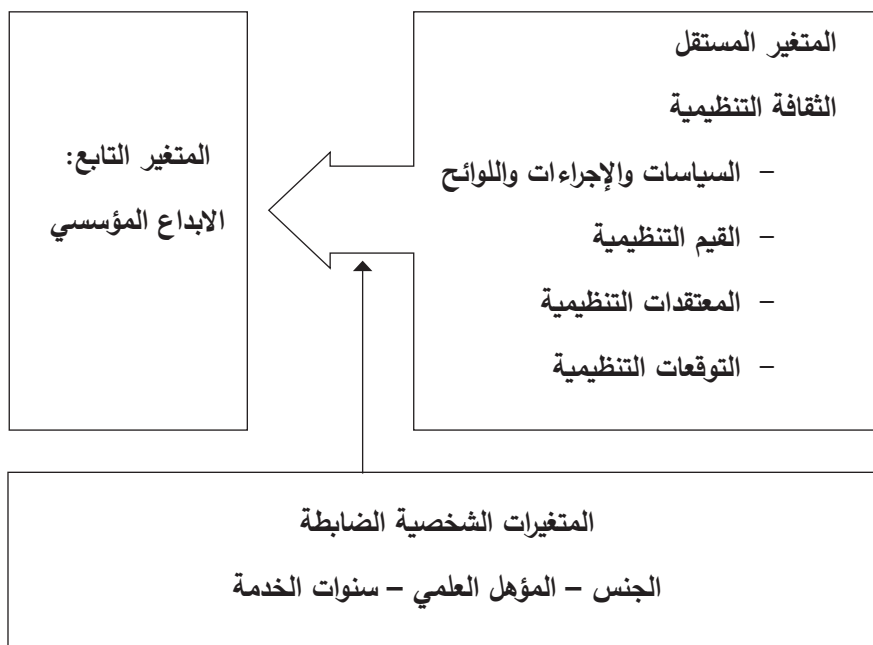
أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق التالي:

1. العمل على تحسين إدراك العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث لدولية مستوى الثقافة التنظيمية المتوفرة.
2. العمل على رفع مستوى الابداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.
3. التعرف إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.
4. التعرف إلى الفروق بين استجابات الباحثين حول علاقة الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، و سنوات الخبرة.

متغيرات الدراسة:

الشكل التالي يوضح متغيرات الدراسة:



شكل رقم (1): نموذج متغيرات الدراسة (صُمم بواسطة الباحث)

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والابداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.

ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السياسات والإجراءات واللوائح والابداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والابداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعتقدات

التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوقعات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.

مصطلحات الدراسة:

الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي إطار معرفي مكون من الاتجاهات، والقيم، ومعايير السلوك، والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة» (جرينبرج وبارون، 2004: 627).

الإبداع المؤسسي: مجموعة من المهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملين ويعد وسيلة المنظمة؛ لتحقيق التميز والتفوق ومواجهة التحديات (عوض، 2013).

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الثقافة التنظيمية: أن ثقافة المنظمة «تتقاسم الافتراضات الأساسية التي تعلمتها المنظمة في أثناء تعاملها مع البيئة، وحل المشكلات؛ للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي». ويتعلق التكيف الخارجي بإمكانية المنظمة الاستجابة للتغيرات البيئية والإيفاء بمتطلباتها. أما التكامل الداخلي فيشير إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين مختلف الأفراد والجماعات ذات التخصصات والمستويات المختلفة داخل المنظمة، وبهذا تعد الثقافة التنظيمية وسيلة لضبط العاملين الجدد وتعليمهم على كيفية حل مشكلاتهم (Park et al, 2004, 106-117).

تتطور الثقافة التنظيمية وتظهر للوجود بشكل مختلف في المنظمات المختلفة، ولا يمكن لأحد القول بأن إحدى هذه الثقافات هي الأفضل من الأنواع الأخرى، وذلك لأن لكل ثقافة سماتها التي تميزها عن الثقافات الأخرى، ويعني ذلك عدم وجود ثقافة مثالية ولكن يمكن القول بأن هناك ثقافة جيدة، كما يعني عدم وجود وصفة عامة لإدارة الثقافة لأي منظمة رغم وجود مداخل محددة. وتشير إدارة الثقافة إلى تعزيز ثقافة المنظمة أو تغيير الثقافة المنتهي مفعولها، ويستنتج من ذلك أن إدارة الثقافة عبارة عن مسألة تحليل، وتشخيص، يتم متابعتها من المديرين عن طريق سلسلة من التدخلات المناسبة، ويتم تطوير الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وعادة ما تكون جذورها عميقة، كما توصف بصعوبة تغييرها، وعندما يكون هناك ضعف في المنظمة أو أن دعم الثقافة يكون ضعيفاً فذلك يمثل فرصة لإمكانية تغييرها، إذ ليس من السهل تغيير اتجاهات الأفراد وما يحملوه من أفكار لفترات طويلة، ولهذا فإن للثقافة التنظيمية تاريخها وهيكلها وقدرتها على البقاء دون تغيير لأطول وقت رغم مجيء العاملين وذهابهم (عزيز وآخرون، 2012: 54).

ليس من السهل تعديل الثقافة وان فعاليتها القوية تبدو عندما يكون هناك نوعان مستقلان من الثقافة في تماس مغلق مع بعضهما، ويحصل ذلك في حالة اندماج منطمتين مع بعضهما. وهذا يعكس الإجماع العام بالنسبة للباحثين بخصوص الثقافة التنظيمية، والذين يتفقون على أن مفهوم الثقافة التنظيمية يتصف بالغنى والفعالية والتعقيد (الشلوي، 2005: 18).

عناصر الثقافة التنظيمية:

ذكر العميان (2004) أن عناصر الثقافة التنظيمية تتحدد بما يلي:

أولاً: القيم التنظيمية: القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم... الخ. أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء، واحترام الآخرين... الخ.

ثانياً: المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي واثار ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ثالثاً: الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة لكونها معايير مفيدة للمنظمة بعدم تعيين الأب والابن في المنظمة نفسها. ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإتباع.

رابعاً: التوقعات التنظيمية: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب ويعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منها من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك: توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية.

الإبداع المؤسسي:

مفهوم الإبداع المؤسسي: عُرف أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بجل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطور السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الانتاجية (نصير والعزاوي، 2012: 4).

أهمية الإبداع المؤسسي: يعد الإبداع المؤسسي من المتطلبات الأساسية لنجاح المنظمات العامة، والخاصة، وتكمن أهمية الإبداع المؤسسي في النقاط التالية (عبينة والشقران، 2013: 470 - 471):

1. تواجه المؤسسات حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير.
2. حاجة المؤسسات إلى زيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل أفضل.
3. يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
4. يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة.
5. يساعد الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المؤسسة.

6. تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.

7. يضيف حوامدة وحراشة، 2010 : 499 - 500) ما يلي:

- يسهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين.
- يساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكانياته الإبداعية.
- يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم.
- يدفع الأفراد إلى الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الآخرين.
- يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة.

عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية:-

هي واحدة من المؤسسات التي تقدم خدمات صحية ورعاية أولية لكافة اللاجئين الفلسطينيين في مخيم النصيرات، وتتكون العيادة من سبع أقسام إدارية، وكل قسم منها يلي حاجات بعض المرضى والمراجعين، وتعمل بنظام الفترة الواحدة، ويعمل بها نحو (50 موظفًا وموظفة) ما بين إداري، وطبي، ويتوفر بالعيادة مختبراً؛ لإجراء بعض التحاليل الطبية.

أما بالنسبة للثقافة التنظيمية السائدة في العيادة، فإن العيادة تتبع أنظمة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وتلتزم بالمعايير والمواثيق والقوانين المتعلقة بالخدمات الطبية كافة.

الدراسات السابقة ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي.

دراسة مشاركة ومصالح (2015) بعنوان: (الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في الوزارات الحكومية في فلسطين).

هدفت الدراسة معرفة أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي للعاملين في الوزارات الفلسطينية، وكذلك معرفة وجود علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية والولاء الوظيفي، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجموع المبحوثين (136) موظفًا في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية طبقت عليهم استبانة الدراسة.

أظهرت النتائج أن مستوى الثقافة البيروقراطية مرتفعة، أما الثقافة المساندة والابداعية متوسطة، وكانت مستويات الولاء الوظيفي متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية والولاء الوظيفي، وعلاقة إيجابية بوجه عام بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد الولاء الوظيفي، عدا وجود علاقة سلبية بين الثقافة البيروقراطية والولاء المستمر، ولم تظهر علاقة بين الثقافة الإبداعية والولاء المستمر.

دراسة السويطي (2014) بعنوان: (واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري لإدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإعداد إستبانة وزعت على (74 مديراً) في الإدارة العليا لهذه المصارف واسترجع منها (52 إستبانة) صالحة للتحليل.

بينت نتائج الدراسة أن إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية، كما بينت نتائج الدراسة إن أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى إدارات هذه المصارف كان بضغوطات العمل، ونقص الحوافز المقدمة للمبدعين بشكل عام، ولتطبيق الإبداع الإداري بشكل فاعل فإن الحاجة تتطلب تدريب الإدارات العليا على استيعاب التكنولوجيا وتقنيات الاتصال المتطورة، وزيادة منح الحوافز المعنوية والمادية للمبدعين، وتشجيع العمل الجماعي وتطوير عملية صنع القرار الإداري بما يشجع الإبداع الإداري لدى إدارات هذه المصارف.

دراسة الهاجري (2013) بعنوان (الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم).

هدفت الدراسة تعرف الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت، وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلماً ومعلمة منهم (177) معلماً، و(223) معلمة، وتم اختيار العينة بطريقة طبقية عشوائية، وكانت الأداة المطبقة عبارة عن استبانة الثقافة التنظيمية ومقياس روتر لقياس مركز الضبط.

وأظهرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين مرتفعة، وأن مستوى الضبط هو الأعلى، وتبين وجود علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية ونوع مركز الضبط الداخلي لدى المعلمين.

دراسة نصير والعزاوي (2012) بعنوان: (أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية).

هدفت الدراسة الكشف عن أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن استبانة، طبقت على عينة بلغت (150) موظفاً من المستويات العليا في خمس بنوك تجارية عاملة بالأردن.

واستنتج الباحثان أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل الإبداع الإداري على المتغير التابع تحسين أداء الموارد البشرية، وأيضاً يتم ربط ترقية الموظفين بمستوى الأداء لديهم، وتبين أن هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية من جهة، وبين الإبداع لدى العاملين من جهة أخرى، وأن العاملين في البنوك يتمتعون بدرجة عالية من الإبداع على الرغم من أن تشجيع البنوك على الإبداع محدود، كما تبين أن السلوك القيادي يرتبط بعلاقة معنوية مع الإبداع التنظيمي، وأظهرت النتائج أن خبرة العاملين في البنوك وخاصة خبرة مديري البنوك لها الأثر الكبير على الإبداع.

دراسة أبو هين (2010) بعنوان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة إلى التعرف الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وذلك من خلال وجهة نظر المعلمين، وذلك من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لمتطلبات وأهداف الدراسة، وكان مجتمع الدراسة مكون من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة قطاع غزة، والبالغ عددهم (3646)، وبلغت عينة الدراسة نحو (450 معلماً ومعلمة)، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانتين الأولى لقياس النمط الثقافي التنظيمي السائد لدى مديري المدارس الثانوية، واشتملت على (44 فقرة)، موزعة إلى أربع مجالات، ومقياس آخر لواقع الإبداع الإداري لمدير المدرسة الثانوية، واشتملت على (40 فقرة) موزعة إلى سبعة مجالات. وبعد تجميع البيانات وتحليلها تبين ما يلي:

ثقافة النظم والأدوار حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (78.77%) يلي ذلك ثقافة الإنجاز حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (77.99%)، يلي ذلك ثقافة التعاطف الإنساني وحصلت على المرتبة الثالثة بوزن نسبي بلغ (77.72%)، يلي ذلك ثقافة القوة وحصلت على المرتبة الرابعة وبوزن نسبي بلغ (76.77%)، وهي نسب مرتفعة، بمعنى توفر الثقافة التنظيمية بكافة مجالاتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن قدرة الاحتفاظ بالاتجاه حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (82.13%)، يلي ذلك التحليل والربط على المرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ (80.08%)، يلي ذلك الطلاقة وحصلت على المرتبة الثالثة وبوزن نسبي بلغ قدره (78.36%)، يلي ذلك قبول المخاطرة وبوزن نسبي (77.11%) في المرتبة الرابعة، يلي ذلك الأصالة وحصلت على المرتبة الخامسة بوزن نسبي بلغ (76.28%)، يلي ذلك الحساسية للمشكلات وحصلت على المرتبة السادسة وبوزن نسبي بلغ قدره (74.45%)،

وكانت يلي ذلك المرونة وحصلت على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (74.37%)، وهي نسبة متوسطة، كما بلغت جميع مجالات استبيان الإبداع الإداري نحو (77.35%).
دراسة عكاشة (2008) بعنوان (أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي).
هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي، ولتحقيق الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الأساسية عبارة عن استبانة طبقت على عينة عشوائية بلغت (312 موظفاً).

خلصت الدراسة أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وبين «مستوى الأداء الوظيفي».

وأظهرت الدراسة أن العاملين بحاجة إلى تطوير مستوى المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والإبتكارية بهدف القدرة على مواكبة المتغيرات والتطورات الجديدة.

دراسة الشلوي (2005) بعنوان: (الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء الوظيفي).
هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية، وتحديد مستوى الانتماء الوظيفي، والتعرف إلى العلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الأساسية عبارة عن استبانة طبقت على عينة بلغت (121) موظفاً.

وأُسفرت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء بدرجة مرتفعة، وتبين أن مستوى الانتماء الوظيفي مرتفعاً، وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي.

الدراسات الأجنبية

دراسة (Singh, 2014) بعنوان: (مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة هيرتفوردشاير البريطانية).

هدفت الدراسة إلى تحديد أبعاد الإبداع الإداري، ومستوى هذه الأبعاد لدى العاملين بجامعة هيرتفوردشاير البريطانية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن استبانة تتكون من (80 فقرة)، تتوزع إلى (8) أبعاد للإبداع الإداري، طبقت على عينة بلغت (112) موظفاً في جامعة هيرتفوردشاير بالمملكة.

أُسفرت النتائج أن عناصر الإبداع الإداري وأبعاده مرتبطة ببعضها ببعض، وأنها مرتفعة جداً، وتقيد الجامعة في التقدم والاستمرارية، كما تبين أنه لا توجد فروق في مستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس، بينما تبين فروق تعزى لمتغير المختبرية، حيث أن العاملين بالمجالات والتخصصات المختبرية لديهم إبداع مرتفع جداً.

دراسة (Lopez, et. al, 2005) بعنوان: (أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة).

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة وكذلك في التعلم التنظيمي، ومن ثم في الأداء التنظيمي. شملت الدراسة على (195) منظمة عاملة في إسبانيا، وقد توصلت نتائجها إلى أن الثقافة تؤثر في تطوير التعلم التنظيمي، والذي بدوره يؤثر في الأداء التنظيمي، فالثقافة وبالتحديد من مستوى الأداء التنافسي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الثقافة التنظيمية لما لها من آثار إيجابية في أداء المنظمات.

دراسة (Jesper, 2000) بعنوان: (قوة الثقافة التنظيمية وأثرها في الأداء).

هدفت الدراسة إلى البحث في مدى تأثير وجود ثقافة قوية في أداء المنظمة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأداة عبارة عن استبانة طبقت على مجموعة من منظمات الأعمال الهولندية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الثقافة القوية في المنظمة تحقق فوائد كبيرة من أهمها رفع مستوى أداء المنظمة ككل، وأوصى الباحث بضرورة أن تضع المنظمات استراتيجيات تمكنها من تعديل الثقافة التنظيمية وتطويرها، بحيث تشجع، وتعزز التعلم، والإبداع، وذلك عند وجود ثقافة قوية ومنتشرة بين العاملين في المنظمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

قام الباحث بجمع العديد من الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي، ونلاحظ أنها متباينة من حيث الأهداف، فمنها ما يتعلق بالثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي، ومنها ما يتعلق بالإبداع الإداري، فيما هدفت دراسات أخرى إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية وأثرها في مستوى الأداء الوظيفي، كما هدفت دراسات أخرى للكشف عن الثقافة التنظيمية وأثرها في مستوى التطوير التنظيمي للجامعات، وهدفت بعض الدراسات إلى الكشف عن تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، وهناك دراسات تعلق بالإبداع المؤسسي وتأثير الثقافة التنظيمية عليه.

ولقد استخدمت الدراسات السابقة عدة مناهج علمية أهمها المنهج الوصفي التحليلي. فيما استخدم الباحثون أدوات للدراسة أهمها الاستبانة.

وتوصلت معظم الدراسات السابقة إلى أهمية الثقافة التنظيمية في العمل المؤسسي وعلاقتها بالإبداع المؤسسي، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف إلى الثقافة التنظيمية وأثرها في الإبداع المؤسسي وكيفية تطويرها، إضافة إلى إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وتصميم الاستبانة.

المنهجية والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه أنسب المناهج لطبيعة الدراسة الحالية، كما أنه مظلة واسعة للبحوث والدراسات الإنسانية.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين جميعاً في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية، والبالغ عددهم نحو (50 موظفاً).

ثالثاً: عينة الدراسة:

نظراً لصغر حجم العينة فقد اتبع الباحث طريقة المسح الشامل.

رابعاً: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	14	28.00
	أنثى	36	72.00
	المجموع	50	%100
سنوات الخبرة	1 - 5 سنوات	10	20.00
	6 - 10 سنوات	13	26.00
	11 - 15 سنة	9	18.00
	أكثر من 15 سنة	18	36.00
	المجموع	50	%100
المؤهل العلمي	دبلوم	17	34.00
	بكالوريوس	26	52.00
	دراسات عليا	7	14.00
	المجموع	50	%100

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة تنقسم إلى (28%) من الذكور، و(72%) من الإناث، وكان معظم أفراد العينة من ذوي الخبرات المرتفعة، وبنسبة بلغت (36%)، وكان (34%) من أفراد العينة لديهم درجة الدبلوم، وكان (52%) من حملة درجة البكالوريوس بنسبة (52%)، و(14%) من ذوي الدراسات العليا.

خامساً: أداة الدراسة «الاستبانة».

قام الباحث بتصميم أستبانة كأداة للدراسة وكانت في صورتها النهائية على النحو التالي: محور الثقافة التنظيمية، ويتكون من (26 فقرة) تتوزع إلى أربعة مجالات رئيسية وذلك على النحو التالي:

البعد الأول: السياسات والإجراءات واللوائح (6 فقرات).

البعد الثاني: القيم التنظيمية (8 فقرات).

البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية (6 فقرات).

البعد الرابع: التوقعات التنظيمية (6 فقرات).

محور الابداع المؤسسي، وكان عبارة عن (13 فقرة) ضمن مجالاً واحداً.

سادساً: إجراءات صدق الاستبانة.

يقصد بالصدق أن تعبر فقرات الاستبانة عن الدرجة الكلية، بمعنى آخر أن تكون الفقرات قادرة على قياس أبعاد الاستبانة الذي تنتمي إليها، وأن تكون الأبعاد قادرة على قياس الدرجة الكلية للاستبانة، وتم من خلال:

أ. صدق المحتوى (Content validity):

يقصد به صدق محتوى الاستبانة وشكله، ومدى ملاءمة المحتوى وشموله للموضوع قيد الدراسة. ويقصد بصدق المحتوى هو أن تكون الأداة قادرة على قياس ما وضعت لأجل قياسه، وأن تشمل عناصر الدرجة الكلية للظاهرة المراد قياسها كافة (الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع المؤسسي).

ب. الصدق البنائي (External Validity):

ويتم هذا الأمر من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة، والدرجة الكلية لفقراتها (الجرجاي، 2010: 105-107).

ج. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يقصد بصدق الاتساق الداخلي أن تعبر فقرات الاستبانة عن الدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، ويتم هذا الأمر عبر احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه،

ثبات الاستبانة (Reliability):

يعني الثبات التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (الرجاوي، 2010 ص 97)، وتم التأكد من ثبات الأداة على من خلال الطرق التالية:-

أ. طريقة التجزئة النصفية (Spilt Half Method):

ب. طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient):

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تناول الباحث عرضاً لأهم النتائج التي توصل إليها وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فروضها، علماً بأن الباحث قام بالتحقق من طبيعة منحنى البيانات بهدف معرفة أنسب الاختبارات الاحصائية الواجب استخدامها.

اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test).

استخدم الباحث اختبار كولمجروف - سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) للكشف عن طبيعة منحنى البيانات، والعينة تبلغ نحو (50 موظفاً وموظفة) في عيادة النصيرات بالنصيرات، وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي رقم (2):

جدول رقم (2): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

البيان	عدد الفقرات	قيمة (Z)	قيمة (Sig.)
الثقافة التنظيمية	26	1.420	0.156
الإبداع المؤسسي	13	0.460	0.646

** الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

* الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

الجدول السابق رقم (2) يوضح أن قيم (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً، ويجب استخدام اختبار معلمية.

نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى الثقافة التنظيمية المتوفرة في عيادة النصيرات التابعة لووكالة الغوث الدولية؟

للإجابة عن السؤال الأول قام الباحث بتحليل بيانات المتغير المستقل، ومجالاته، وباستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب، وفيما يلي عرض للنتائج:-

جدول رقم (3): الإحصاء الوصفي لأبعاد الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية لفقراته

م.	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	البعد الأول: السياسات والإجراءات واللوائح	3.753	0.545	75.07	4
2	البعد الثاني: القيم التنظيمية	4.388	0.423	87.76	1
3	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية	4.29	0.427	85.80	2
4	البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	3.923	0.486	78.46	3
	الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية	4.112	0.37	82.24	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الثقافة التنظيمية في عيادة النصيرات التابعة لووكالة الغوث الدولية (82.24%)، وهو معدل مرتفع، ويتضح من الجدول أيضاً أن بعد القيم التنظيمية جاء بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (87.76%)، يليه بعد المعتقدات التنظيمية بوزن نسبي (85.80%)، وجاء بالمرتبة الثالثة بعد التوقعات التنظيمية بوزن نسبي (78.46%)، وجاء بالمرتبة الأخيرة بعد السياسات والإجراءات ولوائح العمل بوزن نسبي (75.07%).

ويتضح أن الأوزان النسبية جميعاً جاءت مرتفعة، ويرى الباحث بأن وكالة الغوث الدولية والعيادات العاملة لديها تتبع أنظمة وقوانين ومعتقدات تنظيمية محددة، ومرنة وتتغير من حين لآخر لتتفق مع طبيعة الواقع والأعمال التي تقوم بها العيادات، ويرى الباحث بأن بعد القيم جاء بالمرتبة الأولى؛ لأن القيم تنعكس على سلوك العاملين، وهناك اهتمام بهذه القيم، حتى إن أنظمة الاختبار والتعيين في العيادة تتبع قيماً محددة بينما جاء مجال السياسات

والإجراءات واللوائح بالمرتبة الأخيرة لأنها في تغير مستمر؛ لتتفق مع الواقع؛ وفيما يلي تحليل لبيانات أبعاد الثقافة التنظيمية:

جدول رقم (4): الاحصاء الوصفي لفقرات البعد الأول (السياسات والإجراءات واللوائح)

م.م	البعد الأول: السياسات والإجراءات واللوائح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المرتبة
1	يوجد سياسات وإجراءات ولوائح عمل محددة بشكل جيد.	4.06	0.586	81.20	2
2	تسهم السياسات والإجراءات في تيسير الأعمال وتحقيق أهداف العيادة.	4.26	0.527	85.20	1
3	تراعي السياسات والإجراءات حاجات الموظفين وثقافتهم.	3.64	0.985	72.80	4
4	تساعد السياسات والإجراءات التنظيمية في توفير مناخ الإبداع الابداعي المناسب.	3.40	0.808	68.00	6
5	يتوفر بالعيادة أنظمة ولوائح مرنة تسهم في تحقيق التغيير المناسب وبالوقت المناسب.	3.50	0.886	70.00	5
6	توفر الأنظمة والقوانين المتبعة مجالاً لتفويض الصلاحيات.	3.66	0.798	73.20	3
	البعد الأول: السياسات والإجراءات واللوائح	3.753	0.545	75.07	

يتضح من الجدول السابق أن الفقرة رقم (2) جاءت بالمرتبة الأولى وتتص على تسهم السياسات والإجراءات في تيسير الأعمال وتحقيق أهداف العيادة، بوزن نسبي (85.20%)، يليها بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (1)، وتتص على (يوجد سياسات وإجراءات ولوائح عمل محددة بشكل جيد)، بوزن نسبي (81.20%)، وجاءت الفقرة رقم (4) بالمرتبة الأخيرة وتتص على (تساعد السياسات والإجراءات التنظيمية في توفير مناخ الإبداع الابداعي المناسب)، بوزن نسبي (68%)، ومن خلال الجدول يتضح أن سياسات العمل وإجراءاته المتوفرة بالعيادة تراعي أهداف العيادة، وتسهم في تحقيق التغيير المناسب.

جدول رقم (5): الاحصاء الوصفي لفقرات البعد الثاني (القيم التنظيمية)

م.	البعد الثاني: القيم التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	تنظر إدارة العيادة إلى الموظفين بأنهم المورد الرئيس للمؤسسة.	4.12	0.773	82.40	6
2	تتيح إدارة العيادة الحرية للموظفين لإبداء آرائهم.	4.06	0.767	81.20	8
3	لدي قناعة بضرورة تحمل ضغوط العمل.	4.10	0.814	82.00	7
4	نسعى لإرضاء المواطنين عن جودة الخدمة المقدمة لهم.	4.28	0.757	85.60	5
5	لدي اعتقاد أن عملي إنساني ويجب أن أقوم به على أكمل وجه.	4.76	0.432	95.20	1
6	أهتم بتقييم الأداء الذي أقوم به.	4.54	0.579	90.80	3
7	أحافظ على ممتلكات العيادة وكأنها ملكي.	4.70	0.505	94.00	2
8	أستغل وقت العمل وألتزم بالحضور والانصراف بالوقت المحدد.	4.54	0.646	90.80	4
	البعد الثاني: القيم التنظيمية	4.388	0.423	87.76	

يتضح من الجدول السابق أن الفقرة رقم (5) جاءت بالمرتبة الأولى، وتتص على (لدي اعتقاد أن عملي إنساني، ويجب أن أقوم به على أكمل وجه)، بوزن نسبي (95.20%)، يليها بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (7)، وتتص على (أحافظ على ممتلكات العيادة وكأنها ملكي)، بوزن نسبي (94%)، وجاءت الفقرة رقم (2) بالمرتبة الأخيرة، وتتص على (تتيح إدارة العيادة الحرية للموظفين لإبداء آرائهم). وبوزن نسبي (81.20%). ويرى الباحث أن العيادة تقدم خدمات صحية ورعاية أولية للأطفال وغيرهم من فئات المجتمع لذا يعد الموظف أن عمله إنساني، كذلك فإن تحمل العاملين لضغوط العمل يدل على انتماء وظيفي مرتفع يأتي من نابع حفاظهم على صحة وسلامة المواطنين وهذا يتفق مع دراسة الباحث الشلوي.

جدول رقم (6): الاحصاء الوصفي لفقرات البعد الثالث (المعتقدات التنظيمية)

م.	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	يوجد قناعة بالعيادة بأهمية مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات.	3.92	0.778	78.40	6
2	لدي قناعة بأهمية تحقيق أهداف العيادة الخاصة وأسى لتحقيقها.	4.20	0.606	84.00	5
3	أتمتع بعلاقات عمل جيدة تنطلق من الأفكار المشتركة بيننا.	4.24	0.624	84.80	4
4	لدي اعتقاد أن علاقات العمل يجب أن تكون وفق معايير تقوم على التعاون.	4.44	0.501	88.80	2
5	أعتقد أننا داخل العيادة يجب أن ندافع عن بعضنا البعض حال تعرضنا لمواقف مشتركة.	4.62	0.491	92.40	1
6	أعتقد أننا نحقق أهدافنا من خلال عملنا بالعيادة.	4.32	0.653	86.40	3
	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية	4.29	0.427	85.80	

يتضح من الجدول السابق أن الفقرة رقم (5) حظيت على المرتبة الأولى وتتنص على (أعتقد أننا داخل العيادة يجب أن ندافع عن بعضنا البعض حال تعرضنا لمواقف مشتركة)، بوزن نسبي (92.40%)، يليها بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (4)، ونصها (لدي اعتقاد أن علاقات العمل يجب أن تكون وفق معايير تقوم على التعاون)، بوزن نسبي (88.80%)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) بالمرتبة الأخيرة، وتتنص على (يوجد قناعة بالعيادة بأهمية مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات)، بوزن نسبي (78.40%). ويرى الباحث بأن المعتقدات تتبع من طبيعة المهام والأعمال والخبرات داخل العيادة، وهذه المعتقدات تعزز علاقة الموظف بالمسؤول، وتعزز انتماء الموظف لعمله والعيادة.

جدول رقم (7): الإحصاء الوصفي لفقرات البعد الرابع (التوقعات التنظيمية)

م.	البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	أتوقع أن تأخذ إدارة العيادة الجهود التي يبذلها الموظفون.	4.02	0.742	80.40	3
2	توفر العيادة الأمان الوظيفي المناسب طالما أنني ملتزم بالقوانين واللوائح التنظيمية.	3.88	0.718	77.60	4
3	تسعى إدارة العيادة لتلبية احتياجاتي داخل العمل وخارجه.	3.62	0.805	72.40	5
4	يقدم لي العمل في العيادة مكانة اجتماعية مرموقة.	4.14	0.606	82.80	2
5	يقوم الموظف بالمهام على أكمل وجه حسب ما تتوقعه الإدارة	4.28	0.573	85.60	1
6	تمنحني إدارة العيادة الحوافز التي تدفعني للعمل بجد.	3.60	0.808	72.00	6
	البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	3.923	0.486	78.46	

يتضح من الجدول السابق أن الفقرة رقم (5) جاءت بالمرتبة الأولى وتتص على (يقوم الموظف بالمهام على أكمل وجه حسب ما تتوقعه الإدارة)، بوزن نسبي (85.60%)، يليها بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي تتص على (يقدم لي العمل في العيادة مكانة اجتماعية مرموقة) بوزن نسبي (82.80%)، فيما جاءت الفقرة رقم (6) بالمرتبة الأخيرة، وتتص على (تمنحني إدارة العيادة الحوافز التي تدفعني للعمل بجد)، بوزن نسبي (72%). ويرى الباحث أن توقعات العاملين تأتي في ضوء المعطيات المتوفرة، لذا جاءت التوقعات مرتفعة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ما مستوى الإبداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟

للإجابة عن السؤال الثاني قام الباحث باستخدام الإحصاء الوصفي المناسب مثل: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، والرتب لفقرات مجال الإبداع المؤسسي والدرجة الكلية لفقراته، ويعرض الجدول التالي النتائج:

جدول رقم (8): الاحصاء الوصفي لفقرات الابداع المؤسسي والدرجة الكلية

م.	الابداع المؤسسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	أتمتع بقدرات على طرح أفكار جديدة.	3.98	0.714	79.60	10
2	أواجه مشكلات العمل بحماس.	3.92	0.778	78.40	11
3	أستعد لكافة الاحتمالات عند اتخاذي لقرار ما.	4.08	0.601	81.60	8
4	أتمتع بطلاقة عند الحديث مع الآخرين.	4.18	0.560	83.60	3
5	أستخدم لغة الجسد عند الحوار مع الآخرين.	3.86	0.833	77.20	12
6	تتميز أفكاري بالأصالة والحدائثة.	4.10	0.505	82.00	7
7	أتمتع بحب الاستطلاع على الخبرات والمعلومات الجديدة.	4.14	0.635	82.80	5
8	أنتبأ بالمشكلات قبل حدوثها.	3.72	0.757	74.40	13
9	أتمتع بحب ما هو جديد ومرتببط بعملتي بالعيادة.	4.14	0.534	82.80	4
10	أقوم بتحليل الموقف الذي أتعرض له من كافة الجوانب.	4.06	0.586	81.20	9
11	أسعى لتطبيق الأفكار بصورة عملية حتى لو كلفني الأمر بذل جهد ووقت.	4.12	0.659	82.40	6
12	أبحث عن التجديد في عملي.	4.34	0.479	86.80	1
13	مستعد لبذل الجهد من أجل مساعدة الزملاء في علاج مشكلاتهم.	4.34	0.519	86.60	2
	الابداع المؤسسي	4.0754	0.365	81.51	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية بلغ (81.51%)، وهو معدل مرتفع ويشير إلى اهتمام العيادة وإدارتها توفير مناخ إبداعي للعاملين، وجاءت الفقرة رقم (12) بالمرتبة الأولى، وتتص على (أبحث عن التجديد في عملي)، بوزن نسبي (86.80%)، يليها بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (13)، ونصها (مستعد لبذل الجهد من أجل مساعدة الزملاء في علاج مشكلاتهم)، بوزن نسبي (86.60%)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) بالمرتبة الأخيرة، وتتص على (أتنبأ بالمشكلات قبل حدوثها)، بوزن نسبي بلغ (74.40%)، وجاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأخيرة لأن المشكلات التي تواجه قطاع غزة خارج إطار السيطرة، وأصبحت متراكمة ومتعددة.

ويرى الباحث أن عيادة النصيرات والعاملين فيها أصبح لديهم الخبرة الكافية بطرق وأساليب العمل الحديثة خاصة في ظل أنواع التدريب التي يتعرضون لها، والقوانين واللوائح التي تسهم في تنمية الأفكار الإبداعية، وقناعة الإدارة بأهمية الإبداع والتجديد والمبادرة كما تبين ان هناك علاقة بين الإبداع الإداري والحوافز حيث يتفق هذا مع دراسة (نصير والعزاوي).

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية؟

للإجابة عن السؤال الثالث قام الباحث بصياغة الفرضية الرئيسية الأولى، والفرضيات المنبثقة عنها، ثم جرى إيجاد مصفوفة الارتباط بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع، وفيما يلي توضيح للنتائج:-

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة α (≤ 0.05) بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.

ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السياسات والإجراءات واللوائح والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعتقدات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوقعات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية.

جدول رقم (9): مصفوفة الارتباط بين الثقافة التنظيمية وأبعادها والإبداع المؤسسي

م.	المجال	الإبداع المؤسسي	
		معامل الارتباط	قيمة الاحتمال
1	البعد الأول: السياسات والإجراءات واللوائح	0.411**	0.003
2	البعد الثاني: القيم التنظيمية	0.482**	0.000
3	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية	0.567**	0.000
4	البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	0.355*	0.011
	الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية	0.568**	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيم الاحتمال جاءت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي توجد علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي، ويرى الباحث أن توفر الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع من شأنه تعزيز الإبداع المؤسسي، وأن توافر سياسات وإجراءات عمل جيدة تنعكس على فهم العاملين لمهامهم، وهذا يؤدي إلى تطوير قدراتهم في إنتاج الأفكار الإبداعية، كذلك فإن توفر القيم التنظيمية الداعمة للإبداع يسهم في تنمية الإبداع المؤسسي، ومن خلال الجدول يمكن استنتاج الآتي:-

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السياسات والإجراءات واللوائح والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.411).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.482).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعتقدات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.567).

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوقعات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.355).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.568).

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السياسات والإجراءات واللوائح والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.411).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.482).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعتقدات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.567).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوقعات التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين بعيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية. حيث بلغ معامل الارتباط (0.355).
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والإبداع المؤسسي لدى العاملين في عيادة النصيرات الصحية التابعة لوكالة الغوث الدولية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.568).

نتائج تحليل البيانات.

- مستوى الثقافة التنظيمية في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية (82.24%)، وهو معدل مرتفع.
- جاء بُعد القيم التنظيمية بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (87.76%)، يليه بعد المعتقدات التنظيمية بوزن نسبي (85.80%)، وجاء بالمرتبة الثالثة بعد التوقعات التنظيمية بوزن نسبي (78.46%)، وجاء بالمرتبة الأخيرة بُعد السياسات والإجراءات ولوائح العمل بوزن نسبي (75.07%).
- أظهرت النتائج أن مستوى الإبداع المؤسسي في عيادة النصيرات التابعة لوكالة الغوث الدولية بلغ (81.51%).

التوصيات.

- ضرورة مشاركة العاملين في العملية الإدارية خاصة في مجال اتخاذ القرارات.
- توفير معلومات كافية؛ لتطوير أفكار الموظفين، وتحسين مستوى الإبداع الإداري لديهم.
- الاهتمام بجوانب الثقافة التنظيمية كافة لما لها من أثر في تحسين أداء الموظف وتحسين مستوى الإبداع الإداري لديه.
- الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لما لها من أثر في زيادة الإبداع الإداري.
- ضرورة أن تتوافق أهداف العيادة مع أهداف الموظف الشخصية، وأن تتوافق توقعاته مع الثقافة السائدة.

البحوث المقترحة.

- الثقافة التنظيمية لدى العيادات الحكومية والعيادات التابعة لوكالة الغوث الدولية وعلاقتها بالإبداع الإداري «دراسة مقارنة».
- العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بالعيادات الطبية التابعة لوكالة الغوث الدولية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية.

- أبو هين، وداد حسن حسين (2010): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- جروان، فتحي (2002): الإبداع، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الجرجاوي، زياد (2010). القواعد المنهجية لبناء الإستبيان. ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.
- جرينبرج، جيرالد بارون، روبرت (2004): إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي اسماعيل بسيوني، الرياض، دار المريخ.
- جواد، شوقي (2000): سلوك تنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- القريوتي، محمد قاسم (2000): نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للطباعة و للنشر و التوزيع - عمان الاردن
- حوامدة، باسم علي عبيد وحراشدة، محمد عبود (2010): مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة البلقاء، المجلد (17)، العدد (2).
- السويطي، فلاح (2014): واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- الشلوي، حمد بن فرحان (2005): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي «دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين»، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- عباينة، رامي محمود والشقران، رامي إبراهيم (2013): درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن، المجلد (14)، العدد (2).
- العميان، محمود (2004) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر - عمان، الأردن.
- عزيز، خالد محمود وأحمد، ثاب إحسان وعبد الإله، علاء الدين (2012): الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد (3)، الجزء (2)، المجلد (5)، العراق.

- عكاشة، أسعد أحمد (2008): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي «دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين»، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- عوض، عاطف (2013): اثر تطبيق الابداع الاداري في التطوير التنظيمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 3.
- الفرحان، أمل (2003): الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام، دراسة تحليلية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد (6).
- السكارنة، بلال خلف (2011) الابداع الاداري ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الاردن.
- سلو، شاكراً أحمد (2011): الثقافة التنظيمية الرياضية وعلاقتها بالكفاءة التنظيمية في المنظمات الرياضية في إقليم كردستان، دار العراب ودار نور للدراسات والنشر والترجمة، ط1، دمشق، سوريا.
- مشاركة، عودة ومصالح، عطية (2015) الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الحكومية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد (4).
- نصير، خليل والعزاوي، فؤاد (2012): أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الموسوم (الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة)، جامعة الشرق الأوسط.
- الهاجري، ناصر مفرج زيد (2013): الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية.

- Jesper, B. Sorensen (2000) "The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance" Administrative Science Quarterly, Vol. 47, No. 1: 70-91.
- Lopez, Susana, Jose Peon and Camilo Ordas (2004), "Managing Knowledge: The Link between Culture and Organizational Learning" Journal of Knowledge Management, Vol. 8, No. 6 : 93-104.
- Park, H. Ribiere, V. and Schulte W. (2004) Change in Romanian Organizations: A Management culture Approach", Journal of Organizational Management, Vol.19, No.6.
- Singh, M. (2014): Creativity among universities employee's, Management journal at London, Vol. (55), No. (7).

الحماية القانونية لأجر العامل

د. المحامي / ربحي محمد حسين

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم أجر العامل الذي يُعد الركن الأهم من أركان عقد العمل، وقد نظّمته معظم التشريعات في قواعد خاصة، ومنها المشرع الفلسطيني وذلك من خلال سن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس وهو « هل حقق هذا القانون العدل للعامل في الحصول على أجر يتناسب مع عمله ووفر لهذا الأجر الحماية القانونية اللازمة؟ ».

تكمن أهمية هذه الدراسة حول ما جاء في قانون العمل الفلسطيني من نصوص بخصوص أجر العامل، لا يتجاوز التسع مواد مما يشير إلى أن هناك قصورا في هذا القانون وهذا ما يؤثر على عمق انتماء العامل وإخلاصه في المنشأة التي يعمل بها.

استخدم الباحث المنهج التاريخي القانوني والمنهج الوصفي التحليلي المقارن لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وقانون العمل الأردني والمصري.

وتم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية الأجر وأهميته.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للأجر ومظاهر حمايته.

وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، ولعل من أهم هذه النتائج : هناك قصور وثغرات في نصوص قانون العمل الفلسطيني بخصوص أجر العامل ينعكس سلبا على تحقيق العدالة الاجتماعية بين رب العمل والعامل الطرف الضعيف في عقد العمل، وذلك إذا ما قورن بأهمية عنصر الأجر لدى العامل وإلى المجتمع بأسره الذي يجب أن تسوده العدالة والحياة الكريمة، وحتى يطمئن العامل أن حقه في الأجر يتناسب مع عمله، وأن هذا الحق محصن ومحاط بالحماية القانونية.

وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة إجراء تعديلات على قانون العمل الفلسطيني تتسجم مع معايير العمل الدولية، وإضافة نصوص أخرى لأجر العامل لسد الثغرات في قانون العمل الحالي، وتنظيم إنشاء محاكم عمالية خاصة تتألف من قضاة مؤهلين ومتخصصين للنظر في قضايا العمال والبت فيها بسرعة ليحصل العامل على حقوقه دون تأخير كما في المحاكم العادية.

الكلمات المفتاحية: أجر العامل، عقد العمل، العامل، الحماية القانونية.

Abstract

This study aims at clarifying the concept of worker fare, which is the most important element of the employment contract, organized by most legislations on special rules, including Palestinian legislator through the Palestinian labor law (7) of 2000. The main problem of the study appears in the main question, "Did this law achieve justice for the worker to get a wage which suits his work and provided the necessary legal protection? "

This study is important since it focuses on the Palestinian labor law provisions on worker pay, which has only nine articles which indicate that there is a deficiency in the law that affect the loyalty and dedication of the worker towards the enterprise he works in.

The researcher used the comparative analytic approach for the Palestinian labor law texts (7) for the year 2000, the Egyptian and Jordanian labor law, as well as relying on substantive approach.

The researcher divided the study into two sections: The first one : what is the pay, and its significance? The second section : the legal regulation of the wage and the manifestations of its protection. The research concluded to a set of results and recommendations. The most important results :

That there are deficiencies and gaps in the provisions of the Palestinian Labor Law regarding the wage of the worker which reflects negatively on the achievement of social justice between employers and the weak party factor in the contract of employment, when compared to the importance of the wage component of the worker and even in the society as a whole, so as to assure the worker that his right to pay is commensurate with his work and that this right is protected by law.

The most important recommendations :

The need to make amendments to the Palestinian labor law in line with international labor standards, to add other provisions related to pay the worker to fill gaps in the current labor law, and to establish special labor courts composed of qualified and specialized judges to deal with workers' cases to judge them quickly, so that the worker obtains his rights without delay like what occurs in ordinary courts.

Keywords: wage, labor contract, worker, legal protection.

المقدمة :

يعتبر أجر العامل من أهم أركان أنظمة العمل، وهو عنصر جوهري في عقد العمل، إذ لا وجود لعقد العمل بدون أجر، وإن التزم صاحب العمل الأساسي هو الالتزام بأداء الأجر للعامل، وبالأجر تتحقق تبعية العامل اقتصادياً لصاحب العمل، ومن أهم الخصائص التي تميز نظام العمل هي طابعه الإنساني، الذي يقوم على ركيزتين أساسيتين تتمثلان في أهمية الأجر، وتوفير الاستقرار للعمل، سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، حيث لا ينظر إلى الأجر على أنه مقابل العمل فقط، بل غالباً ما يكون المصدر الوحيد والأساسي للعمل هو الرزق.

وتلعب الأجور التي يحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول، سواء كان فكرياً أو عضلياً دوراً كبيراً في تحقيق الفرد لإشباع حاجاته المادية والنفسية، وتحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد ذاته، وتنعكس آثار الرضا للفرد في السلوك العام للأداء، مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغياب والانتظام في العمل. (حمود والخرشة، 2009، ص175).

وهذا ما يجعل للأجر من الأهمية بمكان، لأنه ركن من أركان عقد العمل والذي لا يصح بدونه، وإن من أسباب نشأة النقابات العمالية، المنازعات القائمة بين العمال وأصحاب العمل المتعلقة في الأجر، حيث إن كثيراً من العمال وخاصة في فلسطين يجهلون أحكام هذا الأجر وما يتمتع به من امتيازات وحقوق قانونية، وهذا ما قد يتسبب في ضياع حقوقهم، وغالباً ما يكونون في مركز الضعف.

أهمية الدراسة:

يتناول هذا البحث أجر العامل والذي يُعد من أهم أركان عقد العمل، وقد نظمت معظم التشريعات الأجر في قواعد خاصة، وبحماية كبيرة، وجعلت من الأجر حق امتياز للعامل إذ لا بُدَّ من بيان أهمية هذا الركن من حيث ماهيته ومظاهر حمايته القانونية في ظل قانون العمل الفلسطيني، وما إذا كان هذا القانون قد وفّى العامل حقه في الأجر وعمل على حمايته قانونياً.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى ونطاق الحماية القانونية لأجر العامل في قانون العمل الفلسطيني وهل هي حماية كاملة أم مبتورة؟ وكذلك معرفة ما إذا كان هذا النظام يوفر حياة كريمة للعامل.

ويتفرع عن مشكلة الدراسة الأسئلة التالية :

1. ما هو الأجر؟ وما هي شروطه؟ وما هي صورته؟
2. ما الطرق التي يتم على أساسها احتساب الأجر؟
3. ما الكيفية التي يتم بها الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة لهذا الوفاء؟
4. ما مكانة حق العامل في الأجر، هل هو حق كغيره من الحقوق، أم له حق امتياز فيه؟

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وقانون العمل الأردني والمصري وغيرها من التشريعات، كما اعتمد الباحث المنهج التاريخي القانوني وذلك ابتداءً من التزام الشخص بالقيام بجهد يثقل على جسده وفكره، مقابل المردود أو المنفعة المرجوة من ذلك، وهو ما يتقاضاه من أجر، حتى ظهور الملكية الخاصة وبرز بذلك العمل المأجور وبرز معه الحاجة لدراسة ظاهرة الأجر من حيث مفهومه ومستواه لتحقيق العدالة والتوازن بين العامل وأرباب العمل.

خطة الدراسة:

سيتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية الأجر وأهميته

المطلب الأول: ماهية الأجر

المطلب الثاني: طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للأجر ومظاهر حمايته

المطلب الأول: صور الأجر

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

وقبل ذلك سيتم بيان التطور التاريخي للأجر وذلك في مبحث تمهيدي

المبحث التمهيدي

التطور التاريخي للأجر

تبلورت فكرة الأجر وتطورت بعدما ظهرت الملكية الفردية، في الوقت الذي كانت فيه فئة كبيرة من المجتمع لا تملك إلا تقديم الجهد من أجل توفير لقمة العيش، إلى أن أصبح الأجر له مفهوم يختلف تماماً عما كان عليه، وسيتم توضيح ذلك بإيجاز:

كانت الخيرات قديماً متوفرة بكثرة في الطبيعية، وعدد سكان الكرة الأرضية قليل جداً، فالإنسان يستطيع العيش ببذل كمية ضئيلة من الجهد والعمل لتأمين حياته، والعمل بمفهومه الاقتصادي هو النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة، وهذا يتطلب من الشخص أن يلتزم بالقيام بجهد يثقل على جسده وفكره، مقابل المردود أو المنفعة المرجوة من ذلك، وهو ما يتقاضاه من أجر، ولذلك كان الاهتمام مركزاً على الربط بين العمل والمعيشة، ولم تكن هناك أية دواعي للبحث في الأجر ومستواه، وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام المجتمع إلى طبقات متفاوتة في ملكية وسائل الإنتاج، وطبقات لا تملك إلا قدرتها على العمل، برز بذلك العمل المأجور، وبرزت معه الحاجة إلى دراسة ظاهرة الأجر، وبدأ المفكرون يهتمون بدراسة مفهوم الأجر ومستواه وتحقيق العدالة، وأصبح بعد ذلك ما يسمى بالأجر العادل والحد الأدنى للأجر لما لذلك من أهمية تنعكس سلباً وإيجابياً على الاقتصاد، والشريعة الإسلامية قدست العمل ورفعته إلى مستوى العبادة وكانت السبابة لغيرها من القوانين الوضعية في حماية أجر العامل بشكل خاص والعامل بشكل عام، ومع مرور الزمن تطور البحث في موضوعات العمل والأجر، وظهرت مصطلحات جديدة منها ما يسمى بالأجر الأساسي والإضافات الملحقة به، والأجور النقدية، والمزايا العينية المكملة للأجر، والحد الأدنى للأجور، وطرق تحديد دفع الأجر وغير ذلك من مصطلحات (حبيب، 2010، www.hrdiscussion.com).

ومما تجدر الإشارة إليه التطرق إلى نظريات الأجور، والتي تعد من أهم موضوعات علم الاقتصاد بداية القرن التاسع العاشر، وذلك بشكل موجز.

نظريات الأجور :

تقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين : الأولى النظريات الليبرالية البرجوازية، والثانية النظرية الماركسية في الأجور :

أولاً: النظريات الليبرالية في الأجور (حبيب، مرجع سابق) :

تنطلق هذه النظريات من مبدأ الحرية الاقتصادية، أي أن العامل يبيع كمية من العمل متمثلة بعدد ساعات العمل اليومية، مقابل أجر نقدي أو عيني، يتم الاتفاق عليه مع

صاحب العمل بجزية ثابتة أو بتدخل من الحكومة، وهناك عدة نظريات في شأن تحديد الأجر منها:

1. نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة: أي أن مستوى الأجر يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى، وان حركة العرض والطلب، كفيلة بالمحافظة على الأجور مدة طويلة للحد الأدنى للمعيشة اللازمة للمحافظة على حياة العامل.
2. نظرية إنتاجية العمل: أي أن مستوى الأجر يتحدد مباشرة بإنتاجية العمل.
3. النظرية الاجتماعية للأجور: يرى أنصار هذه النظرية أن الأجور أداة من أدوات توزيع الدخل القومي، وان مستوى الأجر يتحدد حسب الوزن الاجتماعي للطبقة العاملة وبالتالي يحدد نصيب العمال من الناتج الإجمالي.
4. نظرية الأجور المنظمة: أي أن الأجر يتحدد بطريق التفاوض بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية.

ثانياً: النظرية الماركسية في الأجور (حبيب، مرجع سابق):

وهي نظرية فلسفية، تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين، وتقوم على نظرية القيمة الزائدة (فضل القيمة) وتقسّم هذه النظرية عمل العامل إلى قسمين وهما:

1. العمل الضروري: وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته.
 2. العمل الزائد: وهو العمل الزائد عن وقت العمل الضروري، وفيه ينتج القيمة الزائدة أو فضل القيمة، التي تعود لصاحب العمل مالك وسائل الإنتاج.
- ويرى ماركس صاحب هذه النظرية أن قيمة قوة العمل ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي والرفاه، وبسبب إدخال سلع استهلاكية جديدة، مما يجعل العامل مضطراً إلى صرف مجهود عضلي وذهني أكبر، وبالتالي حاجته إلى الراحة، وهذا ما ينعكس على الأجر الذي يجب أن يكون معادلاً لذلك.

وبعد تقديم هذا المطالب التمهيدي سيتم البحث في الحماية القانونية لأجر العامل من خلال بحثين: الأول: ماهية الأجر وأهميته والثاني صور الأجر والتنظيم القانوني له (مظاهر حماية الأجر).

المبحث الأول

ماهية الأجر وأهميته

سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : المطلب الأول ماهية الأجر والمطلب الثاني طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به.

المطلب الأول

ماهية الأجر

سيتناول هذا المطلب ماهية الأجر من حيث تعريف الأجر، وشروطه، وقواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق، والأجر العيني:

أولاً: تعريف الأجر:

1. الأجر في اللغة: هو الجزاء على العمل (الفيروز آبادي، 2005، ص362).
 2. الأجر في الاصطلاح : هو العوض الذي يعطى مقابل منفعة الأعيان أو منفعة الأدمي (الخطيب، 1994، ص12).
 3. الأجر في القانون: عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 الأجر الأساسي : «هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها»، وعرفت نفس المادة الأجر: «ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات».
- وقد عالج قانون العمل الفلسطيني موضوع الأجر في المواد بين (81-89).
- كما عرفت المادة (2) من قانون العمل الأردني الأجر على أنه : «كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها» .
- وعرفت المادة (66) من قانون العمل البحريني رقم (23) لسنة 1976 الأجر على أنه: «كل ما يعطي للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عينياً، مضافاً إليه جميع الزيادات و العلاوات أياً كان نوعها».
- وقضت محكمة التمييز الأردنية في القضية رقم (2009/2240) بتاريخ 2009/11/11 بتعريف الأجر بأنه : « كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر عن العمل الإضافي».

مما تقدم، يتبين أن الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل (ثمن العمل) الذي يؤديه في خدمة رب العمل أو أية استحقاقات أخرى، سواء نص عليها القانون كما هو الشأن في مكافأة نهاية الخدمة، أو وردت في عقد العمل كعلاوة العائلة، أو في اللائحة الداخلية، أو استقر التعامل على دفعها (رمضان، 2010، ص135).

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني ذكر عبارة المتفق عليه، وهنا يثار التساؤل: ماذا لو لم يتم الاتفاق على الأجر؟ وماذا لو قام نزاع على الأجر الذي لم يتم الاتفاق عليه؟
فيا حبذا لو أن المشرع الفلسطيني أضاف في تعريفه للأجر عبارة أو أجر المثل إذا لم يتم الاتفاق على الأجر.

وعليه، يعتبر الأجر المورد الأساسي لحياة العامل وأفراد أسرته، وهذا ما حدا بالتشريعات إلى توسيع مفهوم الأجر ليشمل جميع الاستحقاقات، حتى تشملها الحماية القانونية وسيتم بيان ذلك لاحقاً.

ثانياً: شروط الأجر:

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بل من أهم عناصره، ويشترط لاستحقاقه شرطان: الشرط الأول: أن يكون عقد العمل القائم بين العامل ورب العمل صحيحاً:

فإذا كان العقد باطلاً أو كان قابلاً للإبطال، وحكم بإبطاله، فإن العامل لا يستحق أجر مقابل لما بذله من جهد لمصلحة رب العمل (اسماعيل، 1976، ص6)، وهنا يثار التساؤل: إذا كان العامل لا يستحق أجراً عن العمل الذي قام به لمصلحة صاحب العمل إذا ثبت بطلان عقد العمل، فهل من حق العامل الحصول على تعويض؟

نعم، من حقه الحصول على تعويض عادل، شريطة أن لا يكون العمل مخالفاً للأداب، وإن هذا التعويض لا يأخذ وصف الأجر، وبالتالي لا يتمتع بالحماية القانونية المقررة للأجر ولو كان مقدار التعويض هو مقدار الأجر المتفق عليه بين العامل ورب العمل وذلك على سبيل المصادفة (رمضان، مرجع سابق، ص140).

الشرط الثاني: أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه :

يشترط لاستحقاق العامل الأجر إضافة إلى وجود عقد صحيح، أن يقوم بالعمل المتفق عليه، لأن التزام كل طرف سبب في التزام الطرف الآخر (إسماعيل، مرجع سابق، ص227).

ومما ينبغي بيانه فيما يخص قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، هناك حالات تناولها المشرع لاستحقاق الأجر للعامل رغم عدم أدائه العمل، وبما أن من خصائص عقد العمل أنه من العقود الملزمة للجانبين والمعاوضة، وهذه هي القاعدة العامة (المذكرة الإيضاحية

لمشروع القانون المدني الفلسطيني، 2003، ص816)، إلا أن المشرع خرج على هذه القاعدة في بعض الحالات، وهذه الحالات هي:

1. إذا تواجد العامل في المنشأة التي يعمل بها ووضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ولكنه لم يقم بأي عمل لأسباب تتعلق بالمنشأة (قانون العمل الفلسطيني، 2000، المادة 81).
2. حصول العامل على أجره بالرغم من عدم القيام بأي عمل في أيام الإجازات والعطل والأعياد (قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، المادة 75).
3. إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل لسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، فإنه يتحمل كامل الأجر لمدة عشرة أيام الأولى....» (قانون العمل الأردني، مرجع سابق، المادة 50).

ثالثاً: قواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق:

الأصل هو تحديد الأجر بواسطة المتعاقدين، إذ أن للمتعاقدين أن يتفقوا على الأجر الذي يرضونه في مقابل العمل محل العقد، ويذكر هذا الأجر إما في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو بلائحة المنشأة (عمارة، 2005، ص221)، وهنا يثار التساؤل في الحالة التي لم يتم الاتفاق على الأجر في عقد العمل: ما هو الأساس الذي يتم من خلاله أو بناءً عليه تحديد الأجر؟

إن الأساس هو أجر المثل، وذلك طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف، تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة، وهذا ما أكدته المادة (2/775) من مشروع القانون المدني الفلسطيني حيث جاء فيها: «إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة»، ويتمثل ذلك في الغالب وفقاً لما يلي (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص820):

1. أجرة المثل لعمال يقومون بنفس العمل سواء كانوا في المنشأة التي يعمل بها العامل أو في منشأة أخرى.
2. عُرف المهنة في الجهة أو المكان الذي يتم فيه العمل، إذا لم يوجد لدى صاحب العمل أعمال مماثلة.
3. العدالة، يتولى القاضي تقديره وفقاً لهذا المبدأ وذلك بالموازنة بين الجهد الذي يبذله العامل وما تحققه المنشأة من ربح من جراء هذا العمل، ويراعى في ذلك حاجة العامل إذا لم يكن له مصدر رزق آخر (رمضان، مرجع سابق، ص136).

وقد أخذ المشرع الأردني بهذه الأسس إذا لم يتفق الطرفان على الأجر في العقد وانتقت فيه نية التبرع (القانون المدني الأردني، 1976، أنظر المادة 2/810).

رابعاً: الأجر العيني:

يُعرف الأجر العيني بأنه الشيء الذي يقدمه صاحب العمل لعماله، ويتحدد هذا الشيء في المأكل والمسكن أو الاثنين معاً، ولا ينحصر في هذه الصور، بل يجوز أن يكون في صور أخرى كالحصول على فرص العلاج له ولأسرته، وقد كانت فكرة الأجر العيني منتشرة في الماضي أكثر منه في العصر الحديث، وأصبح من النادر أن يكون الأجر كله عينا، أو جزءاً منه حيث جرت العادة أو تقضي به الضرورة (زهرا، 2007، ص 474).

وقد ورد ذكر الأجر العيني في التشريعات المختلفة في تعريفاتها، فأشارت أن الأجر قد يكون نقداً أو عينياً (قانون العمل الأردني، 2002، أنظر المادة 2، قانون العمل المصري، 2003، أنظر المادة 3/1)، فقد عرّفت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني الأجر الأساسي على أنه: «هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله.....».

وعليه، فإن الأجر العيني مهما كانت صورته، فهو جزء من الأجر ويخضع لما يخضع له الأجر من أحكام، ويترتب على ذلك عدة نتائج أهمها:

1. التزام صاحب العمل بالوفاء به وليس أداءه متروكا لتقديره، ومن ثم إذا امتنع رب العمل عن تقديم الطعام للعامل الذي تعهد به بحجة ارتفاع الأسعار، فإن حق العامل المطالبة به وعلى المحكمة أن تحكم له بأجرة الطعام (زكي، 1983، ص 370).
 2. الأجر العيني من ضمن الأجر، وذلك بإضافة قيمته إلى المبلغ النقدي الذي يقبضه العامل، ويعتد به في مراعاة الحد الأدنى للأجور (رمضان، مرجع سابق، ص 138).
 3. انتهاء الميزة بانتهاء عقد العمل أيا كان سبب انتهائه، ولو وقع بتعسف صاحب العمل، لأن مثلها في هذه الحالة مثل الأجر النقدي (زكي، مرجع سابق، ص 371).
- وإذا كانت متعلقة بالسكن، فإن هذه الميزة لا تنتهي بانتهاء عقد العمل لانفصال العقدين، أي عدم الترابط بين الإيجار والعمل (مراد، 1961، بند 270)، أما إذا كان بدون أجر وكانت صفة العامل ملحوظة في السكن، فهنا يقوم الارتباط، وتنتهي الميزة بانتهاء عقد العمل. ويشترط لاعتبار الأجر العيني جزء من الأجر (غانم، 1962، ص 139):

- أ. أن تكون الميزة العينية في مقابل العمل.
- ب. أن تكون الميزة العينية لها صفة الدوام مدة خدمة العامل أما إذا كانت عرضية أو في أوقات متقطعة أو متبرعاً بها، عندها لا تعتبر جزء من الأجر.

وأخيراً فالأجر العيني يتمثل في نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العامل إلى ذمة العامل فإنه لا يعتبر أجراً عينياً ملابس العمل أو قفازاته أو أدواته التي تسلم إليه، ولو ترتب عليها تيسير مهنته، ولا نقل العامل من المنشأة إلى مكان العمل، وأيضاً المنشآت الاجتماعية التي يضعها رب العمل تحت تصرف عماله كالمكتبات وصالات الألعاب (زكي، مرجع سابق، ص 370).

المطلب الثاني

طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به

سيتناول هذا المطلب دراسة الطرق التي يتم على أساسها احتساب الأجر وكيفية الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة له:

أولاً: الطرق التي يتم على أساسها حساب الأجر:

يعتبر تحديد الأجور وفق أسس موضوعية عاملاً مهماً في تحفيز العاملين للقيام بالعمل، وهذا ما يفسر اهتمام مختلف منظمات الأعمال بالتعرف على الطرق المناسبة لتحديد الأجور (القريوتي، 2010، ص 225)، والأصل أن يتفق طرفي العقد على الطريقة التي يمكن على أساسها حساب الأجر، وبشكل عام هناك ثلاث طرق لحساب الأجر، وهي : حساب الأجر على أساس الزمن، والأجر بالإنتاج (القطعة)، والأجر بالطريقة، وسيتم بيان ذلك تباعاً:

1. حساب الأجر على أساس الزمن: يتم حساب الأجر بهذه الطريقة بإحدى الوحدات الزمنية : كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو الموسم، بغض النظر عن قدر أو كمية المنتج، أي ما ينتجه العامل في هذه الوحدة الزمنية (زكي، مرجع سابق، ص 51).

وعليه، لا عبء بزيادة أو نقصان ما ينتجه العامل، المهم أن يبذل الجهد المناسب في الزمن المحدد للعمل، وغالباً ما يفضل العامل في حساب الزمن أن يكون بالشهر حتى يتمتع العامل بالمزايا التي تدخل في الحساب في هذه الطريقة مثل الراحة الأسبوعية وغيرها، وفي حالة حساب الزمن بالشهر يتم تحديد ساعات العمل يومياً، وفي حساب الأجر بهذه الطريقة لا بد من التنويه إلى أمرين (إسماعيل، مرجع سابق، ص 232) : الأول : يجب عدم الخلط بين حساب الأجر بالزمن وبين أداء الأجر، فقد لا يدفع الأجر إلا كل أسبوع أو أسبوعين. والثاني : يجب عدم الخلط بين هذه الطريقة وبين المدة المحدودة للعقد التي قد تكون سنة ويكون الأجر محسوباً باليوم أو الساعة.

في ضوء ذلك يؤيد الباحث حساب الأجر على أساس هذه الطريقة، لأنه يمكن أصحاب العمل من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابلته أجراً بحسب حاجاتهم، كما يمكن العمال من

إطالة ساعات عمل اليوم، وذلك بأجر بدل ساعات إضافية تكون أعلى من الساعات العادية المحددة، مما ينعكس على رغبة العمال بالحصول على أجر أعلى إذا ما رغبوا بزيادة دخلهم شريطة الالتزام بما يفرضه القانون بعدد الساعات الإضافية.

وقد حدد المشرع الفلسطيني ساعات العمل الإضافية حفاظاً على راحة العامل، فنصت المادة (1/71) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع».

2. حساب الأجر بالإنتاج (بالقطعة):

تعني هذه الطريقة أن يتم حساب الأجر على أساس الإنتاج، أي على أساس عدد القطع التي ينتجها العامل، وهذه الطريقة في حساب الأجر جاءت لضمان استغلال كامل لوقت العمل لصاحب العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج، ويساعد العامل في زيادة وتيرة العمل؛ ليحقق زيادة في الأجر ويخفف من شعوره بأن صاحب العمل يستغله، غير أن هذه الطريقة أصبحت محصورة نسبياً بسبب إدخال التقنيات العصرية والآلات الأوتوماتيكية وأصبح ما يسمى بخط إنتاج كامل للمنتج (يحيى، 1989، ص54).

في ضوء ما سبق يرى الباحث أنه على الرغم مما تحققه هذه الطريقة من مزايا للعامل ولصاحب العمل، إلا أنه يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار تلاؤم هذه الطريقة مع متوسط الأجور أو على الأقل أن توفر الحد الأدنى للأجر، خاصة إذا لم تتوفر للعامل الفرص بإنتاج أكبر عدد ممكن من القطع لسبب يعود للمنشأة، كنقص المواد الأولية، أو تعطيل المنشأة، أو غير ذلك، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً أن لا تكون كثرة الإنتاج على حساب الجودة مما ينعكس سلباً على منتجات صاحب العمل، لذا لا بد من وضع المعايير اللازمة للعامل ولصاحب العمل وللمنتج من حيث الجودة والمواصفات.

3. حساب الأجر بالطريقة:

تقوم هذه الطريقة على الجمع بين الزمن والإنتاج معاً فيحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن ويزداد بزيادة الإنتاج أو بمعنى آخر أن يتحدد أجر ثابت على أساس الزمن بحيث يزداد الأجر كلما زاد الإنتاج (يحيى، مرجع سابق، ص96)، ووجدت هذه الطريقة لتقادي العيوب التي لحقت بكل من الأجر بالزمن والأجر بالقطعة أو بالإنتاج (رمضان، مرجع سابق، ص145)، وتتطلب هذه الطريقة وجود أجر محدد للفرد على الأداء المعياري الذي لا بد للعامل من تحقيقه، ثم يحدد الحافز عن كل قطعة تزيد عن الحد المعياري (حجازي، 2007، ص235).

ومن الصور العملية لهذه الطريقة، أن يحدد رب العمل للعامل أجر على أساس إنتاج حد أدنى من الوحدات في زمن معين، بحيث إذا زاد العامل استحق مبالغاً إضافياً على كل وحدة زائدة (زكي، مرجع سابق، ص 85).

ويُحدّد للعامل أجر مقابل زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات، بحيث إذا أنتجه في أقل من هذا الزمن حصل على مقابل عما وفره من زمن (إسماعيل، مرجع سابق، ص 232).

وهذه الطريقة تعرف بأجر الحوافز أيضاً، وهو شكل معدّل من أجر الزمن وأجر القطعة، ويؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمل، ومتى اعتبرت النسب المئوية من الإنتاج أو من المبيعات أو الإيرادات جزءاً من الأجر ذاته، فإنها تخضع لنظامه القانوني وتتدخل ضمن مقابل الإجازات وتعويض مهلة الفسخ (عمارة، مرجع سابق، ص 85).

ويؤيد الباحث حساب الأجر بهذه الطريقة؛ لأنها تصب في مصلحة طرفي عقد العمل، لأنها تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمال وبالتالي زيادة أرباح أصحاب العمل. وهناك عوامل أخرى تتمثل في الكفاءة التي يرى أصحاب العمل أنها تحدد الحوافز والأجور، ومثل هذه العوامل: مستوى الأداء، والجهد المبذول في العمل، والأقدمية، والمهارات، وصعوبة العمل، ودرجة المسؤولية وغيرها من العوامل (القيوتي، 2010، ص 226).

ثانياً: كيفية الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة له:

لقد وضع المشرع قواعد تنظم عملية الوفاء بالأجر، لما للأجر من أهمية كبيرة في أنه مورد رزق العامل ومعيشته، ومن حيث أهمية عنصر الأجر في عقد العمل، ونظمت هذه القواعد قوانين العمل المختلفة، فقد تناولت هذا الموضوع المادة (82 و 89) من قانون العمل الفلسطيني، والمادة (46 و 52) من قانون العمل الأردني، والمادة (34) من قانون العمل المصري وغيرها من القوانين، وتتمثل هذه القواعد في الحد الأدنى للأجر، والوفاء بالعملة الوطنية، ومكان وزمان الوفاء وإثبات الوفاء وهذا ما سيتم توضيحه وفقاً لما يلي :

1. قاعدة الحد الأدنى للأجر:

نصت المادة (89) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً»، كما نصت المادة (87) من نفس القانون: «تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.

تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء .
وعلة اشتراط ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى تعود إلى أنه لو تم ترك تحديد الأجر إلى إرادة المتعاقدين الحرة، فإن رب العمل قد يعرض على العامل أجراً زهيداً، كون العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أجل ذلك تدخل المشرعون في التشريعات المعاصرة بوضع القواعد التي تضمن ألا تقل الأجور عن الحد الأدنى (رمضان، مرجع سابق، ص،312).

في ضوء ما سبق يرى الباحث أن المشرع الفلسطيني أحسن صنفاً في المهام التي أسندها إلى لجنة الأجور، لحماية العامل من الاستغلال والعمل بأجر زهيد، ومتابعة قيمة الأجر في غلاء المعيشة، أو انخفاض القوة الشرائية للأجر.

2. قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية:

نصت المادة (1/82) من قانون العمل الفلسطيني على أن : «يُدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً».

ويرجع غرض المشرع من وضع هذه القاعدة إلى حماية العامل من تحمل فارق السعر عند تغيير العملة الأجنبية (يحيى، مرجع سابق، ص214)، وأيضاً إلى تجنب العامل ما قد يلجأ إليه صاحب العمل من أساليب ملتوية للتحايل على الحد الأدنى للأجر، كأن يلجأ مثلاً إلى المقايضة، أو أن يلزم العامل بالحصول على جزء من أجره في صورة منتجات من المنشأة فيغالي صاحب العمل في سعرها (غانم، مرجع سابق، ص169).

وإذا وفّى رب العمل بعملة أجنبية كان للعامل حق الامتناع؛ لأن قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية من القواعد التي وضعها المشرع لتنظيم الوفاء بالأجر (رمضان، مرجع سابق، ص،312).

ويرى الباحث أنه لا ضرورة للتشدد في الوفاء بالعملة الوطنية؛ لأن هناك كثيراً من المشاريع والمنشآت الأجنبية، أو ذات استثمار مشترك (أجنبي وفلسطيني) ولا ضير في الوفاء بعملة أجنبية وذلك وفقاً لسعر الصرف الرسمي المعلن في فلسطين، ولا مانع من الوفاء بعملة أجنبية إذا كان ذلك أفضل للعامل، خاصة في المشاريع الأجنبية طالما لم يؤدي ذلك إلى خسارة العامل.

3. قاعدة زمان الوفاء :

قد يتحدد زمن الوفاء بالاتفاق بين العامل ورب العمل الوارد في العقد، وقد يكون عن طريق النص في لائحة النظام الداخلي، إلا أن قاعدة الاتفاق على تحديد زمان أو مواعيد الوفاء بالأجر ليست مطلقة، فقد قيدها المشرع بنص أمر يضع حداً زمنياً أقصى لا يجوز

الاتفاق على تجاوزه مراعاةً لما يحتله الأجر من طبيعة حيوية بالنسبة للعامل (يحيى، مرجع سابق، ص216)، (قانون العمل المصري، مرجع سابق، المادة 34)، وقد نصت المادة (2/ 82) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق».

وقد اشترط المشرع الفلسطيني والمشرع المصري (قانون العمل المصري، مرجع سابق، المادة 34) أن يتم الوفاء بالأجر في أيام العمل، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني في الفقرة (1/أ) على أنه: «يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: في أيام العمل ومكانه».

ولم يحدد المشرع الأردني ما إذا كان الوفاء يلزم أن يكون في أيام العمل أو في غير أيام العمل على خلاف ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني والمصري (رمضان، مرجع سابق، ص314).

والغرض من أن يكون الوفاء في أيام العمل عدم حرمان العامل من الاستفادة من يوم راحته، وكذلك تجنب العامل أي مشقة أو نفقات للتنقل إلى مكان قبض الأجر، وحتى لا تتنافى الحكمة من منح الإجازة للعامل (يحيى، مرجع سابق، ص218).

4. مكان الوفاء:

يقصد بمكان العمل المكان الذي يمارس فيه العامل عمله الفعلي، فإذا كان العامل يعمل لدى أحد فروع المنشأة، فإنه لا يُجبر على تقاضي أجره من فرع آخر غير الفرع الذي يعمل فيه أو من المركز الرئيسي (عمارة، مرجع سابق، ص 226)، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: أ- في أيام العمل ومكانه».

والمشرع الأردني لم يتعرض للوفاء بأجر العامل في مكان العمل في قانون العمل الأردني، وأحال ذلك إلى القواعد العامة في القانون المدني، حيث نصت المادة (2/336) مدني أردني على أنه: «أما في الالتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء». وذلك على عكس المشرع المصري، الذي وضع قاعدة تحدد مكان الوفاء بالأجر وفقاً للمادة (34) من قانون العمل المصري والتي تقضي: «بأن يتم الأجر في مكان العمل» (رمضان، مرجع سابق، ص315).

ويرى الباحث أنه في ظل انتشار المصارف والصرافات الآلية بشكل كبير في وقتنا الحاضر حيث أصبحت تغطي معظم الجغرافيا الفلسطينية فلا حرج أو مشقة للعامل من استيفاء أجره عن طريق المصارف، بأن يتم تحويل الأجر على حسابه في أحد المصارف أو مكاتب البريد، مما يخفف الأعباء وكذلك يوفر وسيلة لإثبات الوفاء بالأجر.

5. إثبات الوفاء بالأجر:

لم يتعرض المشرع الفلسطيني والمشرع الأردني لمسألة إثبات الوفاء بالأجر صراحة مثلما فعل المشرع المصري، حيث نصت المادة (35) من قانون العمل المصري على أنه: «أن لا تبرا ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر».

وتطرق المشرع الأردني إلى عدم سقوط حق العامل في أية توابع أخرى للأجر حيث نصت المادة (5/46) من قانون العمل الأردني على أنه: «بأن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجر أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام الداخلي أو العقد».

وعليه، إذا لم يتفق الطرفان أو لم يرد في لائحة النظام الداخلي ما يحدد الاتفاق فإنه يرجع إلى القواعد العامة في الإثبات، وأن التوقيع الحاصل من العامل لا يعني أن العامل قد قبض الأجر كله، لأن الأجر قد يكون له توابع لدى رب العمل، كالمعمولة أو نسبة من الأرباح أو غير ذلك (أبو شنب، 1999، ص6).

وأن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل لأنه هو المدين وفقا للقواعد العامة في الإثبات.

وبعد الانتهاء من دراسة الأجر من حيث تعريفه وشروطه وقواعد تعيينه عند عدم الاتفاق، سيتم دراسة صور الأجر ومظاهر حمايته وذلك في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الثاني

صور الأجر والتنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : الأول لدراسة صور الأجر والثاني للتنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر).

المطلب الأول

صور الأجر

نصت المادة (776) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «يدخل في أجر العامل ويعد جزءاً منه، ما يتقاضاه العامل من العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها، وتحسب عند تسوية حقوقه، أو توقيع الحجز عليها».

ونصت المادة (1/775) من نفس المشروع على أنه: «أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال ومنفعة في أي صورة كانت».

وعرف المشرع الأردني الأجر في قانون العمل الجديد بأنه: «كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة على العمل الإضافي».

مما تقدم تبين أن هناك عدة صور لأجر العامل، والذي يمكن أن يُتفق عليها كمقابل للعامل عن عمله، والتي تضاف إلى الأجر حتى تصلح أن تكون وحدة أجر، مثل العمالة أو العمولة ومثل الهبة والمنح، فلا يوجد ما يمنع من أن يُتفق في عقد العمل على أن يقتصر أجر العامل على عمولة محددة يأخذها ممثلة في نسبة مئوية معينة من قيمة الصفقات التي يبرمها أو تبرم نتيجة تدخله، مثل الممثلين التجاريين ومندوبي التأمين وغيرهم، وذلك في تبعية صاحب العمل حتى يعتبروا عمالاً (رمضان، مرجع سابق، ص151). وهذه العمولات والنسب المئوية والمنح كلها تدخل ضمن احتساب الأجر وتسوية حقوق العامل أو عند توقيع الحجز عليها من قبل دائني العامل على أساس أنها جزء لا يتجزأ من الأجر (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص821).

وتبين أيضاً من خلال إلقاء الضوء على ما جاء في تعريف الأجر في قانون العمل الأردني الجديد، أن التعريف جاء شاملاً لكل ما يستحقه العامل لقاء عمله، سواء كان المقابل نقداً أم عيناً أم أي استحقاقات أخرى أيّاً كان نوعها، وذلك بنص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو ما استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي (رمضان، مرجع سابق، ص151).

وعليه، فإن الأجر قد يكون له أكثر من صورة، فقد يكون في صورة عمولة تدفع للعامل أو هبة أو منحة أو حصة من الأرباح أو بدلات أو علاوة أو مكافأة، وسيتم بحث كل منها كما يلي:

أولاً: العمولة:

يقصد بالعمولة بأنها أجر يدفع للعامل عادة في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يعقدها للمنشأة، وأن العمولة من أكثر الحوافز الفردية شيوعاً، وأسلوب العمولة غالباً ما يتم استخدامه في النشاطات التسويقية والبيعية، وتعتمد العمولة على حجم المبيعات بصورة كلية أو جزئية كما يلي (حمود والخريشة، مرجع سابق، ص 189):

- أ. يعمل مندوبو البيع على نظام العمولات بصورة كلية.
- ب. يعمل البعض بحصوله على أجر ثابت إضافة لنسبة معينة من العمولات.
- ج. قد يحصل البعض على مسحوبات شهرية تطرح بعد ذلك من العمولات التي يحققها رجل البيع.

ويستوي أن تكون العمولة مباشرة تدفع للعامل مقابل ما أجراه من صفقات مباشرة أو غير مباشرة عن قيمة الصفقات، أو الطلبات التي وردت إلى رب العمل رأساً من منطقة العمل المخصصة للعامل (زكي، مرجع سابق، ص 99). والأصل أن العمولة تدفع بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط يجعل استحقاقها متوقفاً على تنفيذ الصفقة، وإن وجد هذا الشرط لا يستحقها إلا بعد التنفيذ طبقاً للشرط المتفق عليه، وتحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة دون النظر ما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أم لا (يحيى، مرجع سابق، ص 189). وأن الصفقة لا تتم إلا بقبول صاحب العمل للصفقة التي تلقاها من العامل، فإذا رفضها لعادات المهنة طلباً لعميل تبيين إعساره فلا يستحق العامل عمولة عنها (زكي، مرجع سابق، ص 99)، وتعد العمولة جزء من الأجر ويسري عليها أحكامه (القانون المدني الأردني، مرجع سابق، مادة 811).

ثانياً: الوهبة:

الوهبة هي مبالغ نقدية زهيدة يحصل عليها العامل من عملاء المنشأة الذين تربطهم برب العمل علاقة عمل مباشرة نظير عمل يؤديه العامل إليهم بمقتضى عقد عمل دون أن تقوم رابطة عقدية بينه وبينهم (غانم، مرجع سابق، ص 88).

ويستوي أن يحصل العامل عليها مباشرة من العملاء أو من صاحب العمل الذي يحصلها من العملاء لحسابهم، وذلك بإضافة هذه الوهبة إلى ثمن السلعة أو الخدمة، وسابقاً كانت تدفع الوهبة اختياريًا للعامل وذلك بعد انتهاء العمل المنوط به برهاناً على رضاه العميل

وعلاوة على امتنانه وشكره، وبعد انتشار هذه العادة أصبح العملاء لا يمكنهم الامتناع عن أدائها، وأصبحت محل اعتبار لدى أصحاب الأعمال في تقدير أجر العامل، بل يمكن أن تكون الأجر كله في بعض الأحيان، وهذا ما يدفع العامل إلى الإلحاح على المطالبة بها، مما يزيد في إخراج العميل (رمضان، مرجع سابق، ص، 154).

والوهبة باعتبارها جزء من الأجر تقوم على ثلاثة عناصر : يتمثل العنصر الأول بانتقاء العلاقة العقدية بين العامل والعميل، والثاني بحدوث اتصال بينهم، والثالث أن يكون اتصال العامل بالعميل بمناسبة تنفيذ عقد العمل (زكي، مرجع سابق، ص 100).

والأصل في الهبة أنها اختيارية وعلى سبيل التبرع بعد انتهاء العمل المنوط كدليل على امتنانه وشكره، وقد تكون إجبارية إذا اتفق عليها صراحة أم ضمناً بين العميل وصاحب العمل (نشر إعلان في الفندق على أن يتم إضافة نسبة معينة من الأثمان مقابل خدمة)، (إسماعيل، مرجع سابق، ص 260).

ويشترط في الوهبة لتكون صورة من صور الأجر أن تستوفي الشروط التالية (فرح، 1986، ص 35):

1. أن يكون العرف جرى عليها، أي يعتمد عليها العمال باعتبارها من عناصر الأجر.
 2. وجود قواعد تسمح بضبطها أي أن يوجد تنظيم يحكمها ويلزم أن تكون معلومة المقدار مقدماً، كأن تكون محددة بنسبة مئوية معينة (10 %) مثلاً.
 3. ضرورة جمعها في صندوق، وذلك حتى يتمكن صاحب العمل من توزيعها على العمال (مشروع القانون المدني الفلسطيني، مرجع سابق، المادة 2/777).
- ويؤيد الباحث أن تكون الوهبة معلومة المقدار مقدماً، كما جاء في البند (2) سالفاً، حتى لا يتسبب فيها الإحراج للعميل ويؤدي إلى عدم استقرار أجر العامل زيادةً أو نقصاً وحسب رواد مكان العمل، ومع هذا كله يجب الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للأجور.

ثالثاً: المنحة:

يقصد بالمنحة مبلغ من النقود يدفعه رب العمل للعامل في مناسبات معينة، كالأعياد أو مرتب الشهر الثالث الذي تصرفه بعض المنشآت لعمالها، وقد تكون مناسبات خاصة بصاحب العمل، مثل زواجه أو ميلاد طفل، والأصل أن المنحة تعتبر تبرع منه ولا يلزم حسب الأصل بدفعها (يحيى، مرجع سابق، ص 83)، ولا يغير من وصفها كتبرع تكرر منحها؛ لأن تكرار التبرع لا يجعله ينقلب إلى التزام على عاتق صاحب العمل (زكي، مرجع سابق، ص 91).

ويُثار التساؤل : هل تنتقي صفة التبرع الملازمة للمنحة وتصبح بذلك جزءاً من الأجر؟ تعتبر المنحة ملزمة لرب العمل إذا وجد نص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو جرى العرف عليها، ولا يجوز لرب العمل الرجوع عنها أو الإنقاص من قدرها (زكي، مرجع سابق، ص 91)، وقد نصت المادة (683) من القانون المدني المصري على أنه : « يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر كل منحة تعطي للعامل علاوة على المرتب إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل... ».

وعليه تفقد المنحة صفتها التبرعية، وتصبح جزء من الأجر وتعتبر من ملحقات الأجر الأصلي، فلا يجوز الرجوع عنها أو إنقاصها، ويصبح لها وصف الأجر وتخضع لأحكامه (رمضان، مرجع سابق، ص 158).

وحتى تعتبر المنحة جزءاً من الأجر لا بد من توافر عدة شروط :

1. عموم المنحة: أن تكون لجميع العمال ولا تخص عمالاً معينين، ويعد شرط العمومية متخلفاً إذا كان لصاحب العمل مطلق الحرية في صرفها أو حرمانها لمن يشاء، ولا يقصد بعموم المنحة شمولها لكل عمال المنشأة، بل يكفي أن تكون مقررة ولو لطائفة بينهم، كالعمال الفنيين، مثلاً أو لموظفي المبيعات أو الاستقبال (زكي، مرجع سابق، ص 399). وحتى تكون المنحة عامة، لا بد أن تقوم على أسس موضوعية مجردة وليس على اعتبارات شخصية (إسماعيل، مرجع سابق، ص 259).
2. ثبات المنحة: ويراد بالثبات أن تكون المنحة ثابتة ثباتاً نسبياً، يجعلها بعيدة عن الخضوع لتحكم صاحب العمل، ويمكن تقدير ثبات المنحة بالنظر إلى الخمس سنوات الأخيرة، فإذا كانت قيمتها لم تتغير خلالها، أعتبر ذلك كافياً القول بثبوتها، إما إذا كانت قيمتها قد تغيرت أكثر من مرة خلال هذه المدة، فإن شرط الثبات لا يعد متوافراً، كأن يتغير من سنة إلى أخرى بالزيادة أو النقصان دون أن تستند إلى سند في الزيادة أو النقصان (يحيى، مرجع سابق، ص 85).
3. استمرار المنحة: أن استمرار المنحة يؤكد إلى دوامها وبذلك يُبعد الظن عن تركها لرب العمل، ولم يحدد القانون مدة معينة لاستمرار المنحة، فهذه مسألة موضوعية تتحدد بالنظر إلى ظروف وملابسات الحال (يحيى، مرجع سابق، ص 86)، وقد جرت هيئات التحكيم على أن المدة اللازمة لاستقرار العرف على صرفها هي خمس سنوات متتالية على الأقل، لأن القول بمدة أقل من ذلك، لا يكفي لإثبات اعتياد رب العمل على صرفها، وإذا ما توافرت هذه الشروط اعتبرت المنحة جزء من الأجر وليس تبرعاً، وتعد التزاماً على صاحب العمل، وتنظمها أحكام الأجر (رمضان، مرجع سابق، ص 160).

رابعاً: حصة الأرباح:

تعتبر حصة الأرباح صورة من صور الأجر التي تدفع للعامل، وتتحقق هذه الصورة باتفاق رب العمل مع عماله أو بعضهم على أن يكون لهم حصة أو نصيب من الأرباح التي تحققها المنشأة (غانم، مرجع سابق، ص78).

وفي هذا الإطار قضت محكمة التمييز الكويتية بأنه: « من المقرر في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز تحديد اجر العامل بنسبة مئوية من صافي الربح» (قرار رقم 2002/136، جلسة 2004/3/29، مجلة القضاء والقانون لسنة 32، ج1، ص 421).

والعلة في هذه الصورة من صور الأجر هو حث العامل على بذل أقصى ما عنده أثناء العمل، الأمر الذي يعود على المنشأة بالنجاح وازدهار أعمالها (يحيى، مرجع سابق، ص82)، ومصدر هذه الصورة هو عقد العمل نفسه وأن الأجر قد يكون كله نسبة من الأرباح وقد يكون جزء من الأجر (أبو شنب، مرجع سابق، ص169).

ولا تتغير صفة العامل في هذه الحالة، ولا يصبح شريكاً لرب العمل لأن المعيار المُميّز بينه وبين الشريك، هو عنصر التبعية بصفة أساسية، والذي يجعله يؤدي عمله تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، ومراعاة لمصلحة العامل أعطى القانون للعامل حق الإطلاع على البيانات الضرورية ليتأكد من أن المبلغ الذي حصل عليه يساوي حصته من الأرباح الحقيقية للمنشأة (رمضان، مرجع سابق، ص162).

خامساً: البدلات:

هي مبلغ من النقود يدفع للعامل عوضاً أو بدلاً عما تكبده من نفقات في سبيل تنفيذ العمل المطلوب، مثل بدل السفر أو الطعام أو الأدوات أو الملابس، وقضت محكمة النقض المصرية بتعريف البدل بأنه: «ما يعطى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله...» (قرار رقم 309، 79/6/17، مجموعة أحكام النقض رقم 309)، والبدلات التي تعتبر جزءاً من الأجر، هي ما يعطى للعامل من نفقات مقابل طاقة يبذلها أو المخاطر التي يتحملها أثناء أدائه للعمل (إسماعيل، مرجع سابق، ص259).

ويشترط حتى تعتبر هذه البدلات جزء من الأجر:

1. أن يكون نص عليها القانون أو العقد أو في لائحة النظام الداخلي.
2. أن يكون قد استقر التعامل على دفعها للعامل في المجال الذي يعمل فيه.
3. أن تصرف بصفة دائمة ومنظمة.
4. ألا تكون هذه البدلات مقابل ما أنفقه العامل بمناسبة العمل، بأن تكون مقابل الجهد الذي بذله العامل أو المخاطر التي تعرض لها أثناء تنفيذ العمل (رمضان، مرجع سابق، ص163).

سادسا: العلاوة:

الخلاوة هي مبلغ من النقود أو أي شيء آخر يعطى للعامل زيادة على أجره والعلوة باعتبارها من صور الأجر تتنوع بتنوع الغرض من منحها فقد تدفع لمواجهة أعباء عائلية معينة، كالعلوات التي للمتزوجين الذين لديهم أولاد، أو عن مدة الأقدمية، أو الزيادة في ارتفاع الأسعار (غلاء معيشة)، (زكي، مرجع سابق، ص92)، وتضاف العلاوة إلى الأجر، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منه بعد استحقاقها، لأن هذا الاستحقاق يعتبر تعديلاً في مقدار الأجر الذي يقابل العمل (عمارة، مرجع سابق، ص288).

والخلاوة قد تكون دورية أو تشجيعية، أما العلاوة الدورية : فهي عنصر من المقررات المالية التي تستحق للعامل، وتقرر بصفة دورية ومستمرة، حتى بلوغ العامل نهاية مربوط درجة وظيفته، وتستحق بتحقيق سببها، وهو شغل الوظيفة وتلحق بالأجر الأصلي (حجازي، 2005، ص266).

أما العلاوة التشجيعية : تمنح للعامل زيادة على أجره، تعادل علاوة دورية أو أكثر تشجيعاً له نتيجة للكفاءة والكفاية الأدائية خلال سنة، كحصول العامل على تقرير كفاية سنوي ممتاز، أو الحصول على درجة علمية، أو تقديم مقترحات وبحوث تساعد على تحسين طرق العمل، ورفع كفاءة الأداء، وتوفير النفقات (حجازي، 2005، ص227).

وقد تدفع العلاوة لمواجهة الزيادة في ارتفاع الأسعار، ويطلق عليها غلاء المعيشة، وإذا كان رب العمل يدفع هذه العلاوة لعماله، فإنها تعتبر جزءاً من الأجر، سواء ورد النص عليها في عقد العمل، أو لائحة النظام الداخلي، أو استقر العمل عليها داخل المؤسسة، بحيث أصبح العمال يعتقدون أنها جزء من الأجر، ولرب العمل أن يضع في لائحة العمل بعض الضوابط السلوكية والوظيفية لمنح العلاوة، ويترتب على الإخلال بها حرمان العامل من العلاوة أو جزء منها (رمضان، مرجع سابق، ص164).

ويلاحظ الباحث أن هناك قصوراً في قانون العمل الفلسطيني، وحتى الأردني لعدم التطرق إلى العلاوة، مع أنها من الحوافز المهمة للعامل، والتي تبعث في نفسه الرضا والتفاني في العمل.

سابعا: المكافأة:

هي كل ما يدفعه صاحب العمل من مبالغ نقدية لبعض عماله، تقديراً لهم على عمل مميز قاموا بأدائه، وذلك بغرض تشجيع العمال على الاستمرار في تميزهم، الذي يعود على العمل بالنفع، ويكون حافزاً لباقي العمال للإقتداء بهم، ويشترط في المكافأة حتى تعتبر جزءاً من الأجر، أن يكون ورد نص عليها في عقد العمل أو اللائحة الداخلية أو جرى العرف على دفعها، وتصبح بذلك من التزامات رب العمل (أبوشنب، مرجع سابق، ص172).

وهناك مكافآت معنوية، تحرص بعض المؤسسات على تقديمها، والتي ربما يكون لها قيمة أكثر من القيمة المادية، مثل خطابات الشكر، والميداليات والدرع وغيرها، وتقدم أحياناً مع المكافآت المادية، وتحدث هذه المكافآت تأثيراً عظيماً في نفس العامل، إذا ما قدمت بعدالة (حجازي، 2005، ص 230).

ويرى الباحث أن هناك نقص و فراغ في قانون العمل الفلسطيني لتنظيم صور الأجر التي تم بيانها، مع أن المشرع الأردني لم يعالجها أيضاً كما هو الحال في المشرع المصري الذي عالجها بشكل مقبول إذا ما قورن بالمشرعين الفلسطيني والأردني، وهذا ما يتطلب العمل الجاد لسد ذلك النقص، حتى يتم الأخذ بعين الاعتبار صور الأجر هذه عند تسوية حقوق العامل في حال إنهاء عقد العمل.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

يعتبر الأجر هو المورد الرئيسي للعامل، وإن لم يكن المورد الوحيد، وعليه فقد اهتمت التشريعات بوضع قواعد تكفل الوفاء به، وتسهل للعامل الحصول عليه، وقد سبق ذلك كله الشريعة الإسلامية، التي كانت السبّاقة في الحرص على الوفاء بأجر العامل، والإسلام أعزّ العامل وكرّمه، واعترف بحقوقه لأول مرة في تاريخ العمل، بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية، وفي البعض الآخر معناه المذلة والهوان، وقد تضمنت الشريعة الإسلامية كثيراً من المبادئ لضمان حق العامل، من أجل إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للعامل وأسرته بحياته وبعد مماته، وعليه فالشريعة الإسلامية سبّاقة لغيرها من القوانين والأنظمة الوضعية في حماية أجر العامل بشكل خاص والعامل بشكل عام، وقد ورد ذكر الأجر في القرآن الكريم في مائة وخمسون موضعاً، بالإضافة إلى عدد كبير من الأحاديث النبوية الشريفة، وإنه لا سعة للبحث في هذا الموضوع لأنه يحتاج لعدة مجلدات، بسبب الاهتمام العظيم بالعامل ومكانة العمل، والذي اعتبرته مقدساً بل أكثر من ذلك، ومن الأمثلة: قال تعالى: (..قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا)، سورة القصص، آية 25)، ومن الأحاديث النبوية، في حكم تعجيل دفع الأجر: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)، (الصابوني، 2004، ص 202).

وفي فلسطين تم تشكيل لجنة تسمى لجنة الأجور بقرار من مجلس الوزراء بناءً على توصية وزير العمل بهذا الغرض (قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، المواد 86-89).

وهنا يثار التساؤل فيما إذا تعرّض أجر العامل للحجز عليه من دائني العامل، أو من دائني رب العمل، أو حتى من رب العمل نفسه في حالة ارتكاب العامل مخالفة في عمله ويوجب القانون غرامة عليها، أو تسبب العامل في إتلاف مهمات أو منتجات لرب العمل

أو غير ذلك، إذن فما هي مظاهر حماية أجر العامل وما هي ضمانات حماية حق العامل في الحصول على الأجر؟

ولا بد للتساؤل أيضاً عن مكانة حق العامل في الأجر بالنسبة لباقي الحقوق العامة. وللإجابة على ذلك سيتم في هذا المطلب دراسة مكانة حق العامل في الأجر أولاً ومظاهر و ضمانات حماية أجر العامل ثانياً.

أولاً: مكانة حق العامل في الأجر:

تنص المادة (85) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: « وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة» (يقابلها المادة 51 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمدة 5 من قانون العمل المصري، مرجع سابق).

يتبين من النص أن أجر العامل من الديون الممتازة، وهنا يُثار التساؤل: ما معنى الحقوق الممتازة؟

هذا ما أجابت عليه المادة (1291) من مشروع القانون المدني الفلسطيني حيث نصت على أنه:

1. الامتياز أولوية يقررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته.
 2. لا يكون للحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون.»
- يتبين من النص مفهوم حق الامتياز، حيث ركزت هذه المادة على إظهار ميزة الأولوية التي يمنحها المشرع لحق من الحقوق الأخرى، وذلك تقديراً من المشرع لصفة معينة في هذا الحق، وأن حق الامتياز لا يتقرر بالاتفاق أو بحكم قضائي، وإنما بنص القانون (المذكورة الإيضاحية، مرجع سابق، ص 1351).

وعليه يتميّز حق الامتياز بعدة خصائص (المذكورة الإيضاحية، مرجع سابق، ص 1352):

1. أنه لا يتقرر إلا بنص في القانون.
2. صفة الامتياز تقرر للحق ذاته لا للدائن.
3. أنه حق تابع يدور في فلك الدين الذي يضمه وجوداً وعدمياً وصحةً وبطلاناً.
4. أنه حق غير قابل للتجزئة، وهذا يعني أن كل جزء من الدين مضمون بكل الشيء، وهذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام فيجوز الاتفاق على ما يخالفها.
5. أنه حق من الحقوق العينية مثله من الحقوق العينية الأخرى (تتوافق مع المادة 1434 من القانون المدني الأردني، مرجع سابق).

وهنا يُثار التساؤل: ما هو موقع أجر العامل من الديون الممتازة؟

أجابت على ذلك المادتين (1292 و1/1302) من مشروع القانون المدني الفلسطيني فنصت الأولى على أنه:

1. مرتبة الامتياز يحددها القانون، فإذا لم ينص صراحة في حق الامتياز على مرتبة امتياز، كان هذا الحق متأخراً في المرتبة عن كل امتياز ورد في هذا الفصل.
 2. إذا كانت الحقوق الممتازة في مرتبة واحدة، فإنها تستوفى بنسبة قيمة كل منها، ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك».
- وعليه، إذا كان المشرع هو الذي حدد ما إذا كان هذا الحق ممتازاً أم لا، فإنه أيضاً يحدد مرتبته، ومن ثم فإن كل حق ممتاز لم ينص القانون على مرتبة امتياز، يتأخر في المرتبة على الحقوق الممتازة المنصوص عليها، وإذا اتحدت مرتبة الامتياز في حقين فإنهما يستوفيان نسبة قيمة كل منهما (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص1353).

وأما المادة (1302) فنصت على أنه:

1. يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين منقول وعقار:
 - أ. المبالغ المستحقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير آخر وذلك بالنسبة للأجور والرواتب من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة».
- وعليه، فإن أجر العامل يعتبر من الحقوق الممتازة، ولا تدخل ضمن هذه الحقوق مكافأة نهاية الخدمة، ولا المصروفات القضائية التي ينفقها الأجير للحصول على حكم بأجرته، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منهما، ويقع هذا النوع من حقوق الامتياز على العقارات والمنقولات على السواء (الضمان العام)، ولا يتطلب شهراً لها، وقد حصرت هذه المادة حق الامتياز لما يستحقه العامل فقط خلال الستة أشهر الأخيرة، دون الأخرى التي تعتبر ديوناً عادية، ويحتل امتياز أجر العامل المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ونفقات الحفظ والترميم (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص1352).

وإذا ما تمت المقارنة بين المشرع الفلسطيني والأردني نجد أن الأخير اعتبر أجر العامل والمبالغ المستحقة له ولورثته، أو المستحقين بعد وفاته في ذمة رب العمل ديناً من الديون الممتازة ذات الدرجة الأولى، وهذا ما نصت عليه المادة (51) من قانون العمل الأردني المعدل رقم 51 لسنة 2002 والتي جاء فيها:

1. على الرغم مما ورد في قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من

الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

2. في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التقلية للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر واحد من المبالغ المستحقة له، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التقلية أو التصفية».

ومما تجدر ملاحظته من نص هذه المادة، بأنّ الامتياز المقرر للعامل في أجره لا يقتصر على هذا الأجر فقط، بل يشمل جميع المبالغ المستحقة له بموجب قانون العمل كالتعويض عن مهلة الإخطار، أو التعويض عن الفصل التعسفي، أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة، أيّاً كان الرأي في طبيعتها القانونية، وأيضاً تقدم الأجر على سائر ديون رب العمل الأخرى، حتى لو كانت ضرائب أو رسوم أو حقوق أخرى مستحقة للحكومة، أو ديوناً مؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

وتطبيقاً لذلك، إذا كان رب العمل مديناً بأكثر من دين سواء كانت ديوناً عادية أم ديوناً مؤقّته برهونات عقارية أو تأمينات عينية، أو أي حقوق أخرى مستحقة للدولة، فإنّ دين العامل (أجره) يقدم على سائر هذه الديون جميعاً، وهذا يعد ميزة جديدة في ظل القانون الأردني الجديد لصالح العامل (رمضان، مرجع سابق، ص318).

ويؤيد الباحث موقف المشرع الأردني في ذلك، لأنّ المشرع الفلسطيني في تحديده المبالغ المستحقة للعامل عن الستة أشهر الأخيرة، وترتيب حق امتياز أجر العامل في المرتبة الرابعة، واستبعاد مكافأة نهاية الخدمة، لا يصب في مصلحة العامل، إذ حبذا لو أن المشرع الفلسطيني حذا حذو المشرع الأردني الذي اعتبر أجر العامل من الديون الممتازة ذات الدرجة الأولى، وعدم اقتصار المستحقات عن الستة أشهر الأخيرة، وشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل بموجب قانون العمل، كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة، حتى يتمتع أجر العامل بحماية قانونية ممتازة.

وهذا ما يتطلب من المشرع الفلسطيني إعادة النظر في القيود التي وضعها على حماية أجر العامل، خاصة وان العامل الفلسطيني في وضع لا يحسد عليه.

ثانياً: مظاهر و ضمانات حماية أجر العامل:

إنّ من اهتمامات المشرع بأجر العامل باعتباره المصدر الرئيسي لحياة العامل، أنه أحاط هذا الأجر بمجموعة من الضمانات التي تحمي العامل في الحصول على أجره وتسهيل

ذلك عليه، لأن أجر العامل قد يتعرّض إلى عوائق تحول دون الحصول عليه، ومن هنا لابد من بيان مظاهر هذه الحماية، وذلك من جهة رب العمل أو دائنيته، ومن جهة دائني العامل، وضمائم أخرى متفرقة، وعليه سيتم بيان ذلك تباعاً:

1. حماية الأجر في مواجهة رب العمل:

تنص المادة (83) من قانون العمل الفلسطيني على أنه:

1. فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل:

- تنفيذاً للحكم قضائي قطعي.
 - أية سلفة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي (يقابلها المادة 47 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمادة 46 قانون العمل المصري، مرجع سابق، والمادة 74 قانون العمل البحريني، مرجع سابق).
 - الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه من الأجر الأساسي.
2. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج) من الفقرة (1) أعلاه على (15%) من الأجر الأساسي.
- وتنص المادة (84/أ) من نفس القانون على أنه: «لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر».
- يتبين من النصوص السابقة أن المشرع نظم الحالات التي يحق لرب العمل حسم مبلغ من أجرة العامل وحددها بما يلي:
1. أن يكون الحسم تنفيذاً لحكم قضائي قطعي.
 2. أن لا يزيد على (10%) أي حسم من القرض أو السلفة المستحقة بذمة العامل لرب العمل.
 3. الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لقانون العمل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو عقد العمل أو مقابل ما أتلّفه من الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه.
 4. حدد المشرع الحسم الجائز بما لا يزيد عن (15%) بمقتضى البندين (ب،ج) من السالف ذكرهما.
 5. أن لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني تناول حالات حماية أجر العامل في مواجهة رب العمل بشكل مقتضب، وفي المقابل نجد أن المشرع الأردني (المادة 47 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمشرع المصري (المادة 68 من قانون العمل المصري، مرجع سابق)، موقفين أكثر في تفصيل هذه الحالات مما يعني تمتع العامل الأردني والعامل المصري بحماية أجر العامل أكثر من أجر العامل الفلسطيني.

2. حماية الأجر في مواجهة دائني رب العمل:

تقدم سابقاً أن أجر العامل هو المورد الرئيسي لحياة العامل، وإن ذلك يتطلب حمايته من دائني رب العمل، عندما يكون رب العمل مديناً بأكثر من دين، وقد اكتفى المشرع الفلسطيني بالنص في المادة (85) من قانون العمل الفلسطيني اعتبار أجر العامل من الديون الممتازة، بينما فصل المشرع الأردني هذه الحماية في المادة (51) من قانون العمل الأردني المعدل لسنة 2002، ومنعاً للتكرار ولتوضيح هذه الحماية أنظر البند الأول من هذا المطلب (ص21).

3. حماية الأجر في مواجهة دائني العامل:

لم يكن من المعقول أن يترك المشرع الأجر وهو المورد الأساسي للعامل بلا حماية قانونية، فقد حرص المشرع على توفير هذه الحماية للأجر في مواجهة دائني العامل وذلك عن طريق فرض القيود على استيفاء هؤلاء الدائنين لحقوقهم عن طريق الحجز (عمارة، مرجع سابق، ص236)، وقد بين المشرع الفلسطيني في المادة (1/83) أن يكون الحسم تنفيذاً لحكم قضائي قطعي، ولم يبين نسبة الحسم الجائزة كما بينها بالنسبة للغرامات والسلف بما لا تزيد بمجموعها عن (15%).

وعليه، لم يحدده المشرع الفلسطيني مقدار الاقتطاع، ولم يحدد ذلك المشرع الأردني أيضاً (المادة 47/و من قانون العمل الأردني، مرجع سابق)، في حين نجد أن المشرع المصري (المادة 44، من قانون العمل المصري، مرجع سابق)، والمشرع البحريني (المادة 75 من قانون العمل البحريني، مرجع سابق)، والمشرع الليبي (المادة 34 من قانون العمل الليبي) قد حددوا مقدار الاقتطاع، حيث تم تحديدها بمقدار الربع فقط.

ويرى الباحث أنه كان حرياً بالمشرع الفلسطيني أن يحدو حدو التشريعات الأخرى لسد النقص في مقدار الحسم من أجر العامل تنفيذاً للحكم القضائي القطعي، وبيان مرتبة هذه الديون التي صدر بها الحكم القضائي القطعي، خاصة عند تراحم هذه الديون وبالذات إذا ما كان الدين متعلق بالنفقة لمنحها الأولوية في الاستيفاء.

4. ضمانات متفرقة:

لم يكتف المشرع بما نص عليه من ضمانات لحماية أجر العامل في مواجهة كل من دائني رب العمل، أو رب العمل، أو من دائني العامل، بل نص على بعض الضمانات الأخرى وهذه الضمانات تتمثل في حق عمال المقاول في تقاضي أجورهم من رب العمل من ناحية، وحق تضامن رب العمل في الوفاء بالأجر في حالة تغير صاحب العمل من ناحية ثانية، وحق العامل في أجره بالرغم من عدم أدائه للعمل من ناحية ثالثة، وحق العامل في حبس أشياء رب العمل من ناحية رابعة، وأخيراً مسألة تقادم الأجر (رمضان، مرجع سابق، ص، 323)، وسيتم توضيح ذلك تباعاً :

1. حق عمال المقاول في تقاضي أجورهم من صاحب العمل:

تنص المادة (757) من مشروع القانون المدني الفلسطيني (يقابلها المادة 5/15 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق) على أنه :

أ. يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل.

ب. ولهم في حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز، ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه.

ج. حقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من ينزل له مقاول عن دينه قبل صاحب العمل».

وعليه فالأصل أنه لا توجد علاقة مباشرة بين عمال المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي وصاحب العمل، إلا أنه حماية لأجر العامل، عمل المشرع الفلسطيني على بيان أهمية رعاية هؤلاء العمال، وعزز دعواهم المباشرة بحق امتياز يجنبهم مزاحمة دائني المقاول الأصلي أو المقاول من الباطن أو دائني صاحب العمل، واعتبرها مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل (المذكورة الإيضاحية، مرجع سابق، ص800). وأن حق الامتياز هذا جعل لعمال المقاول سلطة تتبع المال الذي يقع عليه الامتياز، ولو أحال المقاول ماله قبل صاحب العمل قبل توقيع قرار الحجز عليه من قبل من عمال المقاول، وفي هذا خروج على القاعدة فالقاعدة أنه بمجرد الحوالة لا يعد المقاول دائن لصاحب العمل، وعلة هذا الخروج تكمن في التأكيد على حماية أجر عمال المقاول (شنب، 2008، ص159).

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنعاً، لأنه لو لم يفعل ذلك لأصبح أجر العامل في خطر إذا ما قام المقاول بتحويل ماله إلى صاحب العمل، وبالتالي لا يكون للمقاول دين في ذمة صاحب العمل، الأمر الذي يحرم العامل حق تتبع مال المقاول.

2. تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد في الوفاء بحقوق العامل:

تنص المادة (37) من قانون العمل الفلسطيني (يقابلها المادة 16 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق) على أنه: «يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل المسؤولية وحده».

وعليه، إذا حل صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم بسبب البيع أو اندماج المؤسسة في مؤسسة أخرى أو بالإرث، يظل صاحب العمل القديم مسئولاً مع صاحب العمل الجديد بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناجمة عن عقد العمل وتكون مستحقة الأداء قبل تغيير شخصية صاحب العمل وذلك لمدة ستة أشهر من تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم.

ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية هذه الحماية لأجر العامل، إلا أن مدة الستة أشهر المحددة غير كافية، لأن نص المادة يقرر التضامن على جميع حقوق العامل الناجمة عند العقد وليست للأجر فقط لذا حبذا لو جعلها لمدة سنة كما هو الحال في القانون الليبي (المادة 59 من قانون العمل الليبي، مرجع سابق).

3. حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل:

الأصل أن الأجر مقابل العمل، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل ونص على استحقاق العامل الأجر رغم عدم قيامه بالعمل، وذلك في نظرة أخرى لحماية أجر العامل، وقد سبق بيان ذلك في شروط الأجر ومنعا للتكرار نحيل القارئ لبند شروط الأجر (ص7).

4. حق العامل في حبس أشياء صاحب العمل:

تنص المادة (258) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «لكل من التزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام ترتب عليه بسبب التزام المدين ومرتبب به، أو ما دام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا».

وتنص المادة (261) من نفس المشروع على أنه: «من حبس الشيء إعمالاً لحقه في الحبس كان أحق من باقي الدائنين العاديين في استيفاء حقه»⁽¹⁾.

وعليه، فإنه يجوز للعامل أن يمتنع عن الوفاء بما لديه من أشياء لصاحب العمل إذا لم يوف بما في ذمته للعامل من حقوق، شريطة أن تكون هذه الأشياء مرتبطة بعمل العمال، ويكون للعامل أيضاً حق التقدم والأفضلية على غيره من باقي دائني صاحب العمل في الحصول على أجره في حال حجزها وبيعها في المزاد العلني.

وللعامل أيضاً أن يستمر في حبس الأشياء إلى أن يستوفي أجره من رب العمل، هذا إذا ما كانت طبيعة الأشياء المحبوسة لا تقبل التلف بسرعة، أما إذا كانت سريعة التلف فللحاسب أن يستصدر إنذاراً من القاضي ببيعه حسب الأصول⁽²⁾.

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنعا في ذلك، حتى يُجبر صاحب العمل الوفاء بأجر العامل إذا ما رودته نفسه المماثلة وعدم التعجيل في الوفاء.

5. تقادم حق العامل في الأجر:

تنص الفقرة الثانية من المادة (414) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «تتقادم بمضي سنة واحدة الحقوق الآتية: حقوق العمال والخدم والأجراء مقابل ما قاموا به من توريدات».

يتبين أن مدة التقادم لحقوق العامل سنة واحدة تسري من تاريخ استحقاقه للحق، حتى ولو استمر في العمل لدى رب العمل، ويحسب الزمن على أساس اليوم أو الأسبوع أو الشهر، ويسقط حق العامل بالتقادم حتى ولو استمر في العمل لدى رب العمل.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني في تحديده مدة سنة واحدة، لم يُعط هذا الجانب من حماية أجر العامل حفا كاملاً، إذ كان من الأجدر لو جعلها سنتين اقتداءً بالمشروع الأردني، الذي جعل مدة التقادم سنتين في القانون المعدل بعد أن كانت سنة واحدة⁽³⁾، حتى لا يبقى أجر العامل عرضة للضياع.

1. يقابل ذلك المادتين 237, 391 من القانون المدني الأردني.

2. أنظر المادة 2/260 من مشروع القانون المدني الفلسطيني.

3. أنظر المادة 138/ب من قانون العمل الأردني.

الخاتمة:

بينت الدراسة أن أجر العامل يشكل العنصر الجوهرى في عقد العمل، وتم بيان جميع الجوانب المتعلقة بأجر العامل، من حيث تعريفه وشروطه، وطرق تقديره والوفاء به، هذا من جانب ومن جانب آخر تم بيان صور الأجر المتنوعة ومظاهر ونطاق حمايتها القانونية، وقد تم التركيز في هذا البحث على ما جاء في نصوص قانون العمل الفلسطيني، مع اعتماد أسلوب التحليل والمقارنة بقانون العمل الأردني والمصري، وقوانين أخرى أحياناً.

ومما توصل إليه الباحث في هذه الدراسة من نتائج بأن ما جاء في قانون العمل الفلسطيني من نصوص بخصوص أجر العامل، والتي لم تتجاوز التسع مواد، يشير إلى قصور من المشرع الفلسطيني، إذا ما قورن ذلك بأهمية عنصر الأجر لدى العامل لا بل إلى المجتمع بأسره، والذي يجب أن تسوده العدالة والحياة الكريمة، فإذا ما اطمئن العامل إلى أن حقه في الأجر يتناسب مع عمله، وأن هذا الحق محصن ومحاط بالحماية القانونية، فإن هذا ينعكس إيجاباً على عمق انتمائه و إخلاصه في المنشأة التي يعمل بها، والعكس صحيح، وأيضا إذا ما قورن قانون العمل الفلسطيني بالتشريعات الأخرى، نتوصل لنفس النتيجة في القصور.

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنفاً في تشكيل لجنة الأجور للقيام بمهامها المنوطة بها، والذي يتمنى الباحث أن ترى هذه اللجنة النور قريباً، ورغم كل ذلك فإنه لا يمكن إغفال الجوانب الإيجابية التي تضمها قانون العمل الفلسطيني بما يخص أجر العامل والمحافظة عليه وحمايته.

وقد خرج الباحث بعدة توصيات يرى فيها خدمة طرفي عقد العمل، والتي لم يقصد بها التقليل أو الانتقاص من قيمة ومكانة قانون العمل الفلسطيني بل بقصد النقد البناء ليس إلا، وتتمثل هذه التوصيات بما يلي:

1. إنه جدير بالمشرع الفلسطيني أن يعمل على سن قوانين إضافية لسد الثغرات في قانون العمل الفلسطيني، وإجراء تعديلات تتسجم مع معايير العمل الدولية، والاستعانة بذوي الخبرة المتخصصين في هذا المجال، وذلك لمنع الاستغلال ولتحقيق العدالة الاجتماعية التي يصبو قانون العمل إلى تحقيقها لطرفي عقد العمل خاصة للعامل الطرف الضعيف.

2. أن يتبنى المشرع الفلسطيني فكرة عقد دورات تثقيفية رسمية لطرفي عقد العمل حتى يقف كل طرف على حقيقة ما له وما عليه مما يؤدي إلى التقليل من المنازعات العمالية.

3. إنشاء محاكم عمالية خاصة تتألف من قضاة مؤهلين ومتخصصين في النظر في قضايا العمال، حتى يتم الفصل في القضايا العمالية بسرعة، مما يؤدي بالعامل إلى الحصول على حقوقه في الأجر دون تأخير، وعدم التنازل عن قسم من هذه الحقوق جراء التوجه إلى المحاكم العادية التي تطول إجراءاتها، وتجنب العامل مصاريف القضاء، وأيضاً العمل على ضمان تطبيق قرارات المحاكم العالمية.
4. الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور لتحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل، وتدخل المشرع كلما حصل اختلال في هذا التوازن.
5. أن يأخذ المشرع الفلسطيني في الاعتبار كل ما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، و ما يطرأ عليها من متغيرات اقتصادية، ومستوى تكاليف المعيشة، والقوة الشرائية لأجر العامل إذا ما انخفضت قيمة العملة المتداولة، حتى يتمتع العامل بحياة كريمة لا يشوبها القلق والضغط النفسي ونكون في مجتمع تسوده العدالة الاجتماعية، وليس ذلك على الله ببعيد.
6. ضرورة قيام المشرع الفلسطيني ببيان صور الأجر وتوضيح أحكامها بشكل شامل في قانون العمل أسوة بالمشرع المصري الذي عالجه بشكل مقبول، حتى يتم جني ثمار هذا التوضيح عند تسوية استحقاقات العامل في حال إنهاء عقد العمل.

المراجع:

- أبو شنب، أحمد، 2010، شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان.
- إسماعيل، إيهاب، 1976، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، القاهرة.
- القريوتي، محمد، 2010، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- الفيروز أبادي، مجد الدين، 2005، القاموس المحيط، الطبعة الثامنة، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- الخطيب، محمد، 1994، مغني المحتاج، دار الكتب العلمية، الجزء الثاني، بيروت.
- حجازي، محمد، 2005، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- حجازي، حافظ، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
- حمود، خضير والخرشة ياسين، 2009، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان.
- رمضان، سيد، 2010، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.
- زكي، محمود، 1983 عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة.
- زهران، محمد همام، 2007، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد.
- شنب، محمد، 2008، شرح أحكام عقد المقاول، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، القاهرة.
- عمارة، علي، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، 2005، النقابات العمالية، الطبعة الثالثة، القاهرة.

- غانم، إسماعيل، 1962، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، الطبعة الأولى، القاهرة.
- فرح، توفيق، 1986، قانون العمل، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، بيروت.
- مراد، محمد، 1961، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة.
- الصابوني، محمد، 2004، فقه المعاملات في ضوء الكتاب والسنة، الطبعة الرابعة، المكتبة العصرية، لبنان.
- يحيى، عبد الودود، 1989، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة.

القوانين والتشريعات

- السلطة الوطنية الفلسطينية، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون المدني الفلسطيني، السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع، 2003.
- المملكة الأردنية الهاشمية، قانون العمل الأردني المعدّل رقم (51) لسنة 2002.
- المملكة الأردنية الهاشمية، القانون المدني الأردني رقم (43) لعام 1976.
- دولة البحرين، قانون العمل البحريني رقم (23) لسنة 1976.
- قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970.

المواقع الالكترونية.

- حبيب مطانيوس، 2010، الاقتصاد السياسي، منشورات جامعة دمشق، بحث منشور على الموقع: www.hrdiscussion.com، ساعة الدخول الثامنة مساء 2018/10/10.

**«أثر تدريبات الفارتك على بعض المتغيرات
الفسولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقى
(800) متر فى فلسطين»**

د. حامد بسام عبدالرحمن سلامة

أ. علي عبد الرحيم قدومي

الملخص:

هدفت البحث الحالي التعرف إلى أثر تدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقين (800 متر في فلسطين)، ولتحقيق ذلك أجري البحث على عينة قصدية مكونة من (7) عدائين من محافظة طولكرم، تتراوح أعمارهم ما بين (19- 20) عاماً، استخدام الباحثان المنهج التجريبي للقياسين القبلي والبعدي للمتغيرات قيد البحث، حيث تم تطبيق البرنامج التدريبي لمدة (9) أسابيع، بواقع ثلاثة وحدات تدريبية أسبوعياً، وزمن كل وحدة تدريبية (35- 50) دقيقة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- وجود فروق دالة إحصائية في أثر استخدام تدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقين (800 متر في فلسطين بين القياس القبلي والقياس البعدي ولصالح القياس البعدي.

- التوصل إلى معادلة تنبؤية باستخدام متغير (MVV) كأكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين والتي نصها:

$$\text{زمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر) دقيقة} = 3.595 + (\text{MVV لتر/دقيقة}) \times -0.008$$

ويوصي الباحثان بتوصيات عدة أهمها: ضرورة استفادة المدربين من برنامج تدريبات الفارتلك في تنمية الخصائص البدنية والفسيولوجية لدى عدائي ألعاب القوى.

كلمات مفتاحية: تدريب الفارتلك، البرنامج التدريبي، الوحدة التدريبية، ألعاب القوى.

“The effect of Fartlek Training on Some Physiological Variables & the digital Performance among (800) meter Runners in Palestine”

Abstract:

The present study aimed to identify the effect of fartlek training on some physiological variables and the digital performance of (800) meter in Palestine. To achieve this, the study was conducted on a purposive sample of (7) runners from Tulkarm district, aged (19-20) year, The researchers used the experimental approach to the pre and post measurements of the variables under study. The training program was applied for a period of 9 weeks, three training units per week, each training unit time (35-50) minutes, SPSS was used for the data analysis & the study results revealed the following:

- There were statistically significant differences in the effect of use of the fartlek training on some physiological variables and the digital performance of (800) meter in Palestine between the pre and post measurements in favor of post measurement .

- Develop a predictive equation using (MVV) as the most physiological variables under study could predict the time of digital performance for (800) meter in Palestine, which reads:

Digital performance Time (800) meter Runners / min = $3.595 + (MVV (L / \text{min})) \times 0.008$ -.

The researchers recommend many recommendations, the most important of which is: The need for coaches to benefit from the program of training Fartlek in the development of physical and physiological characteristics among athletics runners.

Key words: Fartlek training, Training program, Training unit, Athletics.

مقدمة البحث وخلفيتها النظرية:

يهدف التدريب الرياضي بشتى أنواعه وأشكاله إلى الارتقاء بالكفاءة الوظيفية والبدنية لدى اللاعبين إلى أقصى ما يمكن بغرض الوصول بهم إلى قمة الانجاز الرياضي، وبالتالي أصبح تحطيم الأرقام القياسية أمراً متاحاً أمام اللاعبين في ظل الثورة العلمية والتطبيقية في مختلف علوم وفروع التدريب الرياضي، حيث يبذل المختصون بمجال التدريب الرياضي جهوداً كبيرة بغرض تطوير المناهج التدريبية وطرقها وأساليبها وأدواتها المختلفة معتمدين في ذلك على أحدث التقنيات والأجهزة الطبية العلمية والتكنولوجية الحديثة التي تقدم مؤشرات دقيقة لمدى الاستجابة الوظيفية المؤقتة والدائمة والتي من شأنها تقنين الأحمال والبرامج التدريبية وبنائها وفقاً للأسس والقواعد العلمية للتدريب الرياضي (سلامة، 2018، ص-16 17).

ويعد تدريب الفارتلك إحدى الأشكال والأساليب التدريبية غير التقليدية الحديثة التي ظهرت كنتيجة مباشرة للنهضة العلمية في المجال الرياضي بغرض الوصول باللاعبين إلى المستويات العليا، حيث تعتمد هذه الطريقة على الجري والعدو بسرعات مختلفة (سريعة، متوسطة، بطيئة) و(سريعة، بطيئة)، (نزول، صعود، واجتياز الموانع، وتجاوز حفر المياه)، إذ أن هذه التمرينات تسمح بتغيير سرعة النبض بتغيير شدة الجهد المبذول لتتراوح ما بين (140-160 نبضة/دقيقة، ثم تزداد لترتفع إلى (180 نبضة/ دقيقة من خلال الارتفاع بإيقاع الجري إلى فترة زمنية قصيرة تصل (-5 8) ثوان (أبو عبده، 2011، ص-50 51)، وتؤدي هذه التدريبات جميعها دون توقف ودون حساب للمسافة أو الزمن، ويمكن أداء هذه الطريقة في الغابات والطرق العامة والمزارع والجبال وشواطئ البحار (مالح وآخرون، 2011).

كما يرى الرضي (2004) أن طريقة تدريب استراند فارتلك (Astrand Fartlek) تتناسب إلى حد كبير مع طبيعة الأداء في جري (800 متر من حيث نظام إنتاج الطاقة المستخدمة والعناصر البدنية المستهدفة، كما أشار كل من: محمد (1998)، وعبد المنعم (2004)، والهزاع (2009، ص467)، وعبد الفتاح وسيد (2003)، وعبد الفتاح (2000، ص68)، وكاتش وماك آردل (Katch & McArdle, 1988) إلى أن تدريبات الفارتلك تعمل على تحسين القدرات البدنية المرتبطة بالنظاميين الهوائي واللاهوائي من خلال زيادة كفاءة الجهازين الدوري والتنفسي إلى جانب تحسين النواحي الفسيولوجية المتعلقة بالحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين (VO_{2max}) من خلال زيادة الدفع القلبي وزيادة حجم العضلات، وتحسن وظيفة الرئتين وبالتالي زيادة فاعلية تبادل الغازات بين الحويصلات الرئوية والشعيرات الدموية، وانخفاض معدل ضربات القلب وقت الراحة، والضغط الانقباضي والانبساطي وقت الراحة، وزيادة حجم القلب وزيادة قدرة الهيموجلوبين على الاتحاد مع الأكسجين، كما يتفق كل من (عبد

الفتاح وسيد، 1993)، و (بسطويسي، 1999) على أن تدريب الفارتلك يستخدمه المدريون بهدف تحسين التحمل العام وكل من تحمل السرعة وتحمل القوة، ويعود الفضل لهذه الطريقة في تحطيم الأرقام القياسية في فعاليات جري المسافات المتوسطة والطويلة، ومن ناحية أخرى فقد ذكر فوكس وماثيوس نفلا عن (حبيب، 2006، ص98) أن فعالية جري (800) متر تعتمد على نظام إنتاج الطاقة المختلط فهي تقع بين النظام الهوائي واللاهوائي وبنسبة أكبر للنظام اللاهوائي وهي قرابة (65%) لاهوائيا، وبعدها (35%) هوائيا، وبالتالي تتطلب هذه المساهمة قوة وكفاءة عاليتين للجهازين الدوري والتنفسي، ويرى جوبتا وأهوا (Gupta & Aahu, 2015, p637) أن فعالية (800) متر ترتبط بعنصر التحمل ارتباطاً كبيراً، ولذلك سميت بسباق التحمل، ويضيف (الشرنوني وإبراهيم، 1998، ص27) بأن لاعبو هذه الفعالية يحتاجون إلى تنمية صفة تحمل السرعة، والقوة المميزة بالسرعة، والسرعة القصوى، والتحمل الدوري التنفسي، كما أثبتت العديد من الدراسات مثل دراسة دحام وآخرون (2010)، ودراسة حسين وآخرون (2009)، ودراسة المطري (2009)، ودراسة عبد الجبار (2008)، ودراسة عبد الكريم وآخرون (2008)، ودراسة بشير وهاجم (Bashir & Hajam, 2017)، ودراسة براين وآخرون (Brien et al, 2008)، ودراسة شاهزاد وآخرون (Shahzad et al, 2008)، ودراسة بيلات (Billat, 1996) وجود تأثيراً كبيراً للبرامج التدريبية على القدرات البدنية والفسولوجية والانجاز الرقمي عند لاعبي المسافات المتوسطة.

كما اثبتت دراسة هلك وفاتاك (Hulke & Phatak, 2011)، ودراسة كان (Can, 2010)، ودراسة وليم وتيري (William & Terry, 2002)، ودراسة سونيتي وآخرون (Sonetti & et al, 2001) أن الاشتراك بالبرامج التدريبية المقننة والموجهة لمدة لا تقل عن خمسة اسابيع يؤثر بشكل ايجابي على الكثير من المتغيرات الفسيولوجية والتي اهمها الحد الاقصى لاستهلاك الاكسجين (VO_2max)، والوظائف الرئوية المتمثلة (FVC, FEV1, FEVI/FVC%, PEF).

ويأمل الباحثان أن تقدم هذه الدراسة نتائج تساعد العاملين في مجال التدريب للارتقاء بمستوى الرياضيين والوصول بهم إلى أعلى المستويات.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث لدى الباحثين بما هو آت:

- الاستعادة من استخدام تدريبات الفارتلك في تنمية وتحسين الكفاءة الفسيولوجية لدى متسابقى جري (800) متر والوصول بهم إلى أعلى المستويات.
- تتيح نتائج البحث الحالية للباحثين إجراء دراسة أخرى مشابهة على لاعبات العاب القوى في فلسطين.

- يؤمل من البحث الحالي التوصل إلى معادلة تنبؤية لزمن الانجاز الرقمي للجري (800) متر، وهذا بدوره يوفر الوقت والجهد.

مشكلة البحث وتساؤلاتها:

تعد مهنة التدريب الرياضي في ألعاب القوى من أصعب المهن التدريبية نظرا لتعدد فعاليتها وتنوعها فلكل فعالية من فعاليات ألعاب القوى برنامج تدريبي خاص ومختلف من فعالية لفعالية، كما يعد الميدان التدريبي حقلًا لاكتشاف نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية التي يتلقاها اللاعبون، وبالتالي فإن استخدام نوع جديد من التدريب قد يلقي بظلاله الايجابية على مستوى اللاعبين، كما أنه قد يحرر اللاعبين من الضغوط النفسية التي يتعرضون إليها جراء استخدام التدريبات الروتينية والتقليدية التي اعتادوا عليها، عوضا عن النقص في الدراسات التي أجريت باستخدام طريقة تدريب الفارتك على متسابقى المسافات المتوسطة في فلسطين، ومن هنا ظهرت مشكلة البحث لدى الباحثين والتي يمكن ايجازها في الاجابة عن التساؤلين الآتيين:

- ما أثر تدريبات الفارتك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقى (800) متر في فلسطين؟
- ما أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بالإنجاز الرقمي لمتسابقى (800) متر في فلسطين؟

أهداف البحث:

سعى البحث الحالي التعرف إلى:

- أثر تدريبات الفارتك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقى (800) متر في فلسطين.
- أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بالإنجاز الرقمي لمتسابقى (800) متر في فلسطين.

حدود البحث:

التزم الباحثان أثناء البحث بالحدود الآتية:-

- الحد البشري: اقتصرت عينة البحث على متسابقى جري (800) متر في محافظة طولكرم.
- الحد المكاني: ملعب جامعة فلسطين التقنية «خضوري».
- الحد الزمني: أجريت هذه البحث في الفترة الواقعة بين 1-10-2018 و 20-1-2019م.

مصطلحات البحث:

- الإمكانية التنفسية القصوى (MVV): كمية الهواء التي يمكن استنشاقها واستخراجها من الرئتين، بأقصى سرعة خلال دقيقة واحدة (سيد، 2003، ص209).
- السعة الحيوية القسرية (FVC): أقصى حجم لهواء الزفير بعد أقصى شهيق، وبأقصى سرعة وقوة (أبو العلا، 2003، ص365).
- الحجم الزفيري القسري عند الثانية الأولى (FEV1): هو حجم الهواء الذي يمكن إخراجه من الرئتين في نهاية الثانية الأولى، بعد أن يأخذ المفحوص أعمق شهيق ممكن (الهزاع، 2009، ص423).
- السعة الحيوية (VC): هي أقصى كمية من الهواء يمكن إخراجها من الرئتين، بعد أن يأخذ الفرد أعمق شهيق ممكن بدون اعتبار للوقت المستغرق (الهزاع، 2009، ص422).
- السعة الرئوية الكلية (TLC): هي أقصى سعة ممكنة لاستيعاب الهواء داخل الرئتين، وتساوي مجموع السعة الحيوية والحجم المتبقي (الهزاع، 2009، ص422).
- الحجم المتبقي (RV): هو حجم الهواء المتبقي في الرئة بعد أقصى زفير ممكن (الهزاع، 2009، ص422).
- الحد الأقصى لاستهلاك الأوكسجين (VO₂max): هو مقدار الأوكسجين الأقصى الذي يكون الجسم قادراً على استهلاكه في الدقيقة خلال النشاط البدني، ويعبر عنه بوحدات قياس مللتر/ كغم/ دقيقة، وهو أفضل مؤشر للجهاز القلبي التنفسي أو اللياقة الأوكسجينية (مذكور وشغاتي، 2011، ص38).
- حامض اللاكتيك: هو مركب كيميائي يتراكم في العضلات العاملة خلال التدريب في ظروف نقص الأوكسجين، ومن ثم ينتقل هذا المركب إلى الدم ويرمز له (C₃H₆O₃) (الشماع، 2015، ص79).

الدراسات السابقة:

- دراسة الشخلى واخرون (2018) والتي هدفت التعرف الى تأثير منهج تدريبي مقترح لتدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات البدنية والفسيولوجية والمهارية للاعبى كرة اليد فئة (U17)، وقد اجريت الدراسة على عينة قوامها (14) لاعبا من فريق الوفاء بعين وسارة، خضعت المجموعة التجريبية الى برنامج تدريبي لمدة (10) اسابيع، بواقع (4) وحدات تدريبية اسبوعيا، ولمدة (90) دقيقة لكل وحدة تدريبية، وبعد معالجة البيانات احصائيا اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاختبارات البعدية في المتغيرات البدنية (السرعة القصوى، والقوة الانفجارية لعضلات الرجلين)، وكذا وجود فروق معنوية في الاختبارات البعدية في المتغيرات الفسيولوجية (النبض اثناء الراحة، والنبض بعد المجهود).
- دراسة عفيفي (2006) والتي هدفت التعرف الى تأثير برنامج تدريبي مقترح لتدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات البدنية والفسيولوجية والمستوى الرقمي لسباق 1500 متر جري لدى طالبات التربية الرياضية بجامعة الزقازيق، استخدم الباحثون المنهج التجريبي، وقد اجريت الدراسة على عينة قوامها (18) طالبة، خضعت المجموعة التجريبية الى برنامج تدريبي لمدة (6) اسابيع، بواقع (3) وحدات تدريبية اسبوعيا، ولمدة (45) دقيقة لكل وحدة تدريبية، وبعد معالجة البيانات احصائيا اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاختبارات البعدية في المتغيرات البدنية (السرعة، القوة العضلية)، وكذا وجود فروق معنوية في الاختبارات البعدية في المتغيرات الفسيولوجية (التحمل الدوري التنفسي، والسعة الحيوية والنبض). وكذلك في الانجاز الرقمي لسباق 1500 متروكذلك.
- دراسة محمد (2004) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر استخدام أساليب مختلفة لتدريبات الفارتلك على بعض المتغيرات البدنية والفسيولوجية ومستوى الإنجاز الرقمي لمتسابقى 800 م، 1500م جري، استخدم الباحثون المنهج التجريبي بطريقة القياس القبلي والبعدى بتصميم مجموعتين قوام كل منهما 4 لاعبين من لاعبي نادي الشمس إحداهما تجريبية واستخدمت طريقة Astrand Fartle والأخرى تجريبية ثانية واستخدمت طريقة Gerechler Fartlek. وقد أظهرت النتائج أن التدريب باستخدام طريقة الفارتلك يؤدي إلى تحسين الإنجاز الرقمي، وتحسين معدلات النبض، وتحسين القدرات البدنية للاعبى المسافات المتوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن استخدام طريقة Gerechler Fartlek أفضل من طريقة Astrand Fartlek في نتيجة المستوى الرقمي والمتغيرات الفسيولوجية للاعبى المسافات المتوسطة.

- دراسة بشير وحاجام (Bashir & Hajam, 2017) والتي هدفت إلى تحديد أثر تدريبات الفارتلك على السرعة والتحمل لدى طلاب التربية الرياضية في جامعة انماليا، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (40) طالبا تراوحت اعمارهم ما بين (18-25) عاماً، تم تقسيمهم الى، مجموعتين مجموعة تجريبية واخرى ضابطة، وبواقع (20) طالب لكل مجموعة، حيث خضعت المجموعتين التجريبتين لبرنامجين تدريبيين لمدة (6) اسابيع، وبواقع (3) وحدات تدريبية اسبوعياً لكل برنامج، وتوصلت الدراسة إلى البرنامج التدريبي المقترح باستخدام تدريبات الفارتلك قد اظهر تحسناً كبيراً في مستوى السرعة وتحمل السرعة لدى طلاب المجموعة التجريبية.
- دراسة سهى (Saho, 2016) والتي هدفت إلى تحديد «أثر تدريبات الفارتلك والرمال على زمن اداء المسافات الطويلة لدى طلاب كلية التربية الرياضية بجامعة كالياني، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (45) طالبا، تم تقسيمهم الى ثلاث مجموعات، مجموعتين تجريبتين ومجموعة ضابطة، وبواقع (15) طالب لكل مجموعة، تراوحت اعمارهم ما بين (18-25)، حيث خضعت المجموعتين التجريبتين لبرنامجين تدريبيين لمدة (6) اسابيع، وبواقع (3) وحدات تدريبية اسبوعياً لكل برنامج، وتوصلت الدراسة إلى البرنامج التدريبي المقترح باستخدام تدريبات الفارتلك قد اظهر تحسناً كبيراً في كفاءة القلب والاوعية الدموية، التحمل الدوري التنفسي كما اظهرتها نتائج اختبار جري ومشى (12 دقيقة (كوبر).
- دراسة هاري جولبي، وسيمون مور (Harry, Golby, and Simoon, moor, 1993) التي هدفت لوضع برنامج لمدة عشرة أسابيع بمعدل من (3: 4) وحدات تدريبية أسبوعياً باستخدام طريقة الفارتلك لتحقيق أعلى مستوى للياقة البدنية. كانت عينة البحث من العدائين للفريق القومي. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة بين استخدام طريقة اختلاف الأحمال داخل البرنامج (طريقة الفارتلك) ورفع اللياقة لدية عينة الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج التجريبي ذو المجموعة التجريبية الواحدة نظرا لملاءمته لأغراض وطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع لاعبي جري المسافات المتوسطة في محافظة طولكرم والبالغ عددهم (22) لاعبا والمسجلين ضمن سجلات الاتحاد الفلسطيني لألعاب القوى للعام 2019.

عينة البحث:

أجريت البحث على عينة قصدية مكونة من (7) عدائين من محافظة طولكرم والتي تمثل ما نسبته (31.81 %) من مجتمع البحث، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة البحث تبعا إلى متغيرات العمر، وطول القامة، وكتلة الجسم، ومؤشر كتلة الجسم (BMI).

الجدول رقم (1) خصائص عينة البحث تبعا لمتغيرات العمر وطول القامة وكتلة الجسم ومؤشر كتلة الجسم (BMI) (ن = 7).

المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
العمر.	عام	19.28	0.48	1.230
طول القامة.	متر	1.775	0.04	-0.815
كتلة الجسم.	كغم	65.28	2.62	-1.668
مؤشر كتلة الجسم (BMI).	كغم/م ²	20.70	0.46	-0.040

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيم معامل الالتواء تقع بين (± 3) وهذا يدل أن عينة البحث تخضع للتوزيع الطبيعي.

أدوات البحث والإجراءات العلمية:

من أجل جمع البيانات تم استخدام الأدوات والأجهزة الآتية: (استمارة جمع البيانات، وميزان ميكانيكي من نوع (Deteco) أمريكي الصنع، مزود برستاميتير لقياس كتلة الجسم والطول معاً، حيث تم قياس كتلة الجسم لأقرب (500) غم وبدون حذاء وبارتداء شورت وبلوزة، وبالنسبة لطول الجسم كان القياس بدون حذاء لأقرب (1) سم، وجهاز قياس حامض اللاكتيك (Lactate Pro 2)، وجهاز أسبيروميتر الالكتروني (AstraTouch Spirometer) لقياس الحجوم والسعات الرئوية من نوع (Spirovit SP-1) ويعد من أحدث أجهزة القياس، وصفارة، وساعة إيقاف الكترونية).

خطوات إجراء البحث:

- القياسات القبلية: قام الباحثان بإجراء القياسات القبلية المتعلقة بقياسات كل من: ((RV)، (TLC)، (VC)، (FEV1)، (FVC)، (MVV))، و (Vo2max)، وحامض اللاكتيك وقت الراحة وبعد المجهود، والانجاز الرقمي لمتسابقين 800 متر) قبل البدء بتطبيق البرنامج، وخلال الفترة الواقعة ما بين (1/10/2018 - 4/10/2018). والملحق رقم (1) يوضح آلية إجراء القياسات.

- البرنامج التدريبي: قام الباحثان بتصميم برنامج تدريبي بناء على خبرتهم العلمية والعملية، وبعد الرجوع إلى المصادر والمراجع العلمية، ومن ثم تم عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء من أصحاب الاختصاص والخبرة، ثم قاموا بتطبيق البرنامج في الفترة الواقعة (7/10/2018 - 9/12/2018)، ولمدة (9) أسابيع، وبواقع (3) وحدات تدريبية أسبوعية، وبزمن (50-35) دقيقة شاملة الإحماء للوحدة التدريبية الواحدة.

- القياسات البعدية: قام الباحثان بإجراء القياسات البعدية خلال الفترة ما بين (11/12/2018 - 13/12/2018).

المعاملات العلمية لأدوات البحث

صدق وثبات أدوات البحث:

فيما يتعلق بصدق وثبات القياسات الفسيولوجية: فإن الأجهزة المستخدمة في قياس المتغيرات الفسيولوجية صادقة وثابتة وتعد من المقاييس النسبية، فهي على درجة عالية من الدقة، وإمكانية الخطأ فيها قليل جداً، حيث قام الباحثان بالتأكد من سلامتها قبل استخدامها، والتأكد كذلك من دقة النتائج قبل إدخالها إلى الحاسب الالكتروني من أجل معالجتها إحصائياً.

وفيما يتعلق بصدق وثبات مستوى الانجاز الرقمي لفعالية جري (800 متر): استخدم الباحثان طريقة تطبيق وإعادة تطبيق الاختبار بفارق زمني أسبوع بين التطبيقين على (7) لاعبين من لاعبي جري المسافات المتوسطة في محافظة طولكرم، من مجتمع البحث، ومن خارج عينة البحث، وتم استخراج معامل الثبات، والصدق الذاتي لهذا الاختبار، وذلك كما أشار إليه (رضوان، 2011، ص216)، من خلال احتساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، كما في المعادلة التالية:-

$$\frac{\text{الصدق الذاتي}}{\text{الثبات}}$$

الجدول رقم (2) نتائج معامل الارتباط بيرسون لدلالة العلاقة بين التطبيق الأول والثاني لزمناً فعالية جري (800 متر (ن = 7).

الصدق الذاتي	الثبات	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	المتغير
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.967	0.937**	0.10	2.23	0.09	2.26	دقيقة	زمن الجري (800 متر)

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتضح من نتائج الجدول رقم (2) أن معامل الارتباط بيرسون للثبات لزمناً فعالية جري (800 متر) كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث تراوحت قيمته (0.937)، وكانت قيمة الصدق الذاتي (0.967) ومثل هذه النتائج تشير إلى أن زمن فعالية الجري (800 متر) على درجة عالية من الثبات والصدق وفي لأغراض البحث.

متغيرات البحث:

اشتملت البحث الحالية على المتغيرات الآتية:

أ. المتغير المستقل (Independent variable): البرنامج التدريبي المقترح لتدريبات الفارتك.

ب. المتغيرات التابعة (dependent variables): وتتمثل في أثر البرنامج التدريبي المقترح لتدريبات الفارتك على بعض المتغيرات الفسيولوجية وهي (السعة الحيوية (VC)، والسعة الحيوية القسرية (FVC)، والحجم الزفير القسري عند الثانية

(FEV1)، والإمكانية التنفسية القصوى (MVV)، والحجم المتبقي (RV)، والسعة الرئوية الكلية (TLC)، والحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين (Vo2Max)، واللاكتيك وقت الراحة، اللاكتيك بعد الجهد، والانجاز الرقمي لمتسابق (800 متر).
**ملاحظة: قام الباحثان باستخدام الاختصارات باللغة الانجليزية لمتغيرات الحجم الرئوية عند عرض النتائج وتبعاً لقراءات جهاز القياس.

المعالجات الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات، وذلك من خلال تطبيق ما يلي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الالتواء.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للأزواج (Paired samples t-test) لتحديد الفروق بين القياس القبلي والبعدي والنسبة المئوية للتغير للإجابة عن تساؤل البحث الأول.
- الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج (Multiple Linear Stepwise Regression) للإجابة عن تساؤل البحث الثاني.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بتساؤل البحث الأول والذي نصه:

ما أثر تدريبات الفارنك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابق (800) متر في فلسطين؟

وللإجابة عن التساؤل الأول قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للأزواج (Paired samples t-test) لتحديد الفروق في اثر البرنامج التدريبي المقترح لتدريبات الفارنك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابق (800) متر في فلسطين، ونتائج الجدول رقم (3) تبين ذلك.

الجدول رقم (3) نتائج اختبار (ت) للأزواج لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي في اثر البرنامج التدريبي المقترح لتدريبات الفارتك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقين (800 متر في فلسطين؟ (ن = 7).

المتغيرات	وحدة القياس	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة (ت)	مستوى الدلالة *	النسبة المئوية للتغير %
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
VC	لتر/دقيقة	0.15	4.91	0.14	5.54	-31.620	0.000	12.83
FVC	لتر/دقيقة	0.44	4.32	0.07	5.17	-5.623	0.001	19.68
FEV1	لتر/ثانية	0.21	4.13	0.05	5.07	-14.672	0.000	22.76
MVV	لتر/دقيقة	11.30	169.69	7.04	192.17	-8.848	0.000	13.25
RV	لتر/دقيقة	0.03	1.17	0.34	1.32	-31.620	0.000	12.82
TLC	لتر/دقيقة	0.18	6.09	0.17	6.86	-31.620	0.000	12.64
Vo2Max	مليتر/كغم/دقيقة	5.70	51.74	4.59	59.05	-12.011	0.000	14.13
اللاكتيك وقت الراحة	ملي مول/دقيقة	0.18	1.10	0.10	0.88	6.183	0.001	-20.00
اللاكتيك بعد الجهد	ملي مول/لتر	1.88	13.83	1.50	11.08	11.643	0.000	-19.88
زمن الانجاز الرقمي (800 متر)	دقيقة	0.09	2.26	0.07	2.15	16.593	0.000	-4.87

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، درجات الحرية (6)، قيمة (ت) الجدولية = (1.943).

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر استخدام تدريبات الفارتك على بعض المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لدى متسابقين (800 متر في فلسطين بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي ولصالح القياس البعدي وكانت النسبة المئوية للتغير لمتغيرات البحث على النحو الآتي: ((VC (12.83%)، و((FVC(19.68%)، و((FEV1 (22.76%)، و((MVV (13.25%)، و((RV (12.82%)، و((TLC (12.64%)، و((Vo2Max (14.13%)، واللاكتيك وقت

الراحة (20% -)، واللاكتيك بعد الجهد (19.88% -)، و زمن الانجاز الرقمي (800) متر (4.87% -)، وبشكل عام جاءت نتائج البحث متفقة مع دراسات كل من: (Guner et al, 2018), (Charlini et al, 2018), (Matthew & Michael, 2016), (Joh et al, 2016), (Rafal et al, 2015), (Hulke&Phatak,2011), (Can,2010) (Cheng et al,2001) (Sonetti et al,2001) (William &Terry,2002) (et al,2003) والتي أظهرت نتائجها أن الاشتراك والانتظام في البرامج التدريبية يحسن من كفاءة الحجوم الرئوية المتمثلة (TLC, RV, MVV, FEV1, FVC, VC)، ويعزو الباحثان هذا التحسن الذي أظهرته نتائج البحث الحالية إلى فاعلية البرنامج التدريب المستخدم، إذ أن طبيعة تدريبات الفارتلك المستخدمة في البرنامج كانت تعتمد على أداء سرعات مختلفة (بطيئة، متوسطة، سريعة) و (بطيئة، سريعة)، (صعود، نزول، واجتياز الموانع، وتجاوز حفر المياه)، حيث أن هذه التمرينات تسمح بتغير سرعة النبض بتغير شدة الجهد المبذول (160-140) نبضة/ دقيقة، ثم تزداد لترتفع إلى (180) نبضة/ دقيقة من خلال الارتفاع بإيقاع الجري لفترة زمنية قصيرة تصل من (8-5) ثوان، وبالتالي تعمل هذه التدريبات على تحسين القدرات البدنية المرتبطة بالنظامين الهوائي واللاهوائي، حيث ذكر مالك ومالك (1998)، ومحمد (2004) أن تدريبات الفارتلك تعمل على زيادة كفاءة الجهاز الدوري التنفسي، ورفع التحمل الأكسجيني واللاأكسجيني إلى جانب تحسين النواحي الفسيولوجية، وهذا ما أكد عليه كل من علي (2004)، وجوليومور (Jolby& Moore, 1993) بأن تدريبات الفارتلك تعمل على رفع الكفاءة الوظيفية للجهاز الدوري التنفسي وانخفاض معدلات النبض أثناء فترات استعادة الشفاء.

وفيما يتعلق بالتحسن الذي طرأ على حامض اللاكتيك وقت الراحة وبعد الجهد فيعزیه الباحثان إلى فعالية تدريبات الفارتلك حيث ان التنوع باستخدام التدريبات الهوائية واللاهوائية ساهمت في تطوير كفاءة الجهاز الدوري التنفسي والجهاز العضلي من حيث كفاءة الرئتين والعضلات في عملية استيعاب الأكسجين ونقله وامتصاصه واستهلاكه، إضافة الى زيادة كثافة الشعيرات الدموية المحيطة في الحويصلات الهوائية للرئتين نتيجة تفتح عدد من الشعيرات الدموية المقفلة أو الخاملة أو تولد شعيرات دموية جديدة تحت تأثير التكرارات المتواصلة لأداء الجهد البدني وهذا يؤدي إلى زيادة مساحة مسطح تبادل الغازات بين الشعيرات والحويصلات الرئوية وبالتالي تقليل تركيز ثاني اكسيد الكربون وسرعة التخلص منه في الدم والعضلات، وبشكل عام تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Pedro et al, 2018)، ودراسة ابراهيم (2014)، ودراسة حبيب (2006)، ودراسة الشامخ (2005).

وفيما يتعلق بالتحسن الذي طرأ على الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين (Vo2max) فيعزیه الباحثان إلى فعالية البرنامج التدريبي المقترح، حيث اتفق كل من كاتش وماك آرل (Katch & McArdle, 1988) والهزاع (2009، ص467)، وعبد الفتاح وسيد (2003)،

وعبد الفتاح (2000، ص68) بأن التدريب يحسن ما مقداره من (5-25%) من الحد الأقصى لاستهلاك الأوكسجين، وذلك من خلال زيادة الدفع القلبي وزيادة حجم العضلات، وتحسن وظيفة الرئتين من خلال زيادة فاعلية تبادل الغازات بين الحويصلات الرئوية والشعيرات الدموية، ونقص نبض الراحة، وزيادة حجم القلب، وزيادة قدرة الهيموجلوبين على الاتحاد مع الأوكسجين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من دراسات كل من: (Guner et al, 2018)، و (Charlini et al, 2018)، و (Matthew & Michael, 2016)، و (Joh et al, 2016)، و (Meckel et al, 2012)، و (Mohamed et al, 2012)، و (De Maress, et al, 2012)، و (Sperlich, et al, 2011)، و (William & Terry, 2002)، و (Harry et al, 1993)، ودراسة المالكي (2011)، ودراسة محمد (2004)، ودراسة يوسف وعطية (1998) والتي أظهرت نتائجها وجود تأثير ايجابي لبرامج التدريب البدني على الحد الأقصى لاستهلاك الأوكسجين (Vo2max).

ثانيا: النتائج المتعلقة بتساؤل البحث الثاني والذي نصه:

ما أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين)؟

وللإجابة عن التساؤل الثاني تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لتحديد العلاقة بين المتغيرات الفسيولوجية والانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين كخطوة أولى، وبعد ذلك تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج (Multiple Linear Stepwise Regression) للتعرف إلى أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث المرتبطة إحصائياً بمتغير مستقل بالإنجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر كمتغير تابع كخطوة ثانية، وفيما يلي عرض لنتائج هذا التساؤل:

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث وزمن الانجاز الرقمي لمتسابق (800) متر في فلسطين (ن = 7).

المتغيرات الفسيولوجية	وحدة القياس	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر)
VC	لتر/دقيقة	4.70	5.10	4.91	0.15	-0.92**
FVC	لتر/دقيقة	3.78	4.87	4.32	0.44	-0.89**
FEV1	لتر/ثانية	3.85	4.41	4.13	0.21	-0.84*
MVV	لتر/دقيقة	158.65	188.14	169.69	11.30	-0.95**
RV	لتر/دقيقة	1.13	1.22	1.17	0.03	-0.92**
TLC	لتر/دقيقة	5.83	6.32	6.09	0.18	-0.92**
Vo2Max	مليتر/كغم/دقيقة	45.25	60.24	51.74	5.70	-0.90**
اللاكتيك وقت الراحة	ملي مول/دقيقة	0.80	1.25	1.10	0.18	0.87*
اللاكتيك بعد الجهد	ملي مول/لتر	10.20	15.24	13.83	1.88	0.89**

* دال إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.05)$ ، ** دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.01)$.

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانجاز الرقمي لمتسابق (800) متر في فلسطين والمتغيرات الفسيولوجية (VC، FV، FEV1، RV، TLC، Vo2Max، اللاكتيك وقت الراحة، اللاكتيك بعد الجهد) حيث كانت قيم معامل الارتباط بيرسون لها على التوالي (-0.92، -0.89، -0.84، -0.95، -0.92، -0.90، 0.87، 0.89).

وفيما يلي عرضاً لنتائج الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج لأكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بالإنجاز الرقمي لمتسابق (800) متر في فلسطين:

الجدول رقم (5) نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى معامل الانحدار للمعادلة التنبؤية المقترحة لزمن الإنجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر) في فلسطين.

R ²	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	المتغيرات الفسيولوجية
0.897	*0.001	43.362	0.047 0.001	1 5 6	0.047 0.005 0.052	الانحدار الخطأ المجموع	MVV

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين كان (MVV)، حيث وصلت قيمة (R²) إلى (0.897)، وللتعرف إلى معادلة خط الانحدار تم استخدام اختبار (ت) ومعامل بيتا ونتائج الجدول رقم (6) تبين ذلك.

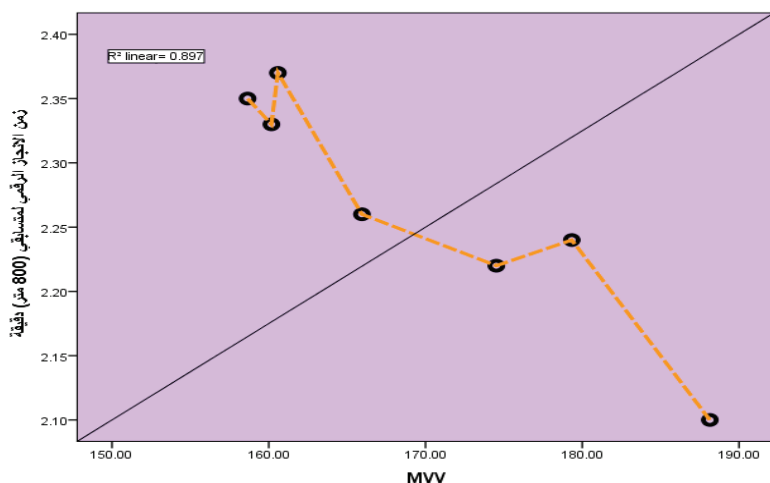
الجدول (6) نتائج اختبار (ت) ومعامل بيتا لمعادلة خط الانحدار أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين.

نسبة المساهمة التراكمية %	مستوى الدلالة *	قيمة (ت)	معامل Beta	الخطأ المعياري	القيمة	مكونات المعادلة المتغيرات الفسيولوجية
89.7	0.000 0.001	17.797 6.585-	-0.95	0.202 0.001	3.595 0.008-	الثابت MVV

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن قيمة (ت) كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وساهم المتغير الفسيولوجي (الإمكانية التنفسية القصوى (MVV)) في تفسير (89.7%) من زمن الانجاز الرقمي لمتسابقين (800 متر في فلسطين، وبالتالي فإن المعادلة المقترحة تصبح كالآتي:

زمن الانجاز الرقمي لمتسابقى (800 متر) دقيقة = $3.595 + MVV$ (لتر / دقيقة) $\times -0.008$.



الشكل البياني رقم (1)

أكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقى (800) متر في فلسطين.

أظهرت نتائج الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج أن أكثر المتغيرات الفسيولوجية قدرة على التنبؤ بالإنجاز الرقمي لمتسابقى (800) متر في فلسطين هي الإمكانية التنفسية القصوى (MVV)، حيث ساهمت في تفسير (89.7%) من زمن الانجاز، ويعزو الباحثان ذلك إلى أهمية (MVV) لدى لاعبي (800) متر، لأن لاعبي هذه الفعالية يمتازون بمستوى عال من قدرة التحمل الدوري التنفسي، وتحمل السرعة، أي أنهم يستخدمون نظام إنتاج الطاقة اللاهوائي بنسبة اكبر من النظام الهوائي، حيث أشار محمد (2015) إلى أن النسبة التقريبية لإسهام مصادر الطاقة الهوائية واللاهوائي في فعالية جري (800) متر هي قرابة (65%) لأهوائي، و(35%) هوائي، وبالتالي تتطلب هذه المساهمة قوة وكفاءة عاليتين للجهازين الدوري والتنفسي، ولطالما أن تدريبات الفارتلك التي استخدمها الباحثان اعتمدت على أداء سرعات مختلفة (بطيئة، متوسطة، سريعة) و(بطيئة، سريعة)، (صعود، نزول، واجتياز الموانع، وتجاوز حفر المياه) فإن ذلك ساهم بشكل كبير في تحسين كفاءة الحجوم الرئوية والتي من أهمها (MVV) من خلال تطوير قوة وكفاءة عضلات التنفس وتحديد عضلات ما بين الضلوع وعضلة الحجاب الحاجز، جراء التمدد والانكماش المستمرين أثناء تكرار العدو السريع ولمسافات مختلفة، وهذا يتفق مع ما أشار إليه الهزاع (2009، ص 431)، والقبع (1986، ص 67) بأن (MVV) تزداد نتيجة التدريب المنتظم.

الاستنتاجات:

توصل البحث الحالي إلى الاستنتاجات الآتية:

- وجود أثر للبرنامج المقترح لتدريبات الفارتلك على المتغيرات قيد البحث ولصالح القياس البعدي.
- تطوير معادلة تنبؤية باستخدام متغير (MVV) كأكثر المتغيرات الفسيولوجية قيد البحث قدرة على التنبؤ بزمن الانجاز الرقمي لمتسابقى (800) متر في فلسطين.

التوصيات:

تبعاً لأهداف البحث ونتائجها يوصي الباحثان بما يلي:

- الاهتمام من قبل المدربين في تدريبات الفارتلك لدى العدائين في ألعاب القوى.
- ضرورة تطبيق برنامج الفارتلك على باقي فعاليات العدو لمسافات قصيرة ومتوسطة.
- ضرورة تطبيق البرنامج على فئات عمرية أخرى مختلفة ولكلا الجنسين وفي مختلف الألعاب الرياضية.

المراجع العربية والأجنبية:

- إبراهيم، محمود عبد السلام فرج.(2014). تأثير استخدام التدريب المتباين على بعض القدرات البدنية والفسولوجية الخاصة والمستوى الرقمي لمتسابقى 400متر عدو. مجلة بحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، المجلد 50 (96): -94 69.
- أبو العلاء، أحمد عبد الفتاح.(2003). فسيولوجيا التدريب والرياضة. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
- أبو عبده، حسن السيد.(2011). الإعداد البدني للاعبى كرة القدم. الإسكندرية: ماهى للنشر والتوزيع، مصر.
- الهزاع، محمد هزاع.(2009). فسيولوجيا الجهد البدني «الأسس النظرية والإجراءات العملية للقياسات الفسيولوجية. ج1، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.
- بسطويس، احمد.(1999). أسس ونظريات التدريب الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
- حبيب، رحيم رويح.(2006). تأثير تدريبات تحمل اللاكتيك في تنمية التحمل الخاص وتحمل نسبة تراكم نسبة حامض اللاكتيك في الدم وانجاز ركض 800 متر. مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، 2(5): -115 98.
- دحام، علياء، وجودي زيدون، وجواد، ببداء.(2010). تدريب التحمل العضلي الموضوعى بالطريقة المستمرة وفق المؤشرات البيوكيميائية في تطور بعض قدرات التحمل والانجاز لركض 800 متر ناشئين. مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد. 22 (4): -35 17.
- الرىضى، كمال.(2004). الجديد في ألعاب القوى. عمان: الجامعة الأردنية، الأردن.
- سلامة، حامد بسام.(2018). «مساهمة بعض القياسات الأنتروبومترية والبدنية والفسولوجية في المستوى الرقمي لبعض فعاليات ألعاب القوى لدى طلاب التربية الرياضية في جامعة فلسطين التقنية «خضوري»، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منوبة، المعهد العالي للرياضة والتربية البدنية بقصر السعيد، تونس.
- سيد، أحمد نصر الدين.(2003). فسيولوجيا الرياضة نظريات وتطبيقات. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
- الشامخ، طارق عبد العظيم.(2005). تأثير تدريب مقترح للتحمل العضلي التنفسي على بعض المتغيرات الفسيولوجية والبيوكيميائية والمستوى الرقمي لمتسابقى 10000متر مشى. مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة

- اسيوط، 20 (3):-:294 265.
- شلبي، محمد شلبي وزكي، علي، وعثمان، محمد عبد الغني والعلي، عبد الرحمن. (1986). أثر التدريب في استخدام تمرينات مختلفة الشدة على كفاءة وظائف الرئتين ومعدل التقدم الرقمي في سباق 1500م جري. محاضر المؤتمر الرياضي الأول، كلية التربية الرياضية-الجامعة الأردنية- عمان.
 - الشماع، حيدر فائق.(2015). استخدام تمرينات بطريقة التدريب التكراري وفق تركيز حامض اللاكتيك في الدم وتأثيرها على تحمل السرعة الخاصة وانجاز ركض 400متر. مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 27 (2): -91 76.
 - عبد الفتاح، أبو العلا احمد.(2000). بيولوجيا الرياضة وصحة الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
 - عبد الفتاح، أبو العلا سيد، احمد نصر الدين.(1993). فسيولوجيا اللياقة البدنية. القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
 - عبد الفتاح، أبو العلا، وسيد، احمد نصر الدين.(2003). فسيولوجية اللياقة البدنية. القاهرة: دار الفكر العربي، مصر.
 - عبد الكريم، جمال، شفاتى، عامر فاخر، جليل، وليد.(2008). تأثير استخدام تدريبات مقترحة لتطوير تحمل السرعة الخاصة وانجاز ركض 1500 متر». مجلة الفتح، 34 (4): 341-319.
 - علي، حمدي محمد. (2004). تأثير تنمية التحمل اللاهوائي على بعض المتغيرات البدنية والفسيولوجية والمستوى الرقمي لمتسابقين 1500م. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة قناة السويس، بورسعيد.
 - مالك، حنان محمد، ومحمد، هالة عطية.(1998). «تأثير برنامج تدريبي مقترح باستخدام طريقة الفارتك لرفع مستوى الكفاءة الوظيفية للجهاز الدوري التنفسي والقدرة الحركية للمدارس الصيفية. بحوث المؤتمر العلمي، بحث منشور، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
 - المالكي، فاطمة.(2011). تأثير أساليب مختلفة لتدريبات الفارتك (اللعب بالسرعة) على تطوير تحمل السرعة. مجلة علوم الرياضة، (133)، العراق.
 - محمد، سناء محمد.(2015). تأثير تدريب التحمل المطلق بالطريقة المستمرة في بعض المتغيرات البايوكيميائية والإنجاز لركض 1500متر ناشئين. مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، 8 (3): -258 243.
 - محمد، ناصر عبد المنعم.(2004). «أثر استخدام أساليب مختلفة لتدريبات الفارتك على بعض المتغيرات البدنية والفسيولوجية ومستوى الانجاز الرقمي لمتسابقين 800، 1500م

- جري. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- مذكور، كامل فاضل وشغاتي، عامر فاخر. (2011). اتجاهات حديثة في تدريب التحمل، القوة، الإطالة، التهدئة. ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
- الهزاع، محمد هزاع. (2009). فسيولوجيا الجهد البدني «الأسس النظرية والإجراءات العملية للقياسات الفسيولوجية». ج2، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.
- يوسف، حنان محمد، وعطية، هالة. (1998). تأثير برنامج تدريبي مقترح باستخدام طريقة الفارتلك لرفع مستوى الكفاءة الوظيفية للجهاز الدوري التنفسي والقدرة الحركية للمدارس الصيفية. بحوث المؤتمر العلمي، بحث منشور، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 8(1): 21 - 33.
- Bashir Sameer and Hajam Bilal Ahmad. (2017). The effect of fartlek training on speed and endurance of physical education students of Annamalai University. International Journal of Academic Research and Development. 2 (5) :P 142-145.
- Billate, V.L. (1996). use of blood lactate measurements training recommendations for long distance. sport medicine, 22 (3), sept, Auckland N.Z, P.P157-175.
- Brian, Mackenziencies. (2008). Fartlek Training alternation between various running speed/ intensities. [http:// www. Ncru.org/fitness,htm](http://www.Ncru.org/fitness.htm).
- Can Ozgide. (2010). Four Weeks of Respiratory Muscle Training Improves Intermittent Recovery Performance but Not Pulmonary Functions and Vo2 Max Capacity in Young Soccer Players. (Unpublished Dissertation), Middle East Technical University, Department of Physical Education and Sports; OrtaDogu Teknik Universitesi, Cankaya, Ankara, Turkiye .
- Charlini S. Hartz, Márcio A. G. Sindorf, Charles R. Lopes, José Batista, Marlene A. Moreno. (2018). Effect of Inspiratory Muscle Training on Performance of Handball Athletes. Journal of Human Kinetics, 63 (10): P 43- 51.
- Golby, Harry, and, Moore, Simon. (1993). Intensive 10 week training program for ultimate GB. Captain.
- Guner, Cicek, , Abdullah, Güllü, , Esin, Güllü, , Faruk, Yamaner, (2018). The Effect of Aerobic and Core Exercises, Physical Culture and Sport. Studies and Research, 10 (2478): P 41- 47.

- Gupta, Atul Kumar, Aahu, KK. (2015). Relationship of selected power test variables to performance in middle distance events in athletics. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Volume 2 (11): P 637-638.
- John P. Porcari, Lauren Probst, Karlei Forrester, Scott Doberstein, Carl Foster, Maria L. Cress and Katharina Schmidt. (2016). Effect of using the elevation training mask on aerobic capacity, lung function and hematological variables. *Journal of Sports Science and Medicine*, 15 (2): P 379-386.
- Katch, F & McArdle, W. (1988). *Nutrition, Weight Control And Exercise*. W. Brown Publishers, Philadelphia.
- Matthew T. Maher & Michael A. Figueroa. (2016). The Effects of Simulated Altitude Training on Aerobic Capacity and Function. *International Journal of Applied Science and Technology*, 6 (2): P 11- 16.
- Pedro B. Junior, Vitor L. de Andrade, Eduardo Z. Campos, Carlos A. Kalva-Filho, Alessandro M. Zagatto, Gustavo G. de Araújo and Marcelo Papoti. (2018). Effect of Endurance Training on The Lactate and Glucose Minimum Intensities. *Journal of Sports Science and Medicine*, 17 (4): P 117- 123.
- Rafał G. Hebisz, Paulina Hebisz, Marek W. Zatoń. (2015). D impact of training with additional dead space on spirometry and exercise Respiratory Pattern in Cyclists. *Central European Journal of Sport Sciences and Medicine*, 9 (1): P 75-83.
- Shahzad, M. Benyu, J. Antoine, G. Sally, B. Simon, R. Michael, M. & Philip, C. (2008). Exercise reduces arterial pressure augmentation through vasodilatation of muscular arteries in humans. *Am J Physiol Heart CircPhysiol*, 294: P 1645- 1650.
- Sonetti DA, Wetter TJ, Pegelow DF, Dempsey JA. (2001). Effects of respiratory muscle training versus placebo on endurance exercise performance. *Respiration Physiology*, 127 : p185-199.
- William E. Amonette, Terry L. Dupler. (2002). The effects of respiratory muscle training on vo_{2max} , the ventilatory threshold and pulmonary function. *Journal of Exercise Physiology*, 5 (2): p29-35.

الملاحق ملحق رقم (1)

أولاً: قياسات الحجوم الرئوية:

استخدم جهاز الأسبيروميتر الإلكتروني (Elictronic Spirometer) من نوع (Spirovit) SP- 1 امريكي الصنع، وتمت عملية القياس كما اوردها الهزاع (2009، ص-421 425) وذلك على النحو التالي:-

1. شرح آلية القياس لجميع اللاعبين قبل البدء في القياس، وأداء نموذج لكل اختبار أكثر من مرة أمام اللاعبين.
2. تم قياس أقصى هواء زفير في ثانية واحدة (FEV1)، والسعة الحيوية القصوى (FVC) ، ونسبة أقصى هواء زفير في ثانية واحدة إلى السعة الحيوية القصوى (%FEV1/FVC)، وذلك بواقع ثلاث محاولات لكل لاعب، سجل له أفضلها. وذلك من خلال أخذ اللاعب أقصى شهيق ومن ثم يتبعه بأقصى زفير.
3. تم قياس السعة الحيوية (VC)، من خلال تنفس اللاعب ثلاثة مرات تنفس عادي في جهاز سبيروميتر، وفي المرة الرابعة أخذ أقصى شهيق وإتباعه أقصى زفير، فنحصل على الحجم الزفيري المدخر (ERV)، والحجم الشهيق المدخر (IRV)، والسعة الحيوية البطيئة (SVC)، وحجم التنفس (TV)، ثم القيام بجمع الحجم الزفيري المدخر (ERV)، والحجم الشهيق المدخر (IRV)، وحجم التنفس (TV)، حيث أن السعة الحيوية تساوي مجموع كل من الحجم الزفيري المدخر (ERV)، والحجم الشهيق المدخر (IRV)، وحجم التنفس (TV).
4. تم قياس الامكانية التنفسية القصوى (MVV) لتر/د وذلك بعمل مناورة التنفس بأقصى شهيق وزفير ممكن لمدة (12) ثانية، ثم تعدل إلى دقيقة بضربها في الرقم خمسة، وبهذا نحصل على كمية الهواء التي يمكن استنشاقها وإخراجها من الرئتين بأقصى سرعة في دقيقة واحدة.
5. تم قياس الحجم المتبقي بدلالة السعة الحيوية، من خلال المعادلة التي أوردها الهزاع (2008، ص148)، وهي الحجم المتبقي (RV) = السعة الحيوية $\times 0.24$
6. السعة الرئوية الكلية: تم قياس السعة الرئوية الكلية من خلال الجمع بين السعة الحيوية (VC)، والحجم المتبقي (RV) .

ثانيا: قياس زمن انجاز جري (800) متر، ونسبة حامض اللاكتيك في الدم وقت الراحة وبعد جري (800) متر:

تم قياس نسبة حامض اللاكتيك وقت الراحة باستخدام جهاز (Lactate Pro 2)، كما اوردها الهزاع (2009، ص556-558) وذلك وفقا للخطوات الاتية:

- تعقيم الاصبع الذي سوف يؤخذ منه قطرة الدم.
- ادخال شريحة القياس الى الجهاز، حتى تظهر ارقام على شاشة الجهاز.
- وغز الاصبع المعقم بواسطة جهاز خاص، حيث يخترق الجلد عن الضغط عليه ليؤدي الى خروج قطرة من الدم.
- توضع قطرة الدم مباشرة على شريحة القياس لتظهر قراءة نسبة حامض اللاكتيك على الشاشة.
- يقوم المختبر بعد ذلك بجري (800) متر بشدة قصوى ويسجل زمن الانجاز الرقمي لهذه الفعالية، وبعد راحة لمدة (5) دقائق يتم وغز اصبع اللاعب مرة اخرى وتسجيل القراءة التي تظهر على الشاشة مباشرة.

**أثر تقانة المعلومات على جودة الخدمات
المصرفية من وجهة نظر العاملين في البنوك
الوطنية في قطاع غزة**

د. حسام كامل سليم أبو عجوة

الملخص:

يهدف البحث إلى بيان أثر تقانة المعلومات على جودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من العاملين لدى البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة، (بنك القدس، بنك الاستثمار الفلسطيني، البنك الاسلامي الفلسطيني، البنك الاسلامي العربي)، واستخدمت الاستبانة كأداة طبقت على عينة طبقية عشوائية من العاملين، وتم الحصول على (250) استبانة. بنسبة استرداد (75.60%)، أظهرت نتائج البحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات (الاتصالات، الموارد المادية، الموارد البشرية) وجودة الخدمات المصرفية، أما (البرمجيات، وقواعد البيانات) كان تأثيرهما ضعيفاً. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية للمتغيرات التالية: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة) على العلاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات وتطوير جودة الخدمة المصرفية. **أوصى الباحث** بضرورة توفير الإمكانيات المادية والبرمجيات المتطورة، والعمل على إزالة جميع العوائق والعقبات التي تضعف تقانة المعلومات والاتصالات، وتطوير المتطلبات البشرية من خلال تدريب العاملين على التعامل مع الأجهزة والبرمجيات المتطورة واستخدامها الأمثل، والاستجابة للعملاء والاصغاء لمقترحاتهم، وقياس جودة الخدمة المصرفية بصورة منتظمة وتطوير سائل الحماية والأمن من أجل ضمان سرية جميع العمليات المصرفية.

الكلمات المفتاحية: تقانة المعلومات والاتصالات، جودة الخدمة المصرفية، العاملون في البنوك الوطنية.

The Effect of Information Technology on the Quality of Banking Services from Employees' Point of View in National Commercial Banks Operating in Gaza Strip.

Abstract:

This research examines the effect of information technology on the quality of banking services from the point of view of the employees working at national commercial banks operating in Gaza Strip. The researcher used the descriptive analytical approach. The sample of the research consists of employees working at Al Quds Bank, Palestine Investment Bank, Palestine Islamic Bank and Arab Islamic Bank. The research questionnaires were distributed to a random sample of the employees working at the above mentioned banks. 250 questionnaires were collected by the researcher. The collected questionnaires equal 75.60% of the total number of all questionnaires distributed. Results of research show that there is a statistical significance between (communications, financial resources and human resources) and the quality of bank services. Moreover, there is no statistical significance related to software and databases. Both have little effect on quality of banking services. Results also show that there is no statistical significance for the following variables (gender, academic qualification, number of years of service). The researcher recommended that it is necessary to provide employees with potential financial resources and modern software to enhance the quality of banking services. Banks should do everything to overcome all the obstacles that limited the effectiveness of information technology and communication. Furthermore, improving human resources and training employees should be a priority. All banks should take into consideration customers' opinions and their suggestions. In addition, it is important to monitor the quality of banking services regularly and improve their security system to assure the security of customers' personal information.

Key words: Information Technology, Communication, Quality of Banking Services, National Banks.

مقدمة:

لقد شهدت القطاعات الخدمية بصورة عامة والقطاع البنكي بصورة خاصة تسارعاً ملحوظاً في السنوات الأخيرة في مجال تقانة المعلومات والاتصالات والتي ترتب عليها ظهور تغيرات سريعة فرضت عليها مواكبة التقدم التقني وتحديث أنظمتها وأجهزتها، واستخدام الأدوات والوسائل اللازمة للابتعاد عن الصيغ التقليدية في العمل البنكي، وإحداث تغيرات على أساليب التعامل مع الكم الكبير للبيانات الداخلية والخارجية، والعمل على معالجتها وتخزينها وتحديثها للاستفادة منها في تطوير الخدمات البنكية المقدمة للزبائن.

إنّ الخدمات البنكية التي يقدمها البنك إلى زبائنه، تمثل الركيزة الأساسية للتفوق والتميز، ولكي تصبح الخدمة ذات جودة عالية يجب ألا تتوقف عند حدود الاعتناء والاحتفاظ بالعملاء الموجودين، وتقديم كل ما من شأنه رضاهم، واكتساب ولائهم للبنك، بل تهدف في جذب عملاء جدد إلى البنك، وتطوير العلاقات بين الزبون والبنك، وتخفيض التكاليف وزيادة الحصة السوقية الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الربحية ويجعل الأداء البنكي ذا مستوى عالٍ في صناعة الخدمة البنكية.

كما تسهم تقانة المعلومات والاتصالات في توفير المعلومات الكافية عن السوق البنكي والتطورات التي تحدث وعن حاجات ورغبات الزبائن، وملاءمة الخدمات البنكية والذي لا يمكن تحقيقه إلا إذا كانت هذه الخدمات تتوافق مع متطلبات العملاء، وخلق بنية تحتية تكنولوجية قوية يمكن الاعتماد عليها في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء وجعلها أكثر كفاءة وفاعلية ودقة وسرعة وموثوقية وأمان والتي تُحدث تحول جذري في العمل ويكون لها الأثر الكبير على تحقيق تطلعات وآمال العملاء وزيادة وتطوير القدرة التنافسية للبنك.

مشكلة البحث:

تعاني البنوك التجارية الوطنية العاملة في قطاع غزة من مشكلات جمة تتمثل بالانقسام وما نتج عنه من ازدواجية السلطة والقرارات المتخذة من الحكومتين، ونشوء الحروب المتتالية والإجراءات العقابية والحصار المفروض على قطاع غزة من قبل الاحتلال الإسرائيلي، وصغر حجم البنوك التجارية الوطنية مقارنة بالبنوك الوافدة، الأمر الذي يتطلب تعزيز مكانتها، ودورها في السوق المصرفي، بهدف زيادة فاعليتها، وتدعيم قدراتها على المنافسة، حيث كان مجموع الموجودات للبنوك المحلية عام (2009) (2.9) مليار دولار، ومجموع الموجودات للبنوك الوافدة في نفس العام (5) مليار دولار، تقرير جمعية البنوك في فلسطين، 2009، ص(14)، ومجموع الموجودات للبنوك المحلية سنة (2016)، (7.3) مليار دولار، ومجموع الموجودات في نفس العام (12.1) مليار دولار، وكانت صافي

أرياح للبنوك المحلية عام (2016)، (65) مليون دولار، وصافي أرياح للبنوك الوافدة عام (2016)، (133) مليون دولار (مجلة البنوك في فلسطين، 2017، ص (42)، وحسب إحصائيات البنك الدولي، فإن هنالك نسبة لا بأس بها من المواطنين الفلسطينيين خارج نطاق الخدمة البنكية بواقع (60%) لذا فإن الحاجة تبقى إلى مضاعفة الجهود لإتاحة الشمول المالي عبر استراتيجيات التنوع وما يرافقها من خدمات مصرفية إلكترونية لضمان توفير الخدمة لأكبر عدد من الشرائح المجتمعية والمناطق الجغرافية في فلسطين (التقرير السنوي لبنك فلسطين، 2017، ص 16). (هناك حاجة إلى مضاعفة عدد فروع البنوك العاملة في قطاع غزة للوصول بها إلى المعيار العالمي والذي يقضي بتوفير فرع واحد على الأقل لكل (10,000) مخالف لواقع القطاع حيث إن الفرع الواحد يخدم (32000) شخص). مجلة جمعية البنوك في فلسطين، 2018: ص (41).

وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة البحث بالتساؤل التالي: ما أثر تقانة المعلومات والاتصالات في تطوير الخدمات المصرفية للبنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها؟ وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى توافر مكونات تقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة؟
- ما مدى توافر أبعاد جودة الخدمة المصرفية والتمثلة في (الملموسية، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الثقة (من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة؟.
- ما أثر تقانة المعلومات والاتصالات في تطوير جودة الخدمة المصرفية من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة؟.
- هل هناك فروق بين آراء المبحوثين حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية التالية): النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة(؟).

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى إبراز أثر تقانة المعلومات والاتصالات في تطوير جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة من وجهة نظر الموظفين فيه، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على واقع تقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية (من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة.

- تحديد مدى توافر أبعاد جودة الخدمة المصرفية والمتمثلة في (الملموسية، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الثقة) من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة.
- الكشف عن أثر تقانة المعلومات والاتصالات في تطوير جودة الخدمة المصرفية من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة.
- الكشف عن الفروقات بين آراء المبحوثين حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية التالية: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).
- بيان المقترحات الكفيلة بتنفيذ دور تقانة المعلومات والاتصالات في تطوير جودة الخدمة المصرفية البحث في البنوك محل الدراسة.

أهمية البحث:

- يستمد البحث أهميته من موضوعه العلمي وكذلك مجال تطبيقه العملي، لذلك يمكن تحديد أهمية البحث من خلال الجوانب التالية:
- الإثراء العلمي الذي يضيفه في مجال تقانة المعلومات والاتصالات جودة الخدمات المصرفية حيث يساهم في توضيح مفاهيمها.
 - تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما تظهره من نتائج وإضافات علمية يتوقع التوصل إليها، ويمكن الاستفادة منها في تطوير وتحسين تقانة المعلومات والاتصالات في البنك.
 - تقديم مقترحات علمية قابلة للتطبيق تساهم في تميز الخدمات المصرفية في البنوك محل الدراسة.

فروض البحث:

يهدف توفير إجابة مناسبة للسؤال البحثية المطروحة، يسعى البحث إلى اختبار صحة الفروض التالية:

- الفرضية الأولى** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة من وجهة نظر الموظفين العاملين فيه.
- الفرضية الثانية** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول العلاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمة المصرفية باختلاف النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة (من وجهة نظر العاملين).

حدود البحث:

- الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على الموظفين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة.
- الحدود المكانية: اقتصر إعداد هذا البحث على البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة وتمثلت في
- (بنك القدس، بنك الاستثمار الفلسطيني، البنك الاسلامي الفلسطيني، البنك الاسلامي العربي).
- الحدود الزمانية: جرى تنفيذ هذه الدراسة خلال عام (2018).
- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على دراسة متغيرين أساسيين: المتغير المستقل تقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية)، أما المتغير التابع: جودة الخدمات المصرفية (الملموسية، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الثقة).

الدراسات السابقة:

1. **دراسة (حمزة وسارة، 2018)** هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين التنفيذ ضمن التخطيط الاستراتيجي وبين أبعاد جودة الخدمة المصرفية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التنفيذ ضمن التخطيط الاستراتيجي وبين أبعاد جودة الخدمة المصرفية، باستثناء بعد الاستجابة كما أظهرت النتائج أن تفهم المصارف لاحتياجات ورغبات الزبائن والعمل على تلبيتها يساهم في تحقيق جودة الخدمة المصرفية.
2. **دراسة (عدنان وآخرون، 2017)** هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد جودة الخدمة المصرفية ورضا الزبون من خلال تقييم زبائن المصرف لمستوى الخدمة المقدمة لهم، وأظهرت النتائج أن بعد الملموسية وبعد الاعتمادية احتلا المرتبة الأولى إضافة إلى كون مصرف بابل الأهلي يتميز بالمظهر العام الخارجي والداخلي والتكنولوجيا المستخدمة الحديثة في انجاز أنشطة المصرف. كما أظهرت النتائج أن هناك ضعف في استجابة العاملون في المصرف لاحتياجات الزبائن بشكل فوري فضلاً عن الوقت الذي تستغرقه الخدمة.
3. **دراسة (ايمان، 2017)** هدفت الدراسة إلى بيان أثر انعكاس تقانة المعلومات على جودة المعلومات في البنك المركزي العراقي - فرع الموصل وأظهرت النتائج وجود أثر لخصائص تقانة المعلومات على جودة المعلومات الاستراتيجية، وتبين أن متغير فاعلية النظم كان من الخصائص الأكثر اسهاماً في التأثير على جودة المعلومات الاستراتيجية وأن النظام العامل في البنك فاعلاً إلا أنه ليس كفوياً.
4. **دراسة (Cephus, 2016)** هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على قبول مدراء الشركات الصغيرة والكبيرة لتقانة المعلومات والاتصالات في كينيا. وأظهرت نتائج الدراسة أن هذه العوامل تتمثل في تخلف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والافتقار إلى المعرفة، ونقص القوى العاملة الماهرة، وانعدام الأمن المعلوماتي، والتردد لدى العملاء.
5. **دراسة (Marko and Matej 2015)** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تقانة المعلومات في تحويل المصارف التجارية التقليدية إلى مصارف تجارية مواكبة للتطورات التكنولوجية. وأظهرت النتائج أن التطورات التكنولوجية قد جذبت العديد من المصارف لاستغلالها في معاملاتها المصرفية، الأمر الذي دعا الكثير منها إلى السعي نحو زيادة ربط العلاقات المصرفية مع عملائها، والحاجة إلى تفضيلات جديدة لهم.

6. **دراسة (Oteki, 2015)** هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تقانة المعلومات والاتصالات في فاعلية إدارة سلسلة التوريد. وأثبتت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يسمح للشركة بزيادة التواصل والتنسيق مع شركائها، ويوفر فرص كبيرة منها تخفيض التكاليف وزيادة المرونة والاستجابة والوقت وتحسين خدمة العملاء.
7. **دراسة (Minodora, 2014)** هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى نضج قدرات الأفراد في تحسين إدارة تقانة المعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة أن مديري تكنولوجيا المعلومات لديهم انخفاض في مستوى الوعي بكيفية حماية البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وكذلك بينت النتائج تحسن إدارة تكنولوجيا المعلومات والخدمات التي تقدمها وذلك بالتعرف على نقاط الضعف ومعالجتها.
8. **دراسة (موسى، 2015)** هدفت الدراسة إلى معرفة واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الشركات الصغيرة والمتوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الشركات تتجه نحو تبني وامتلاك التجهيزات والمعدات المتعلقة بهذه التقنية في حين نجد نقص في الاستخدام الفعال لها. كما أظهرت نقص اهتمام مدراء الشركات الصغيرة والمتوسطة بأهمية التكنولوجيا في نشاطاتها اليومية. وأظهرت أيضاً بطئ شبكة الاتصالات، وهذا البطء يعيق المستخدمين ويضيع وقتهم.
9. **دراسة (محمد، 2015)** هدفت الدراسة التعرف على أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التقليدية فيها والحديثة ومستوى استخدام كل نوع من هذه الأدوات، وتوصلت الدراسة إلى تدني استخدام تكنولوجيا (الانترنت، والانترانت) في عمليات تبادل المعلومات بين الإدارة وفريق العمل. كما توصلت إلى عدم استخدام أو معرفة المؤسسات قيد الدراسة بأنواع النظم البرمجية. وبينت النتائج أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات وبين الأداء الكلي للأعمال.
10. **دراسة (Aregbesola, 2014)** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث الكلفة والكفاءة على أداء البنوك التجارية ومدى مساهمتها في تحسين الأداء وأظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يزيد من العائد على رأس المال العامل وكذلك العائد على موجودات القطاع المصرفي، وأن أكثر مساهمة للأداء يأتي من الكفاءة من حيث تكلفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقيام البنوك بتعزيز سياساتها في الاستخدام الأمثل والسليم للمعدات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات القائمة بدلاً من استثمارات إضافية.

11. دراسة (Assefa, Milion, 2015) هدفت الدراسة إلى تقييم ودراسة التأثير الذي تركته الخدمات المصرفية الإلكترونية على رضا العملاء مقارنة مع الخدمة المصرفية التقليدية، وعلاقتها بالعمر والمهنة والتعليم، وتأثيرها على زيارات الفروع. أظهرت النتائج أن غالبية مستخدمي الخدمات المصرفية الإلكترونية هم الشباب، والمتعلمين، والطلاب، ورجال الأعمال، وأن النساء لا يستخدمون بنشاط الخدمات المصرفية الإلكترونية، وأن الخدمات المصرفية الإلكترونية حسنت من رضا الزبائن وذلك لأنها خفضت من مدة الانتظار للزبائن.

التعليق على الدراسات السابقة:

يوجد أهمية كبيرة ودور مهم لتقانة المعلومات والاتصالات في جودة الخدمة المصرفية حيث يمكن الاستفادة منها في زيادة المعرفة بنقاط ضعف المعاملات المصرفية ومعالجتها واستغلالها في توفير فرص كبيرة منها تخفيض التكاليف وزيادة المرونة والاستجابة والوقت وتحسين خدمة العملاء. وتعرضت العديد من الدراسات لتقانة المعلومات والاتصالات من وجهة نظر المدراء، وركزت الدراسة الحالية على تقانة المعلومات والاتصالات من وجهة نظر المدراء والعاملين. وفيما يلي استعراض نقاط الالتقاء مع الدراسات السابقة:

من حيث الهدف من الدراسة: تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة والتي هدفت إلى التعرف على الأسس النظرية لتقانة المعلومات والاتصالات في البنوك، وكذلك التعرف على واقع تقانة المعلومات والاتصالات من وجهة نظر المدراء والعاملين، إضافة إلى تركيز أغلب الدراسات على معرفة واقع ودور تقانة المعلومات والاتصالات في تحقيق جودة المعلومات وتحسين الأداء لدى مدراء الشركات فقط دون التركيز على دورها وانعكاسها على جودة الخدمات المصرفية في البنوك، أما الدراسة الحالية سوف تتناول أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وبيان رأي المدراء والعاملين حول مدى توافرها وعلاقتها بجودة الخدمات المصرفية.

من حيث متغيرات الدراسة: ركزت أغلب الدراسات السابقة على تناول الواقع من خلال المتغيرات التالية: (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، الموارد البشرية) فقط وتضيف الدراسة الحالية بعد قواعد البيانات، كما ربطت بين تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمات المصرفية من خلال تناولها للأبعاد التالية: (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية)، كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية من حيث مجال التطبيق، وطرق التحليل، والفترة الزمنية، وطبيعة العينة التي تم تناولها.

الإطار النظري للبحث

1- تقانة المعلومات والاتصالات:

في ظل الانفتاح العالمي والتوجه نحو التكنولوجيا والتغير السريع في معطياتها، كان ذلك من أهم الأسباب التي استدعت توجه أغلب القطاعات نحوها كونها أضحت الوسيلة الأفضل لتقديم خدمات ترضي جميع الزبائن لمساهمتها الفاعلة في اختصار حدود الزمان والمكان. تعددت تعريفات تقانة المعلومات والاتصالات تبعاً للقطاع والبيئة التي تناولتها، لذلك عرفها (Laudon & Laudon, 2012) بأنها مجموعة من الأجهزة المادية والتطبيقات البرمجية المطلوبة لتشغيل المنظمة بأكملها، ويرى (Haag & Commings, 2013, 13) بأنها أدوات الحاسوب والاتصالات المستخدمة من قبل الأفراد للعمل بالمعلومات ودعمها ومعالجتها وبما يتناسب مع احتياجات المنظمة، كما عرفها (Cephus K, 2016) بأنها أداة تكتيكية تساهم في التطوير التنظيمي، بينما عرفها (البدراني، 2017) بأنها هي تشكيلة ناتجة عن اندماج عناصر تكنولوجيا المعلوماتية من جهة وتكنولوجيا الاتصالات من جهة أخرى، لتكون ذلك النظام المتكامل الذي يربط بين الآلة والمستفيد مما يمكن من استخدام كل تقنية من تقنيات المعلومات في مجالات تطبيقية متعددة في منظمات الأعمال.

بناء على ما سبق يعرف الباحث تقنية المعلومات والاتصال بأنها مجموعة أجهزة الحواسيب والبرمجيات وشبكات الاتصال التي تستخدم في عمليات تجميع البيانات وتسجيلها وتنظيمها وترتيبها وتخزينها وحيازتها وتوزيعها على المستفيدين في الوقت المناسب.

2- أهمية تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات:

لقد ذكر (ابراهيم، 2017، ص42) أن أهمية تقانة المعلومات و الاتصالات في تحقيق فاعلية المنظمات من خلال التالي.

- حاجة المستفيدين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة إلى المعلومات وذلك لدعم العملية الإدارية.
- من أهم الركائز التي تساعد المنظمات على مواكبة التطورات في جميع المجالات.
- تساعد في توفير المعلومة الصحيحة والدقيقة المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب ومميز.
- استغلال تقانة المعلومات والاتصالات كأحد الأدوات الهامة في مجال التنمية الاقتصادية.
- سهولة البحث والتوصل إلى المعلومة وإمكانية إجراء المقارنة والتحليل وتوفير سبل التفاعل المستمر لمعالجة المعلومات.

- تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية وزيادة التنسيق بين الدوائر والأقسام الادارية المختلفة.
- تحديد قنوات الاتصال بين المستويات الادارية المختلفة في المنظمة.
- تقليل التكاليف والحد من استخدام الملفات الورقية التي تأخذ حيز كبير في المؤسسة.
- تساعد المنظمات في إيجاد فرص جديدة للعمل.
- تعتبر القاعدة الأساسية التي تبني على ضوئها المنظمات ميزات التنافسية.

3- المكونات الأساسية لتقانة المعلومات والاتصالات:

تتكون البنية التحتية لتقانة المعلومات من التسهيلات المادية والخدمية والادارة التي تدعم الموارد الحاسوبية المشتركة في المنظمة، وقد اتفق اغلب الكتاب والباحثون على أن هناك خمسة مكونات أساسية لتقانة المعلومات. وهي كالتالي. (Turban, 2010, p 58) :

أولاً: المكونات المادية: أجهزة مادية تستخدم في عملية الإدخال، المعالجة، الإخراج في نظم المعلومات وتتكون من أجهزة حاسبات مختلفة الأنواع والأحجام ، وأجهزة ادخال وإخراج متنوعة، وأجهزة تخزين وأجهزة اتصالات لربط الحاسبات مع بعضها البعض (Laudon& Laudon, 2012, p52).

ثانياً: البرمجيات: هي البرامج التي تجعل الحاسوب والأجهزة المرتبطة به قادرة على أداء مهامها، وتعمل على معالجة البيانات والقيام بوظائف محددة صممت من أجلها بسرعة فائقة (Laudon, 2011, p187).

ثالثاً: الموارد البشرية: هم المتخصصون والمهنيون والمبرمجون ومحللو النظم ومستخدموها ويطلق عليهم أحياناً اسم عمال المعرفة أو خبيرائها أو صناعها.

رابعاً: الشبكات والاتصالات: تركيبة من أجهزة الحاسوب والطرفيات التي يربط فيما بينها وسائط اتصالات بأنواعها المختلفة وتضبط من قبل برمجيات اتصالات.

خامساً: البيانات: هي حقائق لها كينونة تعبر عن الأشياء، والصور، والأماكن، والأرقام وتمثل المواد الخام في تقانة المعلومات والاتصالات.

4- مفهوم جودة الخدمة المصرفية:

يمكن تعريف جودة الخدمة المصرفية على أنها ملاءمة ما يتوقعه العملاء من خدمة مصرفية المقدمة إليهم مع ادراكهم الفعلي للمنفعة التي يحصل عليها العميل نتيجة حصولهم على الخدمة (حجي، 2017، ص 365)، كما يرى (صادق، 2017، ص 178) على أنها مقياس الى نوعية الخدمة المقدمة للعملاء وطريقة أدائها، ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم ورغباتهم، وعرفها (Alqudah at all, 2013, p25) كافة الأنشطة والعمليات التي يمارسها البنك لتلبي حاجات ورغبات الزبائن من الخدمة من أجل الحصول على رضا

الزبائن لتحقيق الهدف الذي يسعى اليه البنك لزيادة أرباحه، وأضاف (Santouridis and; Reklitis, 2012, p 7) على أنها "جودة الوفاء أو تجاوز توقعات الزبائن، وهي درجة واتجاه التوافق بين التصورات وتوقعات الزبائن.

5- مستويات جودة الخدمات لمصرفية:

هناك خمسة مستويات لجودة الخدمات المصرفية ويمكن تحديدها بما يأتي : (معلا، 2015، ص 98).

- الجودة المتوقعة من قبل الزبائن، تمثل مستوى الجودة التي يرى الزبائن وجوب توفرها.
- الجودة المدركة من قبل المصرف ويرى أنها مناسبة.
- الجودة الفنية المحددة بموجب المواصفات النوعية للخدمة المصرفية إن وجدت.
- الجودة الفعلية التي تؤدي بها الخدمة.
- الجودة المروّجة المعلنّة للزبائن).

6- أبعاد جودة الخدمة المصرفية:

تناول أبعاد جودة الخدمة المصرفية عدد كبير من الباحثين والكتاب في العلوم الإدارية، وهناك آراء عديدة لأبعاد جودة الخدمة المصرفية، وقد رأى الباحث تحديد خمسة أبعاد مختلفة لها (سالم، 2014، ص 103).

أولاً- الملموسية: وتمثل الجوانب المادية الملموسة المتعلقة بالخدمة مثل مباني المصرف والتقنيات الحديثة المستخدمة فيه والتسهيلات الداخلية للأبنية والتجهيزات اللازمة لتقديم الخدمة ومظهر الموظفين وأسلوب الاتصال مع العملاء وغير ذلك. وغالباً ما تستخدم المصارف الملموسية لتحسين صورتها وتؤمن التواصل مع زبائنها كمؤشر للجودة.

ثانياً- الاعتمادية: وتعبر عن قدرة المصرف من وجهة نظر العملاء على تقديم الخدمة في الوقت الذي يطلبه العميل، وبدقة ترضي طموحه. كما تعبر عن مدى وفاء المصرف بالتزاماته تجاه العميل، وهذا البعد يعتبر من الأبعاد الأكثر ثباتاً، ويكون الأكثر أهمية في تحديد إدراكات جودة الخدمة عند العملاء، وتعرف الاعتمادية بأنها القدرة على تقديم وعود الخدمة بشكل موثوق ودقيق، أي أن المصرف يقدم خدماته بناء على وعوده والعمل يريد بالتعامل مع المصارف التي تحافظ على هذه الوعود، خصوصاً تلك التي تخص الميزات الجوهرية للخدمة.

ثالثاً- الاستجابة: وهي القدرة على التعامل الفعال مع كل متطلبات العملاء، والاستجابة لشكواهم، والعمل على حلها بسرعة وكفاءة، مما يقنع العملاء بأنها محل تقدير واحترام من قبل المصرف الذي يتعاملون معه، إضافة إلى ذلك فإن الاستجابة تعبر عن المبادأة في تقديم الخدمة من قبل الموظفين بصدق ورحب. وبمعنى آخر، كم ينتظر العميل ليحصل على الخدمة، ويركز هذا البعد على المجاملة واللفظ، وتصل الاستجابة للعميل من خلال طول الوقت الذي ينتظره لتلقي المساعدة.

رابعاً- الثقة والأمان: وهو الاطمئنان من قبل العملاء بأن الخدمة المقدمة لهم تخلو من الخطأ أو الخطر أو الشك ومتضمناً أيضاً الاطمئنان النفسي والمادي، وتشمل أيضاً اللطف وقدرة المصرف ومستخدميه على بناء وكسب الثقة.

وهذا البعد مهم للخدمات التي يدركها العميل، كالتالي تتضمن مخاطرة عالية، أو الشعور بعدم التأكد بخصوص قدرته على تقييم منافعها أو مخرجاتها، والتي يمكن أن يتجسد من خلال ما يربط العميل بالمصرف مثل وسطاء الأوراق المالية ووكالات التأمين، حيث تعد الثقة بشكل عام بعداً أساسياً وهاماً للعلاقات التبادلية بين العميل ومقدم الخدمة، وبالتالي فهي تمثل الرغبة والاستعداد.

خصائص وسمات الخدمات:

عموماً إن الخدمات غير الملموسة والطبيعية غير الملموسة للخدمات هي الأكثر هيمنة في تعريف الخدمات، إضافة إلى الخصائص الأخرى، ويمكن حصر الخصائص الأساسية للخدمات عن السلع الملموسة، فيما يلي:

1. الخدمات غير ملموسة، أي من الصعب تذوقها، والإحساس بها، ورؤيتها، أو شمها أو سماعها قبل شرائها، وهذا أهم ما يميزها عن السلعة. فالاتجاهات والآراء حولها يتم البحث عنها قبل الحصول عليها، وتكرار الشراء قد يعتمد على الخبرة السابقة، والمستهلك قد يحصل على شيء مادي ملموس ليمثل الخدمة، لكن في النهاية فإن شراء الخدمة هو شراء شيء غير ملموس.
2. التلازمية: وتعني درجة الارتباط بين الخدمة ذاتها وبين الشخص الذي يتولى تقديمها، أي من الصعب أحياناً فصل الخدمات عن شخصية البائع مقدمها، لذلك فإن أداء خدمة معينة قد يحدث جزئياً أو كلياً في لحظة استهلاكها، فالسلع تنتج وتباع وتستهلك، أما الخدمات فهي تباع ومن ثم تنتج وتستهلك (نجم، 2010).
3. صعوبة تمييز الخدمة، بمعنى عدم إمكانية تقديم خدمات متجانسة لكل العملاء، حيث يختلف أداء مقدم الخدمة من فرد إلى آخر، ومن وقت لآخر.
4. فنائية الخدمة: بمعنى تلاشى الخدمة بعد تقديمها، ومن ثم عدم إمكانية تخزينها للاستفادة من نتائجها مرة أخرى (رشدي و يوسف، 2005)
5. الخدمة لا تحتاج إلى الاستخدام الكثيف لقنوات التوزيع المادية، كما هو الحال في السلع المادية، وهو ما يؤكد على أهمية الاتصال المباشر بين شركات الخدمات وعملائها.
6. الملكية: عندما يستعمل المستهلك الخدمة، فإنه لا يستطيع نقل ملكيتها إليه، فالمستهلك يشتري فقط حق استخدام الخدمة؛ مثل استئجار موقف سيارات لمدة ساعتين من الزمن.
7. عدم ثبات الطلب على الخدمات في كل الأوقات والمناسبات.

الدراسة الميدانية

أولاً: منهجية البحث:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي 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.

ثانياً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة والبالغ عددهم (920) موظفاً، وقد تم تطبيق البحث على البنوك التالية: (البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة، بنك القدس، بنك الاستثمار الفلسطيني، البنك الإسلامي الفلسطيني، البنك الإسلامي العربي). (مجلة جمعية البنوك في فلسطين، 2018: ص41).

ثالثاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية من العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة بلغت (291)، وتم الحصول على (220) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استرداد (75.60%)، تم حساب حجم العينة بواسطة قانون العينة: (Moore, 2003)

$$n = \frac{Z^2 \cdot m}{2m}$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha=0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n = \frac{N}{N + n \cdot 1}$$

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حول واقع « أثر تقانة المعلومات على جودة الخدمات المصرفية لدى البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة»

تتكون إستبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن السمات الشخصية عن المستجيب

(الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة تقانة المعلومات وتتكون من 25 فقرة

موزعة على 5 مجالات رئيسية هي:

المجال الأول: المكونات المادية ويتكون من (5) فقرات.

المجال الثاني: البرمجيات ويتكون من (5) فقرات.

المجال الثالث: الاتصالات ويتكون من (5) فقرات.

المجال الرابع: قواعد البيانات ويتكون من (5) فقرات.

المجال الخامس: الموارد البشرية ويتكون من (5) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن محاور جودة الخدمة المصرفية ، ويتكون من (20) فقرة

موزعة على 5 مؤشرات رئيسية هي:

المؤشر الأول: الملموسية ويتكون من (5) فقرات.

المؤشر الثاني: الاعتمادية ويتكون من (5) فقرات.

المؤشر الثالث: سرعة الاستجابة ويتكون من (5) فقرات.

المؤشر الرابع: الثقة ويتكون من (5) فقرات.

خصائص عينة البحث

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	الفئة	البيانات الشخصية	
83.64	184	ذكر	الجنس	
16.36	36	أنثى		
15.9	35	أقل من 25 عام	العمر	2
20	44	من 25-29 عام		
18.2	40	من 30-34 عام		
28.2	62	من 35-39 عام		
17.7	39	40 عام فما فوق		
10.45	23	دراسات عليا		
54.10	119	بكالوريوس		
35.45	78	دبلوم		
24.55	54	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة	4
29.55	65	من 5-أقل من 10 سنوات		
25	55	من 10-أقل من 15 سنة		
20.90	46	15 سنة فأكثر		
100%	220	المجموع		

الصدق من وجهة المحكمين:

تم عرض الاستبانة على عدد (5) من المحكمين من ذوى الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليماتها، وانتماء الفقرات لأبعاد الاستبانة، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	الدالة
محاور تقانة المعلومات والاتصالات				
1	المكونات المادية	0.838	0.000	دالة عند 0.01
2	البرمجيات	0.791	0.000	دالة عند 0.01
3	الاتصالات	0.771	0.000	دالة عند 0.01
4	قواعد البيانات	0.773	0.000	دالة عند 0.01
5	الموارد البشرية	0.800	0.000	دالة عند 0.01
محاور جودة الخدمة المصرفية				
1	الملموسية	0.903	0.000	دالة عند 0.01
2	الاعتمادية	0.743	0.000	دالة عند 0.01
3	سرعة الاستجابة	0.883	0.000	دالة عند 0.01
4	الثقة	0.842	0.000	دالة عند 0.01

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "21" تساوي 0.415

يتبين من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات صدق عالية.

ثبات أداة الدراسة:

نعني بثبات أداة البحث، أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال طريقتين هما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ:

الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات أداة البحث من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل بطريقة التجزئة النصفية، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (3) معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط		عدد الفقرات	محتوى المحور	المجال
بعد التعديل	قبل التعديل			
محاور تقانة المعلومات والاتصالات				
0.948	0.902	5	المكونات المادية	الأول
0.857	0.750	5	البرمجيات	الثاني
0.928	0.866	5	الاتصالات	الثالث
0.853	0.745	5	قواعد البيانات	الرابع
0.941	0.888	5	الموارد البشرية	الخامس
محاور جودة الخدمة المصرفية				
0.932	0.872	5	الملموسية	الأول
0.766	0.621	5	الاعتمادية	الثاني
0.962	0.927	5	سرعة الاستجابة	الثالث
0.965	0.932	5	الثقة	الرابع

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، والاستبانة ككل بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات عالية، وتفي بأغراض البحث.

الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة البحث من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (4) معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

المجال	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط
محاور تقانة المعلومات والاتصالات			
الأول	المكونات المادية	5	0.741
الثاني	البرمجيات	5	0.691
الثالث	الاتصالات	5	0.801
الرابع	قواعد البيانات	5	0.691
الخامس	الموارد البشرية	5	0.821
محاور جودة الخدمة المصرفية			
الأول	الملموسية	5	0.798
الثاني	الاعتمادية	5	0.706
الثالث	سرعة الاستجابة	5	0.881
الرابع	الثقة	5	0.877

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي ذات معاملات ثبات تفي بأغراض البحث.، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة، وصلاحه لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لتحليل النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها بثقة.

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على ما يلي: ما مدى توافر مكونات تقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة؟

ولقد تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (5) تحليل محاور تقانة المعلومات والاتصالات

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب
2	المكونات المادية	4.213	0.500	21.01	0.000	84.26	2
5	البرمجيات	3.968	0.4.77	17.55	0.000	79.36	5
1	الاتصالات	4.368	0.492	24.07	0.000	87.36	1
4	قواعد البيانات	3.992	0.569	15.07	0.000	79.84	4
3	الموارد البشرية	4.077	0.485	19.22	0.000	81.54	3
	تقانة المعلومات والاتصالات	4.123	0.398	24.44	0.000	82.46	

تبين من الجدول السابق أن واقع تقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، قواعد البيانات، الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (82.46)، وهو بدرجة (كبيرة جداً). ويرجع الباحث ذلك إلى وجود خطة استراتيجية محدثة ودعم كبير من قبل الإدارة العليا، ووجود قواعد واجراءات تنظم أعمال البنوك. كما يتوفر نظام فعال للرقابة واكتشاف الأخطاء قبل وقوعها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزيدي، والسهيل، 2018)، وتختلف مع دراسة (Cephus, 2016).

المجال الأول (المكونات المادية):

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (بالمكونات المادية) تساوي (4.213)، والوزن النسبي (84.26%) وهو بدرجة (كبيرة جداً). ويعزو الباحث ذلك إلى أن البنوك تمتلك التجهيزات والمعدات بشكل كافٍ يتناسب مع متطلبات العمل، وتعمل على تعزيز سياساتها في الاستخدام الأمثل والسليم للمعدات لتنفيذ مختلف عملياتها وتحقيق الفوائد المرجوة بتخفيض التكاليف وزيادة المرونة وتحسين خدمة العملاء. وتتفق هذه النتائج مع (موسى، 2015) و (Rafiu Adewale, 2014).

المجال الثاني (البرمجيات):

بينت النتائج أن واقع البرمجيات من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي لجميع الفقرات يساوي (3.968)، وبوزن نسبي

(79.36)، وهو بدرجة (كبيرة). ويرجع الباحث ذلك إلى أن البنوك تستخدم النظم البرمجية وتستفيد من المعلومات التي توفرها هذه البرمجيات في معالجة المعلومات وتوثيقها وتسجيلها وتهيئة المعلومات وتقديمها كمخرجات نهائية لأداء العمل وكشف الانحرافات في وقت مبكر بهدف وضع المعالجات الدقيقة والتخلص من آثارها السلبية وتبسيط الإجراءات ومعالجة المشاكل كما تحرص على توفير الأمن المعلوماتي لحماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها. اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (Cephus,2016)، ودراسة (Minodora,2014)، ودراسة (محمد، 2015).

المجال الثالث (الاتصالات):

بينت نتائج الدراسة أن واقع الاتصالات من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي لجميع الفقرات يساوي (4.368)، وبوزن نسبي (87.36)، وهو بدرجة (كبيرة جداً). ويرجع ذلك إلى ارتباط كل بنك بشبكة خاصة تساهم في مراقبة وضبط سير العمليات وإجراء عملية نقل وتداول المعلومات بين مختلف الأطراف ذات العلاقة بالأعمال كما تتيح للمستفيدين الاطلاع على المعلومات بالشكل الذي يمكن الاستفادة منها حسب احتياجاتهم ورغباتهم، وتساهم بزيادة التواصل والتنسيق مع فروع البنك وتدفق وتبادل المعلومات على مستوى الإدارات المختلفة من خلال استرجاع المعلومات عبر قنوات الاتصال. واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Oteki,2015)، ودراسة (محمد، 2015)، واختلفت مع دراسة (موسى، 2015).

المجال الرابع (قواعد البيانات):

بينت نتائج الدراسة أن واقع توافر قواعد البيانات من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي يساوي (3.992)، والوزن النسبي (79.84%) وهو بدرجة (كبيرة). ويعزو الباحث ذلك إلى أن قواعد البيانات متكاملة داخل الوحدات والفروع والأقسام المختلفة في البنك وتتعامل مع شتى أنواع البيانات من حيث حجمها وجمعها وتحليلها وتنظيمها وتوثيقها وتخزينها واسترجاعها في الوقت المناسب والطريقة المناسبة التي تقودنا إلى المعلومات التي تتسم بالدقة والكفاءة والمرونة وهي الأكثر موائمة لاحتياجات العمل المصرفي وإدارة علاقات العملاء، والتعرف على حاجاتهم وتفضيلاتهم. تتفق نتائج الدراسة مع دراسة (Marko and Matej 2015)

المجال الخامس (الموارد البشرية):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي يساوي (4.007)، والوزن النسبي

(82.54%) وهو بدرجة (كبيرة). ويعزو الباحث ذلك إلى أن البنوك تمتلك نظام معلومات بشرية فاعلاً و كفاءةً وكادر بشري مؤهل في استخدام تقانة المعلومات والاتصالات ومدرب على تقديم الخدمات ويمتلك القدرة على التعرف على نقاط الضعف ومعالجتها. واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (البدراي، 2017) واختلفت مع دراسة (Cephus,2016).

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي: ما مدى توافر أبعاد جودة الخدمة المصرفية والمتمثلة في (الملموسية، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الثقة) من وجهة نظر الموظفين في البنوك التجارية الوطنية بقطاع غزة؟

ولقد تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار «T» للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالي:

جدول رقم (6) يوضح استجابة أفراد العينة لمحور جودة الخدمة المصرفية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig"	الوزن النسبي	الترتيب
	الملموسية	3.949	0.593	13.85	0.000	78.88	4
	الاعتمادية	3.928	0.694	11.58	0.000	78.56	5
	سرعة الاستجابة	3.973	0.501	16.80	0.000	79.46	3
	الثقة	4.050	0.583	15.59	0.000	81.00	2
	الدرجة الكلية للمحور	4.123	0.398	24.44	0.000	82.46	1

تبين من الجدول السابق أن واقع جودة الخدمات المصرفية (الملموسية، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الثقة) من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (82.46)، وهو بدرجة (كبيرة جداً). ويرجع ذلك إلى اهتمام إدارة البنك بامتلاك مواقع جغرافية ممتازة وتوفير مرافق خدمية جذابة للعملاء، وتحرص على ظهور موظفي البنك بمظهر لائق، كما تعمل إدارة البنك على تدريب الموظفين على كيفية التعامل مع العملاء وخصوصاً تحت الضغط والعمل على تلبية حاجاتهم ورغباتهم وتكثيف الخدمة لتلبيتها وحل مشاكل العملاء والمحافظة على سرية معلوماتهم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الزبيدي والسهيل، 2018)، ودراسة (كرفوع وآخرون، 2017).

تبين من الجدول السابق أن واقع الملموسية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي (3.949)، وبوزن نسبي (78.88)، وهو بدرجة (كبيرة). ويعزو الباحث ذلك إلى أن المظهر العام للبنوك والمرافق العامة والمباني تلائم طبيعة ونوعية الخدمات المقدمة، وتسهل الحصول على الخدمة، والاستخدام الأمثل والسليم للمعدات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمة في إنجاز أنشطة المصرف، كما أن موظفي البنك يتمتعون بالمظهر اللائق واللباقة في التعامل مع العملاء، وهناك قواعد وتعليمات مكتوبة تتناسب مع مستويات العملاء لكي تكون مفهومة من قبلهم، بالإضافة لوجود موظفي استعلامات داخل البنك للإجابة عن استفسارات العملاء وتوجيههم. ونتيجة هذا المجال اتفقت مع دراسة (Rafu Adewale, 2014).

البعد الثاني (الاعتمادية):

أظهرت النتائج أن واقع الاعتمادية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي (3.973) بوزن نسبي (79.46)، وهو بدرجة (كبيرة). ويعزو الباحث ذلك إلى أن البنك يحرص على بناء سمعة جيدة والظهور بصورة لائقة أمام عملائه، فتسعى الإدارة والعاملين إلى حل المشكلات الخاصة بالخدمات المقدمة للعملاء وتقديم نصائح والارشاد للعملاء في اختيار الخدمة المناسبة ويركزون على تقديم الخدمة بشكل صحيح من أول مرة ويراعي الوقت والدقة عند تنفيذ طلبات العملاء، واتفقت نتيجة هذا المجال مع دراسة (Assefa, Milion, 2013).

البعد الثالث (سرعة الاستجابة):

بينت نتائج الدراسة أن سرعة الاستجابة من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاءت بمتوسط حسابي (3.928) بوزن نسبي (78.56)، وهو بدرجة (كبيرة). ويرجع الباحث ذلك إلى أن البنوك لديها عدد كاف من الموظفين الذين يقدمون الخدمة للعملاء، ويتمتعوا بمهارة عالية في تقديم الخدمة، والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات، والمقدرة على تكييف الخدمة المصرفية بما يتناسب مع حاجات ورغبات العملاء، واختصار بعض الاجراءات بهدف سرعة تقديم خدمة. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الزبيدي والسهيل، 2018)، واختلفت مع دراسة (Minodora, 2014).

البعد الرابع (الثقة):

بينت نتائج الدراسة أن واقع الثقة من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة جاء بمتوسط حسابي (4.050)، وبوزن نسبي (81.46)، وهو بدرجة

(كبيرة جداً). ويرجع الباحث ذلك إلى اهتمام البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة بسرية معلومات العملاء مما يشعر hgulghx بالاطمئنان في التعامل مع البنك، كما أن موظفي البنك لديهم قدرات عالية لتقديم الخدمة وتتبع إدارة المصرف الأساليب والاجراءات الرقابية الصارمة للحد من عمليات الغش والتلاعب ويحرص المصرف على أن تكون اتصالات العملاء سرية. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Cephus,2016)، ودراسة (Minodora,2014).

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression Analysis)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7) تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
1	المتغير الثابت	1.866	3.297	0.002	دالة
2	المكونات المادية	-0.049	-0.242	0.810	غير دالة
3	البرمجيات	0.411	2.212	0.049	دالة
4	الاتصالات	-0.017	-0.101	0.920	غير دالة
5	قاعدة البيانات	0.574	2.347	0.022	دالة
6	الموارد البشرية	0.222	1.346	0.183	غير دالة
	معامل التحديد = (0.773) - معامل التحديد المعدل = (0.755)				

* قيمة «T» الجدولية عند درجة حرية (160) ومستوى دلالة (0.05) = (1.980)

تبين من الجدول السابق أن:

1. معامل التحديد = (0.773)، ومعامل التحديد المعدل = (0.755)، وهذا يعني أن (75.5%) من التغير في جودة الخدمة المصرفية (المتغير التابع) يعود للتغير في المتغيرات المستقلة سابقة الذكر في الجدول، والنسبة المتبقية (24.5%) تعود للتغير في عوامل أخرى تؤثر على جودة الخدمات المصرفية.
2. المتغيرات ذات دلالة إحصائية هي: (المتغير الثابت، البرمجيات، قاعدة البيانات)، أي أنها تؤثر في جودة الخدمة المصرفية.
3. المتغيرات ليست ذات دلالة إحصائية هي: (المكونات المادية، البرمجيات، الاتصالات، الموارد البشرية)، أي أنها لا تؤثر في جودة الخدمة المصرفية.
4. معادلة الانحدار هي: جودة الخدمة المصرفية = $1.866 - 0.049 * (\text{المكونات المادية}) + 0.411 * (\text{البرمجيات}) - 0.017 * (\text{الاتصالات}) + 0.574 * (\text{قاعدة البيانات}) + 0.222 * (\text{الموارد البشرية})$

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال على ما يلي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول تقانة المعلومات والاتصالات وحول جودة الخدمات المصرفية باختلاف (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة؟. وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول تقانة المعلومات والاتصالات وجودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، العمر)

الجدول رقم (8) الفروقات بالنسبة للبيانات الشخصية

البيانات الشخصية	مقياس	اسم الاختبار	قيمة "T"	قيمة "Sig"	الدالة
الجنس	تقانة المعلومات والاتصالات	T-Test	-1.901	0.079	غير دالة
	جودة الخدمة المصرفية		1.926	0.057	غير دالة
المؤهل العلمي	تقانة المعلومات والاتصالات	One-Way ANOVA	3.608	0.008	دالة
	جودة الخدمة المصرفية		3.459	0.011	دالة
عدد سنوات الخدمة	تقانة المعلومات والاتصالات	One-Way ANOVA	3.599	0.016	دالة
	جودة الخدمة المصرفية		1.399	0.247	غير دالة
العمر	تقانة المعلومات والاتصالات	One-Way ANOVA	3.446	0.035	دالة
	جودة الخدمة المصرفية		3.575	0.031	دالة

** قيمة «T» الجدولية عند درجة حرية (115) وعند مستوى دلالة (0.05) = (1.980)

تبين من الجدول السابق ما يلي:

1. فيما يتعلق بتقانة المعلومات والاتصالات اتضح ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء المبحوثين حول تقانة المعلومات والاتصالات في البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة باختلاف الجنس.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء المبحوثين حول تقانة المعلومات والاتصالات في البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة باختلاف المؤهل العلمي، ولصالح حملة (الدراسات العليا). ويوجد فروق وفقاً لسنوات الخدمة ولصالح من هم (أكثر من 15) عاماً. أيضاً يوجد فروق حسب العمر ولصالح من هم أكثر من (40) عاماً.

2. فيما يتعلق بجودة الخدمة المصرفية اتضح ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء المبحوثين حول جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة باختلاف الجنس.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء المبحوثين حول جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الوطنية في قطاع غزة باختلاف المؤهل العلمي، ولصالح حملة (الدبلوم). ويوجد فروق وفقاً لسنوات الخدمة ولصالح من هم بين (5- أقل من 10) عاماً. ويوجد فروق حسب العمر ولصالح من هم بين (25-29) عاماً.

نتائج وتوصيات الدراسة:

أولاً: نتائج الدراسة:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن (84.26%) من عينة الدراسة يرون أن واقع تقانة المعلومات والاتصالات في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة كان مرتفعاً. وكانت وفق الترتيب التالي: (الاتصالات، المكونات المادية، الموارد البشرية، قواعد البيانات، البرمجيات).
2. بينت نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد جودة الخدمات المصرفية في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين جاءت بوزن نسبي (82.46)، وهو بدرجة (كبيرة). وكانت وفق الترتيب التالي: (الثقة، الاعتمادية، الملموسية، سرعة الاستجابة).
3. أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات والاتصالات (البرمجيات، قاعدة البيانات) وجودة الخدمات المصرفية، كما أظهرت النتائج ضعف تأثير (المكونات المادية، الاتصالات، الموارد البشرية) على جودة الخدمات المصرفية في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة.
4. بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء الباحثين حول تقانة المعلومات والاتصالات في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة باختلاف (النوع)، ووجود فروق تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، العمر).
5. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء الباحثين حول جودة الخدمات المصرفية في البنوك التجارية الوطنية العاملة بقطاع غزة باختلاف (النوع، عدد سنوات الخدمة)، ووجود فروق تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، العمر).

ثانياً: توصيات الدراسة:

1. ضرورة توفير البنوك الإمكانات المادية المتطورة ومواكبة البرمجيات وقاعدة البيانات بما يتلاءم مع التطور العالمي في هذا المجال، واستخدامها في كافة أوجه العمل لرفع كفاءة الأداء المصرفي وتحسين جودة الخدمة المصرفية المقدمة للعملاء.
2. العمل على إزالة جميع العوائق والعقبات التي تضعف تقانة المعلومات والاتصالات في البنوك وأن تضع خطة لمواجهة بعض الصعوبات والمعوقات المحتملة أثناء التنفيذ لما له من أثر إيجابي في تعزيز جودة الخدمات المصرفية.
3. تطوير المتطلبات البشرية من خلال تدريب العاملين على التعامل مع الأجهزة والبرمجيات المتطورة واستخدامها الاستخدام الأمثل، وتطوير وسائل الحماية والأمن من أجل ضمان سرية جميع العمليات المصرفية.
4. تدريب العاملين في البنوك المتصلين مباشرة مع العملاء على مزيد من الاستجابة والتميز في الأداء سيما فيما يتعلق بالإصغاء والاستماع لمقترحاتهم والتعرف على رغباتهم واحتياجاتهم ومتابعة شكاويهم والعمل على حلها، لتعزيز جودة الخدمة المصرفية المقدمة.
5. ضرورة قيام البنوك بقياس جودة الخدمة المصرفية بصورة منتظمة، وذلك باستخدام أساليب قياس مختلفة سواء كانت دراسات استطلاعية أو مقابلات شخصية، والغرض من ذلك هو إعطاء إدارة البنوك مؤشر عن التطوير في مستوى جودة ما يقدم للعملاء من خدمات مصرفية وتحقيق رضاهم.

المراجع العربية:

1. أشهر، ابراهيم علي حمد، الرقابة في ظل تكنولوجيا المعلومات، مجلة المال والتجارة- مصر، العدد (574)، (2017).
2. البدراني، ايمان عبد الله، انعكاس خصائص تقانة المعلومات على جودة المعلومات الاستراتيجية دراسة تحليلية على عينة من العاملين في البنك المركزي العراقي - فرع الموصل، مجلة التقني، المجلد (30)، (2017).
3. بنك فلسطين، التقرير السنوي، (2017).
4. جمعية البنوك في فلسطين، دراسات مصرفية، فلسطين، (2009).
5. حجي، ادريس رمضان، تحليل العوامل المؤثرة في الطلب على جودة الخدمات المصرفية، دراسة تطبيقية في عينة من المصارف الأهلية في اربيل، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (9)، العدد (40)، (2017).
6. الزبيدي، حمزة فائق، والسهيل، سارة علي، التنفيذ ضمن التخطيط الاستراتيجي وأثره في جودة الخدمة المصرفية (بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية)، مجلة دراسات محاسبية مالية، العدد (42)، (2018).
7. السبي، صادق أحمد، قياس جودة الخدمة المصرفية السلمية من منظور العملاء "دراسة تطبيقية على بعض المصارف الاسلامية السعودية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (97)، المجلد (23)، (2017).
8. عبود، سالم محمد، قياس أبعاد جودة الخدمة المصرفية من وجهة نظر العملاء باستخدام مدخل الفجوات، المجلة الراقية لبحوث التسويق وحماية المستهلك، المجلد السادس، العدد الأول، (2014).
9. كرفوع، عدنان طه، وأحمد، سماء ستار، وأبو طيخ، ليث شاكر محسن، دراسة بعض أبعاد جودة الخدمة ودورها في رضا الزبون - دراسة تطبيقية في مصرف بابل الأهلي في محافظات النجف الأشرف، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (110)، (2017).
10. مجلة جمعية البنوك في فلسطين، فلسطين، العدد (73) آذار، (2018).
11. مجلة جمعية البنوك في فلسطين، فلسطين، العدد (72)، كانون أول، (2017).
12. محمد، حيدر حسن، "قياس فاعلية الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأداء التنظيمي لمؤسسات المعلومات"، (الجامعة المستنصرية)، (المجلد (15)، العدد (102)، (2014).

13. معلا، ناجي ذيب، الاصول العلمية للتسويق المصرفي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015م.
14. موسى، سهام، "تقييم واقع استخدام تكنولوجيا الانترنت في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر" ، جامعة محمد خيضر، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية، (المجلد 1)، (العدد 1)، (2014).
15. نجم، نجم، إدارة الجودة الشاملة في عصر الانترنت، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، (2010).
16. وادي، رشدي، يوسف، عاشور، تقييم جودة خدمات المصارف في غزة من وجهة نظر العملاء، بحث علمي، فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، (2005).

المراجع الاجنبية:

1. Al qudah, K., Al- beshtawi, S, Al -Tarawneh, K., Mohammad, A., Abu-Laimon, A;(2013);The impact of service quality on Customer satisfaction of Jordan Insurance Companies;International Journal of Management & information Technology,Vol.(5),No.(2).
2. Aregbesola Rafiu Adewale. The impact of information and communication technology (ICT) on commercial bank performance. University of South Africa, unisa · Department of Business Management, (2014).
3. Assefa ,Milion, The Impacts of Electronic Banking on Customer Satisfaction in Ethiopian Banking Industry (The Case of Dashen and Wogagen Banks in Gondar City), A thesis submitted to faculty of business and economics (FBE) in fulfillment of the requirement for the degree in master of business administration (MBA),(2013).
4. Cephus K. Nyandoro,"Factors Influencing Information Communication Technology (ICT) Acceptance and Use In Small and Medium Enterprises (SMEs) in Kenya" , A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration, Capella University,(2016).

5. Haag, Stephen & Cummings, Meave, " Management Information System for the Information age ", 9th ed, McGraw-Hill Irwin. New York, (2013), p. (13).
6. Laudon, Kenneth.C, "essentials of management information systems" 5th ed prenticeham ,(2011).
7. Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P, "Management information systems/Managing the digital firm ", 12 th , Pearson Education , Inc. New Jersey, (2012).
8. Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P, "Management information systems/Managing the digital firm ", 12 th , Pearson Education , Inc. New Jersey, (2012).
9. Marko Jakšič and Matej Marinč, "The Future of Banking: The Role of Information Technology", University of Ljubljana -Faculty of Economics, Number of Pages in PDF File: (15,2015).p9.
10. Minodora Ursacescu, "Assessing The Maturity Level of information technology management process in a Romanian company", international journal of management & information systems, (Vol.18).(No.3).(2014).
11. Oteki Evans Biraori, "Information Technology And The Effectiveness Of Supply Chain Management In The Kenya Public Sector", International Journal of Information, Business and Management, (Vol. 7), (No.3), (2015).
12. Rahaman , Mohammad Mizenur ; Abdullah ; Rahaman , Ataur , " Measuring Service Quality Using Servqual Model : A Study On PCBS In Bangladesh " , Business Management Dynamics , Voll 1 , No (1) , July (2011).
13. Santouridis, I., Trivellas, P. ; Reklitis, P. Internet service quality and customer satisfaction: Examining internet banking in Greece. Total Quality Management, (2012).
14. Turban, Efrain & Volonino, Linda, "Information Technology for Management L Transforming organization in the Digital Economy" , 7th, Wiley, united states, (2010).
15. Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. "The Practice of Business Statistics: Using data for decisions", (2003).

**الصورة الذهنية المدركة للمعلم لدى الجمهور
الفلسطيني في محافظة طولكرم
أ.د. زياد بركات**

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الصورة الذهنية للمعلم من وجهة نظر الجمهور الفلسطيني، تكونت عينة الدراسة من (860) فرداً تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة من محافظة طولكرم من مختلف فئات المجتمع، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة لقياس أنواع الصورة الذهنية للمعلم موزعة إلى ثلاثة مجالات: المظاهر الشخصية، والقوة والفعالية، والتفاعلية والنشاط. أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد الدراسة أدركوا الصورة الذهنية للمعلم بمستوى متوسط على المجالات الثلاثة والمجموع الكلي. وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدراكات أفراد الدراسة للصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى المتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى الدخل، والعمر، والوضعية الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الصورة الذهنية، المعلم، الجمهور الفلسطيني

The Mental Image of the Teacher among the Palestinian People in Tulkarm Governorate

Abstract

The study aimed to identify the level of mental image of the teacher from the Palestinian people's viewpoint. The study sample consisted of (860) individuals selected through methods in Tulkarm Governorate. To achieve the aim of the study an instrument was used to measure the types of mental image of the teacher in three domains: Personality, Effectiveness, and Activity and Interactivity. The results showed that the members of the study realized the mental image of the teacher at an average level on the three domains and the total number as recognized by the Palestinian public. Results also showed that there is no statistically significant differences between the level of perceptions of the mental image of the teacher due to the variables in sex, scientific qualification, income level, age, and job status.

Keywords: Mental image, Teacher, Palestinian people

مقدمة:

شهدت المجتمعات العربية والإسلامية تغيراً في تركيبها الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية والسياسية نتيجة لعوامل مختلفة؛ وأدى هذا التغير إلى تراجع الأشكال التقليدية للحياة الاجتماعية، وظهور أشكال أخرى بحيث انتقلت من مجتمعات تقليدية تعتمد على أساليب بسيطة للمعاش وتحكمها القيم والعادات، إلى مجتمعات حضرية عصرية معقدة من حيث نسيج الحياة الاجتماعية، فلم تعد تعتمد في نمط معيشتها على الأنشطة الاقتصادية التقليدية كزراعة الأرض والرعي فقط بل تعدته إلى أنشطة أخرى جاءت نتيجة لعملية التصنيع والتي أدت بدورها إلى أهمية التخصص في المهن وتقسيم العمل، مما دفع هذه المجتمعات إلى بناء مؤسسات متعددة المجالات ومنها المؤسسات التربوية التي خصصت للشأن التربوي وخاصة بعدما أصبح التعليم مهنة رسمية، ففي المجتمع الفلسطيني كان يتم منذ فترة طويلة كمنشأ غير مقيد وليس مقنناً، ومنذ الستينيات من القرن المنصرم أصبحت عملية التعليم معترف بها كمهنة رسمية، وينظر إليها كاستثمار مهم يصرف لها ميزانية خاصة من ميزانية الحكومة العامة.

وقد اشترط فيمن يقوم بمهنة التعليم هذه مجموعة من الخصائص والمؤهلات؛ لأن العملية التربوية تحتاج إلى عناصر تشكلها وتهيكلها وتسير عملها، والمتمثلة في العناصر التربوية التي تختلف من حيث الدور والمكانة، ومن بين هذه العناصر المعلم الذي يعتبر أحد الفاعلين الأساسيين في العملية التربوية، ومحور أساسي لنجاحها أو فشلها، وهو ينتمي إلى شريحة تعد من أهم الشرائح الاجتماعية نظراً للأدوار المنوطة بها والمكانة الاجتماعية التي شغلتها عبر العصور؛ فهي تعد أداة ربط بين مجتمعين في إطار المجتمع الكلي، والمتمثلان في المدرسة والمجتمع بمؤسساته الأخرى (Moussa, 1987). وهذه الشريحة لها وسط تؤثر وتتأثر به وتتفاعل مع الفئات الاجتماعية الموجودة داخل أو خارج هذا الوسط وترابطها علاقات اجتماعية بها، وأثناء عملية التفاعل التي تتم بين هذه الفئة والفئات الأخرى للمجتمع كفئة أولياء أمور التلاميذ، حيث تتكون الانطباعات المختلفة لدى هذه الفئات عن فئة المعلمين، وهذه الانطباعات تحكمها مجموعة من المعايير وتؤثر في تكوينها جملة من العوامل؛ لأن الفرد أثناء تقديم نفسه في الحياة الاجتماعية يشكل انطباعاً عن نفسه وعن الآخرين نتيجة لعدة عوامل منها المكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في مجتمعه فكان المعلم يحتل مكانة مرموقة نظراً للانطباعات الحسنة المكونة عنه في أذهان أفراد المجتمع، ولكن مؤخراً يلاحظ تراجع في هذه المكانة نتيجة تغير الانطباع المشكل عنه، وهذا الوضع لا يخلو منه أي مجتمع من المجتمعات العربية والإسلامية، وهذا ما أثبتته العديد من البحوث المنشورة في بعض الأقطار العربية منها: صورة المعلم في وسائل الإعلام المغربي

للمهيف (2006)، الذي توصل إلى نتيجة مفادها أن صورة المعلم أصبحت سلبية، وهي النتيجة نفسها التي توصل إليها الحيدري (2014) حول أسباب تدني المكانة الاجتماعية للمعلم وكيفية الارتقاء بها. وهناك أيضاً مقالة لشركي (2010) بعنوان ما الذي طرأ على مكانة المعلم في مجتمعنا؟ وفي المجتمع الفلسطيني على وجه الخصوص ومنذ السبعينات من القرن المنصرم يلاحظ تغير النظرة الاجتماعية للمعلم ومهنته، مقارنة بسنوات ما قبل ذلك، فقد كان يمثل صورة المكافح والمناضل والشيخ والمصلح والإمام، وكل ما تحمله هذه المفاهيم من صور ومعان راقية، وبالرغم من العدد القليل لهذه الفئة إلا أنها كانت تُحظى بمكانة مرموقة وب نظرة إيجابية تتضمن التقدير والاحترام من جميع أفراد المجتمع.

وتؤدي الصور الذهنية جزءاً مهماً في بنائية المخيلة الجمالية والإبداعية على وجه التخصص، وهذا مرتبط بمستوى الدافعية السيكلوجية نحو اتجاه ما أو الدافعية الاجتماعية، إضافة إلى الأساس الفسيولوجي المرتبط بالمواقع الدماغية المسؤولة عن الذاكرة، ومميزات التصور الذهني الإبداعية في استحضار بعض الصور من دون سواها من مخزون الذاكرة، وقد تصل هذه العملية إلى درجة معقدة من التركيبات للمفردات الحسية والمدركات الثابتة المخزونة، لتحطيمها وإعادة علاقاتها بتكوين علاقات جديدة ضمن دائرة الانتاج للعمل الفني (Lapidus & Her, 1998, 102). وتشير الدراسات السيكلوجية والتربوية (حسن، 2000؛ المهيف، 2006؛ Campbell, 2012؛ شركي، 2010؛ زهران، 2012؛ Oakas, 2013؛ المزين وقاسم، 2016) إلى تراجع مكانة المعلم واهترازها في الآونة الأخيرة في المجتمع حتى لدى المعلم نفسه، مما طرح جملة من الأسئلة سعت هذه الدراسات إلى الإجابة عنها، وبناءً على ذلك فقد تبلورت الدراسة الحالية للمساهمة في تقديم فكرة في هذا المجال من الناحية النظرية والتطبيقية فيما يتعلق بتراجع هيبة المعلم وقيمه لدى طلبته، والتعرف إلى أهم الدوافع والأسباب وراء هذا الوضع، وذلك بالتعرف إلى الصورة الذهنية المدركة للمعلم لدى الجمهور الفلسطيني.

مشكلة الدراسة

يرى يونج (Jung, 2008) أنه عندما يثبت المعلم في وظيفته تستمر علاقته ببيئته التي يعمل فيها وبالتالي تقدم هذه البيئة تقديراً له ولوظيفته من خلال التقديرات الموضوعية له، في المقابل فإن الدراسات التربوية قد حددت عدداً من الملامح الأساسية للخصائص الشخصية والتعليمية التي ينبغي على المعلم التمتع بها في أدائه لواجبه العلمي والتعليمي المهني، منها القيادية والالتزام وبناء الثقة مع الطلبة، علاوة على خصائص تتصل بالأداء التعليمي، كاستخدام أساليب الحفز والتقييم الموضوعي، وأسلوب العرض المنظم، وأساليب التيسير أو التسهيل (Facilitation) (البلوشي والشعيلي، 2011؛ Margrove؛

(Gustowska & Grove, 2014). ومن هنا، تتبدى أهمية إدراك الصورة الذهنية للمعلم نتيجة التشوه الحاصل في الضمير العام لكثير من الأفراد في المجتمع الفلسطيني بما فيهم المعلم، ففي السنوات السابقة ونتيجة للمظاهر السائدة تحت الاحتلال الاسرائيلي حدثت تغيرات غير محسوبة موضوعياً في المجتمع الفلسطيني؛ إذ أصبح يموج هذا المجتمع بعادات وقيم رديئة ليس بينها اتساق ولا تناسق، إضافة إلى أن هذه المظاهر السلبية آخذة في التمدد والتضخم إلى حد أنها قاربت لتصبح القاعدة وليس الاستثناء، وأن الصمت التام الذي يغطي هذه المظاهر ويسترها لأسباب متعددة أو التجاهل المقصود أو غير المقصود لها جعل منها نسقاً قيمياً سائداً. وبذلك تمثلت مشكلة هذه الدراسة وتبلورت في الإجابة عن السؤال المحوري الآتي: ما مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم؟

ومن هذا السؤال يمكن اشتقاق الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما أهم مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى الدخل، والعمر، والوضعية الوظيفية؟

مبررات الدراسة:

توفرت لدى الباحث مبررات مهمة دعتة للإجراء هذه الدراسة أهمها الآتي:

1. هناك أسباب خاصة متعلقة بخصوصية الباحث واهتماماته ودوافعه الذاتية وراء اختيار مثل هذا الموضوع والتي تفرضها مؤثرات مختلفة قد تكون من داخل المجتمع أو خارجه والتي يمكن حصرها في الرغبة الذاتية كمتخصص في المجال التربوي، والفضول العلمي والمعرفي دفعت إلى الرغبة في تحويل هذه الفكرة إلى بحث أكاديمي تربوي يختص بالمعلم الفلسطيني للتعرف إلى الكيفية التي تنظر بها مختلف فئات المجتمع الفلسطيني في محافظة طولكرم لهذا المعلم ومكانته الاجتماعية والتربوية للوصول إلى مقارنة ومقاربة موضوعية مع صورة المعلم العربي المدركة.
2. ثمة دراسات عديدة حاولت تقصي الخصائص الشخصية والعلمية والعقلية والاجتماعية والإدارية والتربوية المسلكية اللازمة لنجاح المعلم في أدائه لمهنته، حيث ركزت على الجوانب والخصائص الإيجابية التي ينبغي أن تتوفر في شخصية المعلم من الناحية المثالية، ولكن لم يعثر الباحث - في حدود علمه في البيئة

الفلسطينية على وجه الخصوص- على دراسات تناولت المظاهر السلبية المتعلقة بالمعلم وهذا ما تبنته هذه الدراسة بالتعرف إلى المظاهر الإيجابية مقابل الخصائص السلبية كما يدركها أفراد الدراسة.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الصورة الذهنية المدركة للمعلم لدى الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم، وهي بالتحديد تسعى لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى أهم مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم.
2. التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في مستوى مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى الدخل، والعمر، والوضعية الوظيفية.

أهمية الدراسة:

يعتبر فهم المعلم لذاته وتقبله لذاته أهم مطلب في أي محاولة يسعى إليها لمساعدة الطلبة في معرفة أنفسهم واكتساب اتجاهات صحيحة في سبيل تقبل ذواتهم، وكما يقول الإمام محمد الغزالي «إن أشرف مهنة وأفضل صناعة يستطيع الإنسان أن يتخذها حرفة له هي التعليم»، وكما يرى جيرسلد (Girzeld, 1964) الوارد في حسن (2000، 25) أن صفة التواضع لدى المعلم «صفة لازمة وجوهرية لنجاح المعلم في عمله»، بيد أن ثمة أشياء مهمة حدثت من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإدارية أفضت إلى خلل واضح في الصورة المدركة للمعلم في المجتمعات العربية بعامة والمجتمع الفلسطيني بخاصة. وقد أسهمت هذه العوامل في تكريس العديد من المظاهر السلبية المتعلقة بسلوك المعلم وشخصيته، وبالتالي في صورته الذهنية المدركة لدى الآخرين من طلبة وزملاء وأولياء أمور وغيرهم. ومن هنا، تنبع أهمية هذه الدراسة في إبراز الصورة الذهنية المدركة للمعلم في المجتمع الفلسطيني، والتي يمكن تحديدها من الناحيتين العلمية النظرية والتطبيقية في الجوانب الآتية:

1. المساهمة في سد النقص الواضح في المعلومات حول الصورة الذهنية للمعلم الفلسطيني، لتكون فاتحة لدراسات أخرى مماثلة حول الموضوع نفسه على مؤسسات حكومية تهتم بالمجتمع الفلسطيني.
2. تعول هذه الدراسة من الناحية العملية أهمية كبيرة على الإدراك الذاتي للأفراد المحيطين بالمعلم وقدرتهم على تحديد تقييم موضوعي لخصائص المعلم؛ ومن ثم

يمكن اعتبار استطلاع رأي أولياء الأمور على اختلاف فئاتهم والطلبة والمعلمين الزملاء للمعلم المتعلقة بإدراكهم للصورة الذهنية له كما عايشوه يمثل أسلوباً مشروعاً ومفيداً للكشف عن جوانب الخلل في الصورة الذهنية للمعلم بصفته أطراف مستفيدة من العملية التعليمية التي ينفذها المعلم.

3. أما الأهمية التطبيقية المترتبة على نتائج هذه الدراسة فأمر مهم يمكن أن يستفيد منه صانعو القرار والقائمون على أمر العملية التعليمية سواء مدرّاء المدارس أو المشرفون التربويون أو المخططون للعملية التربوية، من أجل وضع الضوابط المسلكية للمعلم، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتقويم المظاهر السلوكية للمعلم بشكل يساهم في تطوير مكانة المعلم الاجتماعية والمهنية.

4. التعرف إلى الهوية أو الفجوة بين إدراكات أفراد الدراسة الإيجابية والسلبية لصورة المعلم لدى الجمهور الفلسطيني، وهذا قد يساعد في تحديد ما هو مأمول لدى هذا الجمهور فيما يختص بالخصائص المختلفة للمعلم.

5. يمكن لهذه الدراسة وبناء على نتائجها أن تقدم اقتراحات وتوصيات مهمة يعتمد عليها صانع القرار التربوي في فلسطين لتحسين الصورة الذهنية للمعلم.

6. قد تساهم نتائج هذه الدراسة بفتح مزيد من قنوات التواصل والحوار بين وزارة التربية والتعليم وجمهورها عامة، والمعلمين خاصة كونهم المعنيين بهذه الدراسة، وذلك لتعزيز الصورة الذهنية الإيجابية للمعلم بما يخدم السياسة والوظيفة التربوية والتعليمية لهذه المؤسسة المهمة.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة العمري (2016) التعرف إلى الصورة الذهنية لوزارة التعليم السعودية لدى المعلمين والمعلمات، والتعرف إلى العوامل المؤثرة في هذه الصورة، وكذلك مصادرها والعلاقة بين مستوى رضا المعلمين والمعلمات عن وزارة التعليم وصورتها لديهم، طبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من (400) معلم ومعلمة تم اختيارهم عن طريق العينة العنقودية متعددة المراحل، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها أن الصورة الذهنية لوزارة التعليم لدى المعلمين قد نالت نسبة متوسطة على عبارات الصورة الذهنية، حيث أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة لا يوافقون على أن وزارة التعليم تتصف بالعدل وعدم المحاباة ولا على أن علاقتهم بالوزارة حميمية، وكذلك لا يوافقون على أنها متعاونة ولا على أن صورتها الذهنية لدى الجمهور السعودي إيجابية، ولا أنها تتعامل معهم بشكل إيجابي، على الرغم من أن غالبيتهم يكونون الاحترام للوزارة ويشعرون بالانتماء لها. وكشفت الدراسة أن غالبية مجتمع الدراسة توافق على أن وزارة التعليم تفتقد روح المغامرة وأنها تكافح الشائعات بشكل فعال وتستعين بالتقنيات الحديثة في إنجاز أعمالها.

وهدفت دراسة مرابط (2015) التعرف إلى انعكاس الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي، تم إجراء الدراسة الميدانية على (100) طالب وطالبة، من خلال الاعتماد على أسلوب العينة الغرضية في بعض الثانويات في مقاطعة قمار بولاية الوادي بالجزائر. توصلت الدراسة إلى جملة نتائج أهمها: تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي إيجاباً أو سلباً فكلما كانت صورة المعلم لذاته إيجابية سواء من قدراته المهنية أو خبرته أو رضاه عن مهنته كان أدائه جيداً في حين قلة خبرته وعدم رضاه على مهنة التعليم يعود على أدائه بالسلب. وأن المعاملة الاجتماعية التي يتلقاها المعلم من طرف أفراد المجتمع والتي تتمثل في نظرة المجتمع له، وتشجيعه والثناء على مجهوداته لها تأثير كبير على أدائه الوظيفي، وعدم وجود فروق جوهرية في إدراك الصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغيرات الجنس والتحصيل.

أما دراسة دخان (2015) فقد هدفت إلى إبراز صورة المعلم داخل المجتمع الجزائري بفئاته المختلفة بصفته أهم الفاعلين في العملية التربوية، تكونت عينة الدراسة من (111) فرداً منهم (45) من الذكور، و(66) من الإناث، وخلصت النتائج إلى أن صورة المعلم لدى الفئات الاجتماعية المختلفة في الجزائر سلبية نتيجة جملة من العوامل أهمها: هندام المعلم، والسمات الشخصية للمعلم، وتكوين المعلم، وسلوك المعلم وممارسته الاجتماعية، وعدم وجود فروق جوهرية في مستوى هذا الاتجاه نحو المعلم تبعاً إلى متغيرات، الجنس، والوظيفة، والتخصص، والعمر، والدخل، والمؤهل.

وهدفت دراسة دوک وتینی (Duck & Tiene, 2014) تحديد تأثير الخصائص المظهرية والشخصية للمعلم على مستوى تقييم الطلبة له من كلا الجنسين، وتكونت عينة الدراسة من (211) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية، وخلصت إلى وجود تأثير متوسط لجاذبية المعلم ومظهره الشخصي في هذا التقييم لدى كلا الجنسين دون وجود فروق جوهرية بينهما. وهدفت دراسة الدواخلي (2013) التعرف إلى صورة المعلم وسماته من وجهة نظر التلاميذ وأولياء الأمور في مصر في ضوء المتغيرات المحلية والدولية، تكونت عينة الدراسة من (1098) تلميذاً وتلميذة، و(422) أباً وأماً. وخلصت الدراسة لنتائج كثيرة كان أهمها وجود علاقة سلبية بين المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم والمعلم من وجهة نظر كل من التلاميذ وأولياء الأمور، كما بينت النتائج عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في إدراك الصورة الذهنية للمعلم لدى التلاميذ وأولياء الأمور.

وهدفت دراسة حامد (2012) الميدانية معرفة صورة المعلم المقدمة في بعض مجلات الأطفال وعلاقتها بالصورة الذهنية لدى الطفل، إذ اهتمت الدراسة بدور المعلم في تنمية شخصية الأطفال وتحقيق الفاعلية التعليمية التي ينشدها المجتمع، وهو ما جعل الدراسة تسعى للتعرف على تقديرات الأطفال وأهمية المعلم في حياتهم ومدى رضا الطفل عن صورة معلمه الموجودة بمجلات الأطفال. بلغت عينة الدراسة (300) طفل، وتراوحت أعمار مجتمع البحث ما بين (9 - 12) سنة، كما اهتمت الباحثة بأن يكون هناك تمثيل لكافة المستويات الاجتماعية للأطفال، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبرز ملامح صورة المعلم في مجلات الأطفال عند الطفل حسن الخلق، بينما جاء في مؤخرة الصور الذهنية للمعلم الاهتمام بالثواب والعقاب دون وجود فروق جوهرية بين الجنسين في إدراك الصورة الذهنية للمعلم.

وهدفت دراسة حميدشة (2010) معرفة الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية لدى عينة من الطلبة في الجزائر بلغت (288) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج إجماع أفراد الدراسة على أهمية مكانة المعلم من الناحية الاجتماعية، كما أكد الطلبة أن المظهر الخارجي متوسط الأهمية بالنسبة للمعلم في كسب احترام الآخرين، وإنه لا يوجد فرق جوهري بين الجنسين في إدراك الصورة الذهنية للمعلم.

وهدفت دراسة متولي (2008) التحقق من طبيعة الصورة الاعلامية للمعلم في الصحف المصرية وعلاقتها بتكوين الاتجاهات لدى عينة المراهقين والمعلمين. بلغت عينة الدراسة (211) مراهقاً ومعلماً وانتهت إلى أن الصحف المصرية تقدم المعلم بسمات سلبية أكثر من كونها إيجابية، ويرجع السبب في ذلك للأوضاع السيئة للمعلم وما ترتب عليها من تصرفات سيئة، كما بينت النتائج أنه كلما زادت كثافة التعرف للصحف زادت معها الصورة السلبية

المقدمة للمعلم لدى المراهقين، كما أظهر الذكور مستوى أكبر من السلبية نحو صورة المعلم مقارنة بالإناث، وعدم وجود فروق في ذلك تبعاً إلى متغيرات التخصص والمؤهل والعمر والدخل.

وأجرى صافي (2006) دراسة بهدف تقصي صورة المعلم الذهنية في المجتمع الجزائري على عينة بلغت (600) معلماً ومعلمة، و(600) ولي أمر. وأشارت النتائج أن المعلم يرى نفسه في مكانة متدنية من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية، أما أولياء الأمور فقد أظهروا صورة متوسطة للمعلم ولمكانته المرموقة وأنه شخصية رائدة في المجتمع. وخلصت النتائج أيضاً إلى أن المجتمع الجزائري غير واع بأهمية هذه الوظيفة، كما بينت عدم وجود فروق جوهرية في إدراك الصورة الذهنية تبعاً إلى متغيرات الجنس والعمر والمهنة والتخصص والدخل.

أما دراسة شعبان (2005) فقد هدفت التعرف إلى تأثير وسائل الإعلام في رسم الصورة الذهنية للمعلم لدى الجمهور المصري، وتوصلت إلى أن التلفاز يأتي في مقدمة وسائل الإعلام المختلفة في تأثيره في المشاهد لإدراك الصورة الذهنية للمعلم، كما بينت أن الصورة الدرامية المقدمة عن المعلم لها دور مهم في تكوين صور ذهنية سلبية عنه لدى الجمهور، وأن هذه الدراما فشلت في رسم صورة ذهنية مثالية في أذهان الجماهير، وعدم وجود فروق في إدراك الجمهور للصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والوظيفة والعمر.

وهدفت دراسة فرغلي (2005) فحص المكانة المهنية للمعلم في المجتمع المصري في ضوء متغيرات الجنس والتخصص، وبلغت عينة الدراسة (168) طالباً وطالبة. وأظهرت النتائج وجود تباين في مكانة المعلم وفقاً لتخصصه؛ حيث حظي معلم العلوم المكانة الأولى، وحظي معلم الرياضيات في المرتبة الثاني، بينما حظي معلم النشاط على المرتبة الأخيرة. كما حظيت مكانة المعلم بين المهن الأخرى في المجتمع المصري على الترتيب الثامن، وأشارت النتائج أيضاً وجود فروق في مستوى إدراك الصورة الذهنية للمعلم تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص لصالح الإناث وطلبة التخصصات النظرية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من المراجعة للدراسات السابقة يتبين ندرة هذه الدراسات التي اهتمت بموضوع الصورة الذهنية المدركة للمعلم؛ وهذا يظهر من قلة الدراسات الميدانية التطبيقية المباشرة التي تتناول هذا الموضوع، ولدى تحليل نتائج هذه الدراسات يتضح أن هذه النتائج لا تسير في نسق واحد وإنما تتفق أحياناً وتتعارض أحياناً أخرى؛ ففي حين أظهر بعضها وجود مستوى إدراك موجب ومرتفع للصورة الذهنية للمعلم (العمرى، 2016؛ حامد، 2012)،

فقد أظهرت دراسات أخرى وجود مستوى متوسط (Duck & Tiene, 2014)؛ حميدة، 2010؛ صافي، 2008؛ فرغلي، 2005)، بينما بينت دراسات أخرى (مرابط، 2015؛ دخان، 2015؛ الدواخلي، 2013؛ متولي، 2008؛ شعبان، 2005؛ عدلي، 1996) أن مستوى الصورة الذهنية للمعلم كان سلبياً. كما تباينت هذه النتائج بخصوص علاقة إدراك الأفراد للصورة الذهنية للمعلم تبعاً للمتغيرات المستقلة موضع البحث. وبعد، فإن هذه الدراسات تعتبر أساساً نظرياً وتطبيقاً للدراسة الحالية؛ فقد استفاد الباحث من هذه الدراسات سواء في عملية بناء الأداة وتصميمها، أو من خلال تدعيم نتائج دراسته وإثرائها لدى مناقشتها وتفسيرها.

المفاهيم والتعريفات الإجرائية

- **الصورة الذهنية (Mental Image):** تتبنى الدراسة الحالية مفهوماً محدداً للصورة الذهنية للمعلم وهو ما يحمله الفرد من جوانب عقلية تؤثر في سلوكه، وتشمل هذه الجوانب ما يخترنه الفرد من معلومات وأفكار ومعان وانطباعات عن موجودات معينة بالوسط المحيط به من أشخاص وتنظيمات وأفكار وأشياء، كما وتتبنى الدراسة تعريفاً إجرائياً لهذا المفهوم يتحدد بالدرجة التي يقدرها المفحوص للصورة الذهنية للمعلم على المقياس المستخدم لهذا الغرض.
- **مفهوم المعلم:** هو الأداة الفاعلة في تنمية قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة، وهو ذلك الشخص الذي يمثل همزة وصل بين المتعلم والمجتمع من خلال نقله لعادات وتقاليد وثقافة المجتمع للمتعلم، وهو الشخص القائم بالعملية التعليمية ويتمتع بمؤهلات علمية تؤهله لممارسة مهنة التعليم وتتوفر فيه خصائص وشروط معينة، وله حقوق وعليه في نفس الوقت واجبات، وهو يختلف من حيث الدرجة العلمية، والدور الذي يقوم بالتدريس فيه. والمعلم المقصود في الدراسة الحالية هو معلم مراحل التعليم المختلفة الذي يعمل في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم والذي يمثل جزءاً أساسياً من العملية التربوية، والذي يعني في هذه الدراسة استجابة الجمهور الفلسطيني للصورة الذهنية له.

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في حدود الاعتبارات الآتية:

1. **الحد البشري:** اقتصرت إجراءات هذه الدراسة على عينة من الجمهور الفلسطيني من أعمار مختلفة وفئات اجتماعية واقتصادية وثقافية ومهنية مختلفة.
2. **الحد المكاني:** تم تطبيق إجراءات الدراسة في محافظة طولكرم.

3. **الحد الزمني:** طبقت إجراءات هذه الدراسة على مدار (5) أسابيع هي الفترة التي استغرقت فيها عملية تطبيق أداة الدراسة على أفراد الدراسة وجمع البيانات اللازمة بالطريقة المباشرة، وذلك خلال الفترة (2018\8\1 - 2019\1\1).

4. **الحد المفهومي:** تتحدد نتائج هذه الدراسة بموضوعها المتعلق بالصورة الذهنية المدركة للمعلم، ويمكن تعميم نتائجها في حدود المقياس الذي أعد لهذا الغرض.

الطريقة والإجراءات:

أولاً: المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة الحالية لمناسبته المنهجية والإجرائية لطبيعة الدراسة الحالية ومتغيراتها.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع هذه الدراسة من الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم، فيما تكونت العينة من (860) فرداً تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة من هذا الجمهور، وهم موزعون تبعاً لمتغيرات الدراسة كما هو مبين في الجدول (1) كالتالي:

الجدول (1): توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغيرات	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	438	51%
	إناث	422	49%
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	172	20%
	دبلوم كلية مجتمع	198	23%
	بكالوريوس	416	48%
	دراسات عليا	74	9%
مستوى الدخل الشهري	منخفض جداً (أقل 200 دينار)	161	19%
	منخفض (200 -300) دينار	222	26%
	متوسط (301 -500) دينار	185	22%
	مرتفع (-501 700) دينار	182	21%
	مرتفع جداً (أكثر من 700 دينار)	110	12%

المتغيرات	المستوى	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من (25) سنة	388	45%
	(25-50) سنة	267	31%
	أكثر من (50) سنة	205	24%
الوظيفية الوظيفية	موظف حكومي	176	20%
	طالب	448	53%
	موظف خاص	236	27%

ثالثاً: أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في مقياس الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني، وهو من إعداد الباحث لغرض دراسة سابقة (2017) بهدف التعرف إلى الصورة الذهنية للموظف الحكومي، حيث قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال، واستفاد منها في إعداد وبناء المقياس (الكردى، 2014؛ المطيري، 2012؛ عبد الهادي، 2011؛ Stieff، 2007)، ولغرض هذه الدراسة قام الباحث بإعادة صياغة بعض فقرات المقياس لتتناسب الصورة الذهنية للمعلم مستأنساً ببعض الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة (دخان، 2015؛ مرابط، 2015؛ Duck & Trene، 2014؛ الدواخلي، 2013؛ صافي، 2006؛ المهيف، 2006؛ الزهراني، 2005). ويشتمل المقياس على (50) فقرة، موزعة إلى ثلاثة مجالات هي: الشخصية (20 فقرة)، والقوة والفعالية (15) فقرة، التفاعلية والنشاط (15) فقرة والتي يتمكن الباحث من قياس وتقييم الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني، إذ تم جمع الصفة الإيجابية وما يقابلها من صفة سلبية، وقد اعتمدت طريقة أوسجود (Osgood، 1957) المعروفة بالتمايز السيمانتي (The Semantic Differential) لتصميم هذا المقياس.

طريقة تصحيح المقياس: يقصد بتصحيح المقياس في هذه الدراسة، وضع درجة الاستجابة لكل مستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس، والتي تمثل الصفة للمعلم، واستخراج درجة الفرد على كل مجال من مجالات المقياس عن طريق جمع درجات الاستجابة في كل بعد من أبعاد المقياس. ولتحقيق هذا الغرض وفق طريقة أوسجود، فإن المستجيب سيجد على يمينه الصفات الإيجابية، وعلى يساره الصفات السلبية، وبينهما وضعت أرقام متدرجة على النحو الآتي:

الجدول رقم (2): يبين تدرج اختيارات المقياس

الصفة السالبة	الصورة الذهنية للمعلم							الصفة الموجبة	الرقم
	1	2	3	4	5	6	7		

حيث أن الرقم (2) يعبر عن الصفة الإيجابية التامة، والرقم (1) يعبر عن الصفة السلبية التامة، والرقم (4) يعبر عن الوسط أو الاستجابة المحايدة، وسوف يختار المستجيب الرقم الذي يعبر عن صورة المعلم إيجابياً لديه أو سلبياً، إن طريقة التصحيح المذكورة أعلاه، تعني أن الدرجة المرتفعة في صفة معينة تشير إلى تقدير المستجيب لهذه الصفة بدرجة كبيرة وأكثر إيجابية، وأن الدرجة المنخفضة في صفة معينة تشير إلى تقدير سلبي لهذه الصفة.

صدق المقياس وثباته:

سبق للباحث لغرض دراسة سابقة (2017) التحقق من الخصائص السيكومترية لهذا المقياس، أما لغرض الدراسة الحالية فقد أعاد الباحث التحقق من الخواص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات) باستخدام طرق مختلفة؛ فمن أجل التحقق من صدق المقياس استخدمت طريقتين هما: الأولى طريقة الصدق الظاهري (Face Validity)، بعرضه بصورته الأولى على مجموعة من الخبراء والمختصين بلغ عددهم (8) محكمين لمعرفة آرائهم في كل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (50) فقرة. وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة هذه الفقرات لموضوعها إضافة إلى تحكيم مدى انتماء كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه، وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم حول الفقرات، وتم تعديل بعض الفقرات، أما الطريقة الثانية فهي طريق الصدق الذاتي (Intrinsic Validity)، وهي من أنواع الصدق الإحصائي، ويقاس الصدق خلالها بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات المحسوب بأي طريقة من طرق حساب الثبات، وفي الدراسة الحالية اعتمدت طريقة الاتساق الداخلي فكانت قيمة الصدق الذاتي للمقياس الكلي (0.93)، بينما بلغت قيم الصدق للمجالات الفرعية كالتالي: الشخصية (0.89)، والقوة والفعالية (0.87)، والتفاعلية والنشاط (0.90). أما عن ثبات المقياس فقد استخدمت طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) فبلغت قيمة معامل ثبات الكلي (0.87)، بينما كانت معاملات الثبات على المجالات الفرعية كالتالي: الشخصية (0.83)، والقوة والفعالية (0.84)، والتفاعلية والنشاط (0.80) وهو أكبر من (0.70) ويعتبر مؤشراً جيداً للثبات، فقد ذكر كل من جرستمان وجارسيا (Gerstman, 2008, 39)؛ (Garcia, 2012, 14)، أن قيمة معامل الارتباط التي تقع ضمن المدى (0.0 - وأقل

من 0.30) تعد ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن (0.30 - 0.70) تعد متوسطة، وتعد القيم التي تزيد عن (0.70) قوية. وهذه معاملات عالية وتعتبر مؤشرات قوية على صدق المقياس وثباته ويمكن الاعتماد عليها لتطبيق المقياس.

ولتفسير النتائج المنبثقة عن هذا المقياس ومعرفة أهمية الصورة الذهنية المدركة ومستواها في المجالات المختلفة للمقياس وفقراته استخدمت المعادلة الإحصائية المعروفة لهذا الغرض وهي: الحد الأعلى - الحد الأدنى / عدد المستويات + 1، وبذلك يكون المعيار الوسطي التقييمي المعتمد هو الآتي:

صورة ذهنية سالبة للمعلم	(أقل من 3)
صورة ذهنية متوسطة للمعلم	(3 - 5)
صورة ذهنية موجبة للمعلم	(أكثر من 5)

رابعاً: المعالجات الإحصائية: استخدمت الوسائل الإحصائية الوصفية والتحليلية الآتية لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. (T-test Two Independent Sample)
3. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
4. معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha Formula).
5. اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وهو: ما أهم مظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم؟

للإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما أدركها أفراد الدراسة من الجمهور الفلسطيني، فكانت مرتبة تنازلياً كما هو مبين في الجداول (3، 4، 5) الآتية:

أ. مجال الصورة الذهنية الشخصية: وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (3) الآتي:
جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما أدركها أفراد الدراسة على مجال الصورة الذهنية الشخصية

الرقم الترتيبي	الرقم التسلسلي	الصورة الذهنية الشخصية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	17	محبوب - مكروه	5.77	1.22	موجب
2	6	حذر - مندفع	5.61	1.21	موجب
3	2	متفهم - غير متفهم	5.44	1.36	موجب
4	19	متواضع - متكبر	5.32	1.32	موجب
5	12	مكثرث - غير مكثرث	5.21	1.11	موجب
6	14	حسن المعشر - سيئ المعشر	5.21	1.22	موجب
7	7	أنيق (وسيم) - غير أنيق	5.13	1.36	موجب
8	4	لبق - غير لبق	5.10	1.43	موجب
9	9	واثق - متشكك	5.07	1.34	موجب
10	11	لطيف - خشن	5.04	1.51	موجب
11	5	متزن - منفعل	5.03	1.41	موجب
12	15	منصف (عادل) - جائر	4.91	1.44	متوسط
13	8	نافع (مفيد) - غير مفيد	4.88	1.36	متوسط
14	20	متسامح - غير متسامح	4.68	1.55	متوسط

الرقم الترتيبي	الرقم التسلسلي	الصورة الذهنية الشخصية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
15	1	متفائل - متشائم	4.59	1.48	متوسط
16	3	كريم - بخيل	4.36	1.40	متوسط
17	13	صديق - كاذب	3.31	1.41	متوسط
18	18	نزيه - متحيز	3.19	1.40	متوسط
19	16	فرح (سعيد) - كشر تعيس	2.90	1.36	سالب
20	10	متساهل - متشدد	2.83	1.31	سالب
			4.68	1.21	متوسط
					المتوسط الكلي على المجال الشخصية

يوضح الجدول (3) السابق، أن إدراك أفراد الدراسة لمظاهر الشخصية للصورة الذهنية للمعلم بمستوى مرتفع أي باتجاه إيجابي على الفقرات (17، 6، 2، 19، 12، 14، 7، 4، 9، 11، 5)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم عليها ما بين (0.03 - 5.77). بينما كانت هذه التقديرات بمستوى إدراك متوسط للصورة الذهنية للمعلم على الفقرات (5، 15، 8، 20، 1، 3، 13، 18)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عليها ما بين (3.19 - 4.91). في حين كانت هذه التقديرات باتجاه سالب على الفقرتين (16، 10)، إذ بلغت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عليها (0.83 - 2) و (2.90)، أما المتوسط الكلي على هذا المجال للصورة الذهنية للمعلم فكان بمستوى متوسط حيث بلغ (4.68).

ب. مجال الصورة الذهنية القوة والفعالية: وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (4) الآتي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمظاهر الصورة الذهنية للمعلم كما أدركها أفراد الدراسة على الصورة الذهنية في مجال القوة والفعالية

الرقم الترتيبي	الرقم التسلسلي	الصورة الذهنية لمجال القوة والفعالية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
21	21	صبور - متعجل	5.61	1.14	موجب
22	30	ملتزم - مماطل	5.55	1.35	موجب
23	25	حازم - عاجز	5.41	1.33	موجب
24	27	هادئ - متهور	5.38	1.41	موجب
25	22	متيقن - متردد	5.37	1.22	موجب
26	34	مسؤول - غير مسؤول	5.36	1.45	موجب
27	24	مهتم - متجاهل	5.21	1.52	موجب
28	33	مستقيم - لعوب	4.94	1.51	متوسط
29	35	وجيه - هامشي	4.90	1.32	متوسط
30	32	جريئ - متخاذل	4.83	1.49	متوسط
31	29	مبادر - منسحب	3.89	1.56	متوسط
32	28	قوي - ضعيف	3.84	1.44	متوسط
33	26	مستقل - اتكالي	3.82	1.41	متوسط
34	23	شجاع - جبان	2.78	1.37	سالب
35	31	مغامر - متوجس	2.73	1.48	سالب
			4.65	1.25	متوسط
					المتوسط الكلي على المجال القوة والفعالية

يوضح الجدول (4) السابق، إن إدراك أفراد الدراسة لمظاهر القوة والفعالية للصورة الذهنية للمعلم كان بمستوى مرتفع؛ أي باتجاه إيجابي على الفقرات (21، 30، 25، 27، 22، 34، 24)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم عليها ما بين (5.21 - 5.61). بينما كانت هذه التقديرات بمستوى إدراك متوسط على الفقرات (33، 35، 32، 29، 28، 26)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عليها ما بين (3.38 - 4.94).

في حين كانت هذه التقديرات باتجاه سالب على الفقرتين (23، 31)، إذ بلغت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عليها (2.73) و (2.78)، أما المتوسط الكلي على هذا المجال للصورة الذهنية للمعلم فكان بمستوى متوسط حيث بلغ (4.65).

ج. مجال الصورة الذهنية التفاعلية والنشاط: وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (5)

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمظاهر الصور الذهنية للمعلم كما أدركها أفراد الدراسة على مجال الصور الذهنية التفاعلية والنشاط

الترتيب	الرقم التسلسلي	الصور الذهنية لمجال التفاعلية والنشاط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
36	43	معتدل - متعصب	5.62	1.22	موجب
37	41	منضبط - متسيب	5.62	1.31	موجب
38	40	مشارك - منعزل	5.51	1.41	موجب
39	46	متعاون - غير متعاون	5.50	1.29	موجب
40	38	مجتهد - مهمل	5.43	1.30	موجب
41	49	اجتماعي - أناني	5.31	1.33	موجب
42	42	مثير - محبط	4.99	1.31	متوسط
43	44	مثابر - متقاعس	4.91	1.48	متوسط
44	45	طموح - غير طموح	4.84	1.61	متوسط
45	47	مساند - مثبت (غير مساند)	4.82	1.40	متوسط
46	36	بشوش - عابس	4.79	1.46	متوسط
47	39	مرن - جامد	3.77	1.41	متوسط
48	50	متفرد - غير متفرد	3.77	1.52	متوسط
49	37	حيوي - خامل	3.71	1.44	متوسط
50	48	نشط - كسول	3.60	1.33	متوسط
		المتوسط الكلي على المجال التفاعلية والنشاط	4.81	1.23	متوسط

يوضح الجدول (5) السابق، إن إدراك أفراد الدراسة لمظاهر التفاعلية والنشاط للصورة الذهنية للمعلم كان بمستوى مرتفع أي باتجاه إيجابي على الفقرات (43، 41، 40، 46، 38، 49)؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم عليها ما بين (31. 5 - 62. 5). بينما كانت هذه التقديرات بمستوى إدراك متوسط على الفقرات (42، 44، 45، 47، 36، 39، 50، 37، 48)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة عليها ما بين (3. 60 - 4. 99). أما المتوسط الكلي على هذا المجال للصورة الذهنية للمعلم فكان بمستوى متوسط حيث بلغ (4. 81).

ومن المعطيات السابقة يتبين أن تقديرات أفراد الدراسة على مجالات الصورة الذهنية المدركة للمعلم كانت كما هو مبين في الجدول (6) الآتي:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مظاهر الصور الذهنية للمعلم كما أدركها أفراد الدراسة

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	1	الشخصية	4. 81	1. 23	متوسط
2	2	القوة والفعالية	4. 68	1. 21	متوسط
3	3	التفاعلية والنشاط	4. 65	1. 25	متوسط
			4. 71	0. 69	متوسط

يوضح الجدول (6) السابق، إن مجال الشخصية تصدر تقديرات أفراد الدراسة فكان في المركز الأول من حيث مستوى إدراكهم للصورة الذهنية للمعلم وكان بمستوى متوسط (4. 81). وبلي ذلك مجال القوة والفعالية وكان أيضاً بمستوى متوسط وبلغ (4. 68)، بينما جاء في المركز الأخير مجال التفاعلية والنشاط وكان بمستوى متوسط وبلغ (4. 65)، في حين كان المتوسط الكلي على المقياس بمستوى متوسط وقد بلغ (4. 71).

ومن المعطيات المبينة في الجداول السابقة يتبين أن المظاهر العشرة الأكثر إيجابية للصورة الذهنية كما أدركها أفراد الدراسة للمعلم كانت على الترتيب التنازلي الآتي: محبوب - مكروه (الشخصية)، ومعتدل - متعصب (التفاعلية ونشاط)، ومنضبط - متسيب (التفاعلية والنشاط)، وصبور - متعجل (القوة والفاعلية)، وحذر - مندفع (الشخصية)، وملتمزم - مماطل (القوة والفعالية)، ومشارك - منعزل (التفاعلية والنشاط)، ومتعاون - غير متعاون (التفاعلية والنشاط)، ومتفهم - غير متفهم (الشخصية)، ومجتهد - مهمل (التفاعلية

والنشاط). بينما كانت المظاهر العشرة الأكثر سلبية للصورة الذهنية المدركة للمعلم على الترتيب التصاعدي الآتي: ضخم - ضئيل (القوة والفعالية)، وشجاع - جبان (القوة والفعالية)، ومتساهل - صعب (الشخصية)، وفرح سعيد - كشر وتعييس (الشخصية)، ونزيه - متحيز (الشخصية)، وصادق - كاذب (الشخصية)، ونشيط - كسول (التفاعلية والنشاط)، وحيوي - خامل (التفاعلية والنشاط)، ومتفرد - غير متفرد (التفاعلية والنشاط)، ومرن - جامد (التفاعلية والنشاط).

وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق كلياً أو جزئياً مع الدراسات (Duck & Tien, 2014؛ حميدشة، 2010؛ صافي، 2008؛ فرغلي، 2005) والتي أظهرت نتائجها أن إدراك الأفراد للصورة الذهنية للمعلم كان بمستوى متوسط. بينما تعارضت هذه النتيجة مع الدراسات (العمرى، 2016؛ حامد، 2012) التي أظهرت نتائجها أن اتجاهات الأفراد نحو صورة المعلم الذهنية كانت إيجابية. كما تعارضت مع دراسات (مرابط، 2015؛ دخان، 2015؛ الدواخلي، 2013؛ متولي، 2008؛ شعبان، 2005؛ عدلي، 1996) والتي أظهرت اتجاهات سلبية نحو الصورة الذهنية للمعلم.

هذه النتيجة تبين أن بناء الصورة الذهنية لأي مفهوم هي عملية ثقافية تتطلب رؤية واضحة تستوعب المستجدات وإدراكاً سليماً للقيم الثابتة نسبياً عن هذا المفهوم، ومن هذا المنطلق فإن هناك صورة ذهنية تبلورت ورسمت وعززت لدى الجمهور الفلسطيني من خلال الخبرة الطويلة عن المعلم؛ مفادها أن أفراد الدراسة الحالية لديهم صورة ذهنية إيجابية متوسطة عن المعلم في الأبعاد الثلاثة: الشخصية، والقوة، والنشاط، وأن الصورة الذهنية بشكل عام متوسطة، وأن المواطن الفلسطيني يرى أن المعلم اجتماعياً ومنضبطاً وملتزماً، ومشاركاً، ومتعاوناً. إن هذه النتيجة تفسر في ضوء خبرات المواطن في تعامله مع المعلم، وإدراكه وتقييمه لما يترسخ في ذهنه من انطباعات، وهي في هذه القيمة إيجابية، ولدت نتيجة العلاقة الإيجابية مع المعلم، وزيادة الوعي لدى المواطن بأهمية المعلم الذي يعمل على توفير الخدمة له، وفي الوقت نفسه إحساسه بأن هذا المعلم هو الذي يمثل السلطة التربوية في المجتمع، والذي يثق فيه بفضل حالة التفاعل والإيجابية البناءة بينهما بسبب ما تحمله تجربتهم المباشرة أو غير المباشرة نت الصدق، وهي بالفعل تمثل الجمهور بشكل واقعي، كما أن هذه النتيجة يمكن أن تفسر في ضوء درجة اتصال الأفراد ومستواها مع المعلمين واهتمامهم بعمل هؤلاء المعلمين، وتأثرهم بأنشطتهم، واحتكاكهم المباشر بهم، وما لذلك من تأثير قوي في نفوسهم ومن ثم في تكوين الصورة الذهنية الإيجابية لديهم.

كما أن هذه النتيجة تعبر عن علاقات متبادلة بين الجمهور والمعلمين، تستند إلى التوافق والثقة والاحترام إلى درجة انعكست في صورة ذهنية إيجابية نحوهم، وهي بعكس الصورة النمطية المرسومة عن الموظف الحكومي من أنه إنسان فقير وهامشي ولا يعمل وإن عمل لا ينجز، وإن أنجز فلا بد أن يصاحب هذا الإنجاز مصالح خاصة ورشايوي، وعزز هذه الصورة تصورات الإعلام التي رسخت الصورة الذهنية عن الموظف الحكومي بأنه موظف فاسد ولا يعمل (عجوة، 2003، 57). وتبعاً لنظرية التعلم الاجتماعية؛ فإن هذه النتيجة التي عكست وجود صورة ذهنية إيجابية متوسطة لدى المواطن الفلسطيني نحو المعلم، قد حدثت بفعل التفاعل المباشر بينهما؛ أي بين المواطن والمعلم في الحياة الواقعية؛ لأن هذه الصورة هي التي أثرت في قبول المواطن لهذا المعلم ولو بالمستوى المتوسط (Kwavnick & Shepperd, 1999). ويرى الباحث أن النتيجة الحالية حول مظاهر الصورة الذهنية في مجالاتها الثلاثة: الشخصية، والقوة، والنشاط، تشير بوضوح إلى حسن أداء المعلم لعمله، دون تجاوزات تذكر، كما تشير إلى فهم المواطن، ووعيه بدور هذا المعلم في تقديم الخدمة التربوية التعليمية ضمن اللوائح والنظم والضبط القانوني الرسمي.

ويمكن عزو هذا التقدير العام المتوسط لصورة المعلم الذهنية لدى الجمهور الفلسطيني تشكل نتيجة لتفاعل العديد من العوامل والتمثلة في التنشئة الاجتماعية للفرد والمعلومات والمعرفة التي تلقاها من مصادر متنوعة، ومن الثقافة المجتمعية، ومن المدرسة والأسرة، والتي يستخدمها هذا الجمهور عادة في الحكم على الأشياء في حياته الاجتماعية من حوله، فالأفراد لا يكونون الصور بل تنتجها ثقافة المجتمع الذي ينتمون إليه وتعطى لهم ويكتسبون من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، كما أنها تتأثر بالمتغيرات التي تحصل في المجتمع حسب كل مرحلة يمر بها والتي تمر بها الفئة أو الجماعة محل الصورة على غير الاتجاه المعرفي، والذي يرى أن الصورة هي عملية معرفية بحتة تتداخل فيها العديد من العمليات العقلية والتمثلة في عمليتي التصنيف والتمثيل فالفرد من هذا المنطلق يقوم بعلاج المعلومات التي يتلقاها من مصادر مختلفة حول أشياء أو أشخاص، ثم يصنفها ويحولها إلى صور، ونظراً لأن كل اتجاه أهمل جانباً معيناً وركز على جانب واحد ظهرت اتجاهات أخرى حاولت الجمع بين الاتجاهات السابقة والتوفيق بينها لذلك عرفت بالاتجاهات التوفيقية أو المركبة والتي تجمع بين عاملين أو أكثر، وهي تضم كلاً من الاتجاه النفسي الاجتماعي، والذي ينظر إلى الصورة بوصفها نتاج تفاعل بين العامل النفسي والذي يمثل الفرد، والعامل الاجتماعي والذي يمثل المجتمع وثقافته (كردي، 2014؛ Campbell, 2012؛ Nelson, 2008؛ محسن، 2004؛ Van Heerden, 1999).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وهو: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى مظاهر الصورة الذهنية للمعلم الفلسطيني كما يدركها الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى الدخل، والعمر، والوضعية الوظيفية؟

أ. متغير الجنس: حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية للمعلم والمتوسط الكلي تبعاً لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق بين هذه المتوسطات والميمنة نتائجه في الجدول (7) الآتي:

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وقيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة لمجالات مظاهر الصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغير لجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	الإناث (422)		الذكور (438)		الجنس المجالات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.576	0.30	0.48	3.67	0.49	3.66	الشخصية
0.222	0.28	0.47	3.76	0.47	3.79	القوة والفعالية
0.061	1.43	0.63	3.49	التفاعلية والنشاط 3.54 0.62		
0.123	0.62	0.43	3.61	0.41	3.64	الكلي

يوضح الجدول (7) السابق عدم وجود فروق إحصائية جوهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم الفلسطيني والمتوسط الكلي تبعاً إلى متغير الجنس؛ بمعنى عدم وجود فروق جوهرية بين كلا الجنسين في مستوى إدراكهم للصور الذهنية للمعلم الفلسطيني. وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (العمرى، 2016؛ مرابط، 205؛ دخان، 2015؛ Duck & Tiene, 2014؛ الدواخلي، 2013؛ حميدشة، 2010؛ صافي، 2006؛ شعبان، 2005)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً إلى متغير الجنس، بينما تعارضت مع دراسات أخرى (حامد، 2012؛ فرغلي، 2005)، التي أظهرت نتائج وجود فروق في هذا المستوى للصورة الذهنية تبعاً إلى

متغير الجنس لصالح الإناث، كما تعارضت مع دراسات (متولي، 2008؛ عدلي، 1996)، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في هذا المستوى تبعاً إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وقد يعود سبب هذا الاختلاف بين نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج هذه الدراسات إلى عدم تشابه الظروف الثقافية والاجتماعية بين مجتمعات وعينات هذه الدراسة وهذه الدراسات.

وتعود هذه النتيجة إلى تشابه الظروف الثقافية والاجتماعية التي يخضع لها أبناء الشعب الفلسطيني؛ فلا توجد فروق شاسعة في هذه الظروف يمكن أن تفرز فروقاً جوهرية في بناء صورة ذهنية عن المعلم، كما يعزو الباحث ذلك لتوحيد القوانين التربوية والظروف الثقافية والبيئية والسياسية التي يعيشها كل من الجنسين، فليس من الغريب أن يكونوا الصورة الذهنية ذاتها عن المعلم. هذا الأمر الذي يعززه الافتراض الذي ذهب إليه ستايف (Stieff, 2007) بأن هناك فئة من الناس الذين يلجأون إلى تكوين صورة ذهنية حول المشكلات والأشياء من حولهم بشكل متشابه نتيجة للظروف المحيطة بهم والمتشابهة والمتقاربة.

ب. متغير المؤهل العلمي: حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (8) الآتي:

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي المجالات	ثانوية عامة فأقل		دبلوم كلية مجتمع		بكالوريوس		دراسات عليا	
	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف
الشخصية	3.66	0.65	3.61	0.62	3.66	0.63	3.67	0.65
القوة والفعالية	3.54	0.61	3.66	0.61	3.63	0.62	3.69	0.63
التفاعلية والنشاط	3.52	0.64	3.59	0.65	3.48	0.67	3.53	0.67
الكلي	3.71	0.41	3.62	0.47	3.69	0.44	3.67	0.46

يوضح الجدول (8) السابق وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي، وللتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والمبينة نتائجه في الجدول (9) الآتي:

الجدول (9): تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات الصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الشخصية	بين المجموعات	0.521	3	0.174	1.63	0.64
	داخل المجموعات	91.562	856	0.107		
	المجموع	92.083	859			
القوة والفعالية	بين المجموعات	0.275	3	0.092	1.06	0.17
	داخل المجموعات	74.832	856	0.087		
	المجموع	75.107	859			
التفاعلية والنشاط	بين المجموعات	0.443	3	0.148	1.48	0.09
	داخل المجموعات	85.812	856	0.100		
	المجموع	86.255	859			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.188	3	0.063	0.56	0.44
	داخل المجموعات	96.811	856	0.113		
	المجموع	96.999	859			

يوضح الجدول (9) السابق عدم وجود فروق إحصائية جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (دخان، 2015؛ متولي، 2008؛ شعبان، 2005)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي. ويمكن إرجاع السبب إلى أن أغلبية أفراد الدراسة هم من حملة الدرجات العلمية من مستوى البكالوريوس فأعلى، فهم بذلك ممن يتشابهون في الخبرات واكتسبوا الميزات والخصائص التي تساعدهم على الحكم على شخصية المعلم وصورته الذهنية بالنسبة لهم.

ويعزو الباحث ذلك إلى تشابه الظروف البيئية والتربوية والسياسية والثقافية في المناطق الجغرافية وتقاربها في محافظة طولكرم، وهذا ينسجم مع ما يراه كامبل (Campbell, 2012, 822) بأن «الصورة الذهنية تنشأ من خلال الخبرة الشخصية بالآخرين

موضوع الصورة»، إضافة إلى نقل هذه الخبرات للآخرين. وهذا يدعم ما توصلت إليه النظريات النفسية والاجتماعية في هذا المجال الداعية بأن الصورة الذهنية خاصة واقعية عن خصائص السيكولوجيا البشرية ويدركها الإنسان تبعاً لخلفيته وخبراته المختلفة (Stanley, 2013؛ Kelly & Edward, 1998). ذلك أن تأثيرات تشكيل الصورة الذهنية لديهم متقاربة من حيث عوامل تشكيل الصورة الذهنية، إضافة إلى النشأة والمكان، فإن الفروق بالرغم من ذلك، لم تكن دالة، وحتى إن وجدت مثل هذه الفروق فهي ليست جوهرية، وأن الصورة الذهنية الإيجابية للمعلم في المجتمع الفلسطيني تؤكد أن هذا المعلم في تعامله مع المواطن استطاع أن يشكل صورة إيجابية أو على الأقل متوسطة له لدى الآخرين من خلال تعامله اليومي معهم على اختلاف فناتهم.

ج. متغير الدخل الشهري: حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الدخل الشهري، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (10) الآتي:

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الدخل الشهري

الدخل الشهري المجالات	منخفض جداً		منخفض		متوسط		مرتفع		مرتفع جداً	
	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط
الشخصية	0.67	3.57	0.63	3.61	0.64	3.69	0.63	3.60	0.64	3.63
القوة والفعالية	0.63	3.52	0.72	3.64	0.70	3.55	0.67	3.63	0.61	3.66
التفاعلية والنشاط	0.66	3.59	0.67	3.49	0.71	3.58	0.60	3.49	0.66	3.57
الكلي	0.42	3.66	0.45	3.66	0.43	3.68	0.44	3.67	0.42	3.63

يوضح الجدول (10) السابق وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً لمتغير الدخل الشهري، وللتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والميينة نتائجه في الجدول (11) الآتي:

الجدول (11): تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الدخل الشهري

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الشخصية	بين المجموعات	0.251	4	0.063	0.59	0.306
	داخل المجموعات	91.832	855	0.107		
	المجموع	92.083	859			
القوة والفعالية	بين المجموعات	0.441	4	0.110	.246 1	0.091
	داخل المجموعات	74.666	855	0.087		
	المجموع	75.107	859			
التفاعلية والنشاط	بين المجموعات	0.456	4	0.114	1.14	0.083
	داخل المجموعات	85.799	855	0.100		
	المجموع	86.255	859			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.226	4	0.057	0.50	0.576
	داخل المجموعات	96.773	855	0.113		
	المجموع	96.999	859			

يوضح الجدول (11) السابق عدم وجود فروق إحصائية جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الدخل الشهري. وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (دخان، 2015؛ متولي، 2008؛ شعبان، 2005؛ عدلي، 1996)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً إلى متغير الدخل الشهري للأسرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بناءً على نظرية العلاقات الاجتماعية التي قدمت تفسيراً في هذا المنحى في محاولة لتجاوز النظريتين؛ نظرية الاختلافات الفردية، ونظرية الفئات الاجتماعية؛ بأن الفرد ليس معزولاً عن واقعه الاجتماعي والإعلامي، فأفراد الدراسة سواء أكانوا من فئة الدخل المرتفع أم الدخل المنخفض فهم أناس مترابطون بعضهم مع البعض الآخر، وأن هذه العلاقات قد تمتد من فئة إلى خارجها لذلك يحصل هذا التأثير، وهذا ما تفسره هذه النتيجة (Oakas, 2013؛ Knauuff & Schlieder, 2005؛ محسن، 2004).

د. متغير العمر: حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير العمر، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (12) الآتي:

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير العمر

الدخل الشهري المجالات		أقل من (25) سنة		(-25 50) سنة		أكثر من (50) سنة	
		الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط
الشخصية		0.58	3.55	0.51	3.67	0.64	3.53
القوة والفعالية		0.55	3.62	0.71	3.67	0.71	3.66
التفاعلية والنشاط		0.60	3.61	0.68	3.59	0.62	3.62
الكلي		0.42	3.59	0.45	3.64	0.42	3.51

يوضح الجدول (12) السابق وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير العمر، وللتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والمبينة نتائجه في الجدول (13) الآتي:

الجدول (13): تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الشخصية	بين المجموعات	0.094	2	0.047	0.439	0.932
	داخل المجموعات	91.989	857	0.107		
	المجموع	92.083	859			
القوة والفعالية	بين المجموعات	0.242	2	0.121	1.39	0.091
	داخل المجموعات	74.865	857	0.087		
	المجموع	75.107	859			

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التفاعلية والنشاط	بين المجموعات	0.367	2	0.183	1.830	0.056
	داخل المجموعات	85.888	857	0.100		
	المجموع	86.255	859			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.152	2	0.076	0.673	0.986
	داخل المجموعات	96.847	857	0.113		
	المجموع	96.999	859			

يوضح الجدول (13) السابق عدم وجود فروق إحصائية جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير العمر، ويعني هذا أن المواطنين يتفقون في إدراكهم للصورة الذهنية عن المعلم بصرف النظر عن أعمارهم. فقد يعود ذلك إلى طبيعة الدور الذي يمارسه الفرد من خلال الأساليب التي يعتمدها في فهم وإدراك الآخرين، وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (دخان، 2015؛ متولي، 2008؛ صافي، 2006؛ شعبان، 2005)، والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق جوهرية في مستوى إدراك الأفراد للصورة الذهنية للمعلم تبعاً إلى متغير العمر. وهذه النتيجة تتسجم نظرياً مع نظرية الدور (Role Theory) لبيدل (Biddle) الوارد في تاجفل (Tajfal, 2009, 162) والتي تؤكد على أن سلوك الفرد والصورة الذهنية لديه إنما تتكون كنتاج لعمليات التعلم والمتغيرات الديمغرافية لديه، والمتمثلة في العمر والجنس والمستوى الاجتماعي والاقتصادي والمهنة وغير ذلك، ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة عمل المعلم التي تعزز صورته أمام الجمهور في الأسلوب والطريقة نفسها.

هـ. متغير الوضعية الوظيفية: حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الوضعية (موظف حكومي/ موظف خاص/ طالب)، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (14) الآتي:

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الوضعية

طالب		موظف خاص		موظف حكومي		متغير التخصص المجالات
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.68	3.69	0.60	3.64	0.57	3.66	الشخصية
0.70	3.65	0.65	3.62	0.61	3.67	القوة والفعالية
0.57	2.65	0.61	3.57	0.58	3.57	التفاعلية والنشاط
0.42	3.66	0.44	3.61	0.39	3.64	المجال الكلي

يوضح الجدول (14) السابق وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً إلى متغير الوضعية، وللتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي والمبينة نتائج في الجدول (15) الآتي:

الجدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً إلى متغير وضعية الفرد

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الشخصية	بين المجموعات	0.351	2	0.176	1.640	0.081
	داخل المجموعات	91.732	857	0.107		
	المجموع العام	92.083	859			
القوة والفعالية	بين المجموعات	0.211	2	0.106	1.213	.114 0
	داخل المجموعات	74.896	857	0.087		
	المجموع العام	75.107	859			

0.888	0.89	0.089	2	0.178	بين المجموعات	التفاعلية والنشاط
		0.100	857	86.077	داخل المجموعات	
			859	86.255	المجموع العام	
.904 0	0.965	0.109	2	0.218	بين المجموعات	المجموع الكلي
		0.113	857	96.781	داخل المجموعات	
			859	96.999	المجموع العام	

يوضح الجدول (15) السابق عدم وجود فروق إحصائية جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على مجالات مظاهر الصورة الذهنية المدركة للمعلم والمجموع الكلي تبعاً إلى متغير الوضعية الوظيفية، ويعني هذا أن المواطنين يتفقون في إدراكهم للصورة الذهنية عن المعلم بصرف النظر عن المهنة أو الوضعية الوظيفية لهم. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة تبين أنها تتفق إجمالاً مع دراسات (دخان، 2015؛ متولي، 2008؛ صافي، 2006؛ شعبان، 2005؛ عدلي، 1996)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الصورة الذهنية المدركة للمعلم تبعاً لمتغير وضعية المفحوص الوظيفية.

ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة العلاقة بين المعلم والجمهور الفلسطيني مهما كانت خلفيته المهنية فهي علاقة قوية جعلتهم يقدرون صورته الذهنية بشكل متشابه وقريب من بعضهم البعض بصرف النظر عن وضعهم الوظيفي. ويرى الباحث أن السبب يعود إلى أن المفاهيم الخاطئة عن الموظف الحكومي بشكل عام والمعلم بشكل خاص بدأت تتغير بشكل أسرع مما هو موجود في الماضي، ويمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى مفاهيم نظرية التوازن المعرفي (Cognitive Theory) التي قدمها هيدر (Heider, 1958) الوارد في مكلفين وغروس (2002، 22)، والمنطلقة من مبدأ عام في هذا المجال مؤداها «أن أبناء البيئة أو الثقافة أو الطبقة الواحدة يؤمنون بافتراضات أساسية حول السلوك البشري»، وبالتالي فهم يدركون الأشياء من حولهم إنطلاقاً من نظام المعتقدات الخاصة بتلك الثقافة وما يسودها من قيم ومشاعر ورفض وقبول، وهذا ما يفسر كيفية تكوين الصورة الذهنية غير المتباينة لدى الفئات والطبقات المختلفة للجمهور الفلسطيني لصورة المعلم الذهنية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

- بما أن الصورة الذهنية التي أدركها الجمهور الفلسطيني للمعلم هي متوسطة إجمالاً فإنه يتوجب على الإدارات المدرسية العمل جيداً من أجل رفع مستوى هذه الصورة المدركة من خلال البرامج التدريبية والتأهيلية للمعلمين.
- بينت النتائج الحالية أن هناك بعض الصور الذهنية السلبية للمعلم كما أدركها الجمهور الفلسطيني كالعبوس، والخمول والكسل، والجمود، وعدم التفرد والطموح، والتجاهل، والجبن في اتخاذ القرارات، والتشاؤم، وهنا يتوجب على المعلم أن يطور من شخصيته الاجتماعية والانفعالية وتنميتها لتعزيز الصفات الإيجابية المعاكسة لهذه الصفات للتخفيف ما أمكن من الآثار السلبية الناتجة عنها في مستوى العلاقة ما بينه والجمهور.
- على المعلم نفسه العمل على تعزيز صورته الذهنية الإيجابية لدى الجمهور من خلال إيجاد مناخ إيجابي، والاهتمام بإقامة جسور من التواصل والتفاعل الإيجابي بالمواطنين، وزيادة الوعي لديه بمشكلاتهم المختلفة.
- تحسين صورة المعلم من قبل وسائل الإعلام ومحاولة تقديمه بصورة أفضل ومحو تلك الصورة التي تكونت عن المعلم في أذهان أفراد المجتمع.

المراجع العربية:

- بركات، زياد (2017). الصورة الذهنية المدركة للموظف الحكومي لدى الجمهور الفلسطيني في محافظة طولكرم. المجلة الدولية المتخصصة التربوية، 6(7)، 1-17.
- البلوشي، سليمان والشعيلي، علي (2011). تصورات الطلبة المعلمين في تخصصي العلوم والرياضيات عن أنواع صورهم الذهنية وعلاقتها بقدراتهم المكانية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات (العلوم التربوية)، 38(5)، 1682-1698.
- حامد، إيناس (2012). صورة المعلم المقدمة في بعض مجلات الأطفال وعلاقتها بالصورة الذهنية لدى الطفل، دراسة ميدانية. مجلة المنظومة، 12(48)، 81-96.
- حسن، حسن (2000). بعض المظاهر السلبية المتعلقة بالصورة الذهنية المدركة لأستاذ الجامعة. مجلة علم النفس، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 14(55)، 6-38.
- حميدشة، نبيل (2010). الواقع الاجتماعي للمعلم ومكانته الاجتماعية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الحيدري، محمد (2014). أسباب تدني المكانة الاجتماعية للمعلم وكيفية الارتقاء بها، منشورة في الموقع: http://ma3loma4u.blogspot.com/2010/11/blog-post_25.html
- دخان، سارة (2015). صورة المعلم في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بمنطقة سطيف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- الدواخلي، صابرة (2013). صورة المعلم من وجهة نظر التلاميذ وأولياء الأمور في مصر في ضوء المتغيرات المحلية والعالمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
- زهران، يحيى (2012). الصورة الذهنية للأستاذ الجامعي لدى طلبة كلية الزراعة في جامعة المنصورة. جامعة المنصورة: كلية الزراعة، وحدة الإرشاد والتوجيه الطلابي.
- الزهراني، عبد الله (2005). الصورة الذهنية للمعلم في الصحافة السعودية: دراسة تحليلية مقارنة خلال عشرين عاماً. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- شركي، محمد (2010). ما الذي طرأ على مكانة المعلم في مجتمعنا؟ منشورة على الموقع: <http://www.oujdactif.net/national-article-25839-ar/national-article-25839-ar.html>

- شعبان، منى (2005). صورة المعلم في الدراما السينمائية والتلفزيونية وانعكاساتها التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- صافي، حبيب (2006). صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- عبد الهادي، أحمد (2011). الصورة الذهنية للموظف الحكومي لدى المستفيدين من الخدمات الحكومية في مصر. متاح على موقع الانترنت: <http://kenanaonline.com/users/ahmrdabedelahady/posts/294609>
- عوجة، علي (٢٠٠٣). العلاقات العامة والصورة الذهنية. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع الطباعة.
- عدلي، عاطف (1996). صورة المعلم في وسائل الإعلام. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- السيد، علي (2011). موسوعة المصطلحات التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العمري، عبد الرحمن (2016). الصورة الذهنية لوزارة التعليم السعودية لدى المعلمين والمعلمات في مدينة الرياض. متاح على الموقع: http://www.almarefh.net/&show_content_sub.php?CUV=445
- فرغلي، سامية (2005). تنمية المكانة المهنية للمعلم في المجتمع المصري المعاصر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الكردي، خالد (2014). الصورة الذهنية لرجل المرور في المجتمعات العربية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، متاح على موقع الانترنت: <http://www.slideshare.net/naussidr>
- متولي، سماح (2008). الصورة الإعلامية للمعلم في الصحف المصرية وعلاقتها بتكوين الاتجاهات لدى عينة من المراهقين والمعلمين نحو المعلم. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة - قسم الإعلام وثقافة الأطفال، جامعة عين شمس.
- محسن، أحمد (2004). الصورة الذهنية المدركة عن السلوك البيروقراطي: المظاهر، الأسباب، وسبل المواجهة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- المزين، سليمان وقاسم، سامي (2016) العوامل المؤثرة في مكانة المعلم ، بحث مقدم

- لمؤتمر مركز العلم والثقافة، جامعة غزة، بحث منشور على الموقع الإلكتروني: <http://siteivgaza.edu.ps/slemanhm/files/2010/02///>
- مرابط، سارة (2015). الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
 - المطيري، ساير (2012). الصورة الذهنية لرجل الأمن السعودي كما يدركها الجمهور دراسة ميدانية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
 - مكلفين، روبرت وغروس، رتشارد (ترجمة ياسمين حداد آخرون) (2002). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. عمان: دار وائل للتوزيع والنشر.
 - المهيف، صخر (2006). صورة المعلم في الإعلام المغرب. في الحوار المتمدن، العدد (0673)، منشورة على الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/show.Artaid=755121>

المراجع الأجنبية:

- Campbell, D. (2012). Stereotypes the perception of group differences. *American Psychologist*, 22(10), 817-829.
- Duck, S & Tiene, D (2014). The impact of physical attractiveness of teacher on gender evaluation. *Journal of Educational Research*, (182), 172-179.
- Jung, J. (2008). *Understanding human motivation*. 7th ed, New Yourk: Mcmillan.Pub. Com.
- Garcia, E. (2012). A tutorial on correlation coefficients. Retrieved August 5, (2012) from <http://www.miislita.com/informationn-retrieval-tutorial/a-correlation-coefficients.pdf>.
- Gerstman, B. (2008). *Basic biostatistics: Statistics for public health practice*, Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- Kelly, J. & Edward, W. (1998). Image advertisements for alcohol products: Is their appeal associated with adolescents' intention to consume alcohol? *Journal of Behavioral Medicine*, 33(129), 47-59.
- Knauff, M. & Schlieder, C. (2005). Spatial inference: No difference between mental images and models. *Behavioral and Brain Sciences*, 27 (4), 589-590.
- Kwavnick, K & Shepperd, J. (1999). An image theory view of worker motivation". In: Beach, Lee Roy et al (eds). *Image theory: Theoretical and empirical foundations*. NJ. Lawrence: Erlbaum Associates.
- Lapidus, B & Her, C. (1998). Nuclear weapons attitudes in relation to dogmatism, mental representation of parents and image of foreign enemy: Peace and. conflict. *Journal of Peace Psychology*, 4(1). 59-68.
- Margrove, K; Gustowska, M. & Grove, L. (2014). Provision of support for psychological distress by university staff, and receptiveness to mental

- health training. *Journal of Further and Higher Education*, 38(1), 90-106.
- Moussa, S. (1987). The Arab image in the New York Times 1916-1948. *Gazette*, 40, 101-120.
 - Nelson, K. (2008). Using image theory to examine value-laden decision: The case of the socially responsible consumer. In: Beach Lee Roy et al (eds). *Image theory: Theoretical and empirical foundations*. New Jersey: Lawrence, Erlbaum Associates.
 - Oakas, P. (2013). *Stereotype and social reality*. Oxford: Black Wall.
 - Osgood, C. (1957). *Semantic differential technique*. Chicago. IL: University of Illinois Press.
 - Stanley, C. (2013). *Living in a world with eyeballs: How women make meaning of body Image in the college environment*. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Iowa State University, Eric, ED554181.
 - Stieff, M. (2007). *Mental rotation and diagrammatic reasoning in science*. *Learning & Instruction*, 17(3), 219-234.
 - Tajfal, H. (2009). Familiarity and categorization in intergroup behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 159-170.
 - Van Heerden, C. (1999). Developing a corporate image model. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2(3), 492-508.

**ديناميكية التغيير المجتمعي وعلاقتها
بالمسؤولية الاجتماعية في محافظة غزة
(فلسطين)**

د. محمود عبد المجيد عساف

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى ديناميكية التغيير السائدة بمحافظة غزة من وجهة نظر الشباب الجامعي، وعلاقتها بدرجة تقديرهم لمسؤوليتهم الاجتماعية. ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي/ التحليلي، وطبق (استبانتين: ديناميكية التغيير المجتمعي، والمسؤولية الاجتماعية) على عينة (306) من طلبة المستوى الرابع في جامعتي (الأزهر، الإسلامية) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد اظهرت النتائج:

- ديناميكية التغيير التلقائي هي السائدة بوزن نسبي (75.39%) بفارق (3.04%) عن ديناميكية التغيير المخطط .

- درجة التقدير الكلية للمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة جاء بدرجة كبيرة عند وزن نسبي (83.63%) حيث جاء مجال (المسؤولية تجاه الجماعة) في المرتبة الأولى يليه مجال (المسؤولية تجاه الدين والوطن) على المرتبة الثانية وبأوزان نسبية متقاربة.

- درجة الارتباط الكلية بين درجة تقدير أفراد العينة لديناميكية التغيير ودرجة تقديرهم للمسؤولية الاجتماعية كانت موجبة ضعيفة عند (0.305) يعزى السبب فيها إلى تردي الوضع العام وغلبة المصلحة الشخصية على المصلحة العامة وانحسار دور التخطيط للإصلاح من قبل المسؤولين.

وأوصت الدراسة بتفعيل دور الكفاءات، وتقليص الدور الحزبي والمحسوبيات التنظيمية داخل المؤسسات

الكلمات المفتاحية: الديناميكية، التغيير، الشباب الجامعي، المسؤولية المجتمعية، محافظة غزة.

The Dynamics of Community Change and its Relationship to Social Responsibility in Gaza Governorate (Palestine)

Abstract:

The study aimed to identify the dynamics of change prevailing Gaza governorate from the point of view of university students , and The degree of appreciation for their social responsibility. To achieve the goals, researcher follow the descriptive / analytical approach , and two questionnaires : the dynamics of societal change , and the social responsibility) on the sample 306 people of the fourth level students at (Al-Azhar , and Islamic university), They were selected in a simple random sampling method. The results showed :

- Automatic dynamic change is the dominant relative weight (75.39 %) margin (3.04 %) for the planned dynamic change.
- total degree appreciation of social responsibility among respondents came largely at the relative weight 83.63% .The field responsibility towards the community in first place , followed by the field (responsibility towards the religion and the homeland) on the second and relative weights.
- The total degree of correlation between the degree of association among the sample of the dynamics of change and their degree of social responsibility was weak at (0.305) due to the deterioration of the general situation and the predominance of personal interest in the public interest and the decline of the role of reform planning by officials.

The study recommended activating the role of competencies and reducing the partisan role and organizational considerations within the institutions

Key words: dynamic, change, University Youth, social responsibility, Gaza Governorate.

مقدمة:

تؤكد النظرة إلى جغرافيا العالم وتاريخه بروز أهمية التغيير المجتمعي كظاهرة لا بد أن تصبح موضوع اهتمام المجتمعات المعاصرة، إذ توضح النظرة إلى خريطة العالم سيادة فاعلية عمليتي التجانس والتباين اللتين تعدان أساس تفاعل التغيير الاجتماعي في النسق الوظيفي، بسبب ظروف عديدة نجد أن سيادة نوع من التجانس الداخلي بين عدد من المجتمعات بالنظر إلى مجتمعات أخرى، تولد نوعاً من التباين فيما بينها وبين تلك التجمعات . بيد أن هناك من العوامل ما أكدت أهمية قضية التغيير الاجتماعي.

وعلى كل، فإن عمليات التغيير المجتمعي تؤدي إلى إثراء وتنوع عناصر الأنساق الاجتماعية والعلاقات فيما بينها من منظور علم الاجتماع، على خلاف ما جاء في علم الاقتصاد والسياسة خاصة عندما يرتبط التغيير بالتنمية (مصطفى وآخرون، 2004: 121).

لذلك تحاول المجتمعات العربية الآن أن تتغير وتتطور وأن تصنع التجديد في النواحي المادية والاجتماعية، وتحاول أن تقفز فيه إلى الأمام قفزات سريعة لتعوض ما فاتها من عصور الكبت والانعزال والحرمان لتلحق بالركب الحضاري، إلا أن السرعة في التغيير قد تولد قصوراً في مواجهة المشكلات الاجتماعية الناجمة عن هذا التغيير .

عليه فإن المجتمعات تتعرض لعمليات مستمرة من التغيير، تتجمع في النهاية لتظهر في شكل تغيير عميق لبناء وتنظيم المجتمع، وهذا ما ظهر جلياً في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الفلسطيني خاصة، بتأثر العوامل السياسية ومحاولات الإصلاح الثورية، التي لم تظهر أي إصلاح أو تنمية على البنية التحتية بأشكالها، فالسنوات العشر الأخيرة في المجتمع الفلسطيني أظهرت انتشاراً كبيراً للتبادل الفكري والقيم والاتجاهات المتباينة في الثقافة السائدة، والتي أثرت بدرجة متفاوتة على أفراد المجتمع، من حيث المسaire أو المغايرة وارتباط ذلك بالمسؤولية الاجتماعية أو المصلحة الشخصية (العاجز، وعساف، 2013: 112).

ولعل المنتبع لحركة التطور في المجتمع الفلسطيني، يستطبع أن يرصد دون جهد - تعايش المواطن الفلسطيني واقعا اجتماعياً يختلف في معطياته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن الواقع الذي يتعايشه الإنسان العربي، ويتجلى هذا الاختلاف في مفردات الحياة اليومية وأيضاً في أنماط التفاعل البسيط وأشكال العلاقات الاجتماعية، حيث إن أهم ما تتميز به الأوضاع الاجتماعية في مجتمعنا الفلسطيني - أنها أوضاع انتقالية، غير مستقرة وغير ثابتة، والأشكال الجديدة فيها تحمل في ثناياها العديد من ملامح القديم.

وهي أحد عوامل تشوه وتميع الوضع الاجتماعي الفلسطيني. والناجمة عن بروز التعصب أو عمق الرابطة الاجتماعية الضيقة التي تركز الولاء لرموز التخلف المرتبطة مصلحياً بمظاهر وأوضاع الخلل والفساد والفوضى وذلك تحت غطاء العادات والأعراف والتقاليد والتراث. (حلس، 2006: 6)

وهذا ما يؤكد حالة الفسوخ المجتمعي والتصدع القيمي المرتبط باللاوعي (الموجه - العشوائي) بطبيعة المسؤولية الاجتماعية ذات العلاقة بضاوية الوضع السياسي.

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها:

يعد الشباب الجامعي من أكثر الشرائح تأثراً أو تأثيراً في المجتمع، باعتبارهم عنوان المستقبل له، وأدوات التنمية ووكلاء التغيير، لذلك تتعاضد مسؤوليتهم الاجتماعية وتتأثر من حين لآخر حسب نوع وديناميكية التغيير المجتمعي الذي يتخذ أحد الشكلين الأساسيين: الأول/ التغيير المخطط والذي يطلق عليه الإصلاح، والثاني/ التلقائي الذي ينتج عن تفاعل مجموعة من المدخلات التي لا تخضع للتخطيط مثل تأثير جماعات الضغط والأحزاب والجماعات، ويعتقد الباحث أن هذه الحالة من أصعب الحالات في المجتمع الفلسطيني بمحافظة غزة حتى الآن.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية، في السؤال الرئيس التالي:

ما ديناميكية التغيير المجتمعي السائدة من وجهة نظر الشباب الجامعي بمحافظة غزة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لديهم؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس، الأسئلة الآتية:

1. ما ديناميكية التغيير المجتمعي السائدة بمحافظة غزة من وجهة نظر الشباب الجامعي؟
2. ما درجة تقدير الشباب الجامعي بمحافظة غزة لمسؤوليتهم الاجتماعية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة تقدير طلبة الجامعات لديناميكية التغيير المجتمعي السائدة ودرجة تقديرهم لمسؤوليتهم الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة:

ينبثق عن السؤال الثالث، الفرضية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة تقدير عينة الدراسة لديناميكية التغيير المجتمعي السائدة ودرجة تقديرهم لمسؤوليتهم الاجتماعي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. أهمية موضوعها في الوقت الذي يعيش فيه الشباب الجامعي أوضاعاً متناقضة وظروفاً صعبة تؤثر على درجة تحملهم المسؤولية تجاه المجتمع وقضاياها . وخاصة في ظل حالة التغيير المجتمعي التي طرأت على النسيج الاجتماعي في ظل الانقسام السياسي الذي بدأ في عام 2007م.
2. رفد المكتبة العربية والفلسطينية خاصة بمثل هذه الدراسات التي تعتبر الأولى من نوعها-في حدود علم الباحث-التي تتناول علاقة ديناميكية التغيير وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية.

الأهمية التطبيقية:

قد يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- طلبة الجامعات من خلال التعرف إلى درجة تقديرهم للمسؤولية الاجتماعية.
- مؤسسات المجتمع (الحكومية- المدنية) من خلال التعرف إلى ديناميكية التغيير السائدة.
- القائمون على النشاطات الاجتماعية والشبابية من خلال وضع البرامج الإصلاحية للارتقاء بالمجتمع وتوجيه التغيير فيه.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:-

1. التعرف على ديناميكية التغيير السائدة بمحافظة غزة من وجهة نظر الشباب الجامعي.
2. تحديد درجة تقدير الشباب الجامعي بمحافظة غزة لمسؤوليتهم الاجتماعية.
3. تحديد العلاقة بين درجة تقدير الشباب الجامعي بمحافظة غزة لديناميكية التغيير ودرجة تقديرهم لمسؤوليتهم الاجتماعية.

حدود الدراسة:

- حد الموضوع/ التعرف إلى ديناميكية التغيير المجتمعي لدى الشباب الجامعي لمحافظة غزة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لديهم.
- الحد المؤسسي/ جامعتي (الأزهر - الإسلامية).
- الحد المكاني/ محافظة غزة .
- الحد البشري/ عينة ممثلة من طلبة المستوى الرابع في الجامعتين .
- الحد الزمني/ تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني

2018/2017م

مفاهيم الدراسة:

1. التغيير المجتمعي:

- يعرفه (النكلاوي، 1998: 8) بأنه: «التحول الذي يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد، وكل ما يطرأ على النظرة الاجتماعية، وقواعد الضبط التي يتضمنها البناء الاجتماعي في مدة زمنية معينة».

- يعرفه (Johnson, 1990: 3) بأنه: الاختلاف عن أنماط الحياة المقبولة سواء كان هذا الاختلاف راجعاً إلى التغيير في الظروف الجغرافية أو السياسية أو في الإمكانيات الثقافية والأيدولوجية أو نتيجة الانتشار داخل الجماعة».

2. ديناميكية التغيير المجتمعي:

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: «السمة الغالبة للبناء الاجتماعي والنتيجة عن مجموعة من التراكبات الثقافية والمجتمعية والسياسية والاقتصادية، والتي تكون على شكل تحول يطرأ على الوظائف والقيم والأدوار خلال فترة زمنية محددة سواء كان إيجابياً أم سلبياً».

3. المسؤولية الاجتماعية:

- يعرفها (عودة، 2014: 9) بأنها: «الالتزام الذاتي للفرد وإدراكه لسلوكه ووعيه لذاته وتحمله المسؤولية تجاه نفسه، والتزام الفرد تجاه مجتمعه ودينه ووطنه وإحساسه بالانتماء».

- ويعرفها (المومني وهياجنه، 2011: 210) بأنها: «مفهوم يعبر عن مدى اهتمام الفرد وإدراكه لدوره الاجتماعي اتجاه نفسه وتجاه المحيط الذي يعيش فيه، وتحمله لما يترتب على هذا الدور من تبعات، والذي يدفعه لمشاركة الآخرين فيما يقومون به من عمل وحل للمشكلات».

- ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: «التزام الطالب الجامعي الذاتي بمجموعة الحقوق والواجبات من خلال إدراكه العاطفي بالجماعة ووعيه السلوكي بدوره الاجتماعي وتحمله المسؤولية بممارسة هذا الدور حرصاً على المجتمع والوطن»

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، وقد اطلع الباحث على مجموعة منها، لكنه لم يجد أي دراسة - في حدود علمه - قد تناولت الدراسة ككل وفيما يلي عرض هذه الدراسات:

- دراسة (عودة، 2014) هدفت التعرف إلى العلاقة بين المشاركة السياسية والمسؤولية الاجتماعية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة استبانتين على عينة تكونت من (366) طالباً وطالبة من جامعة القدس المفتوحة/ قطاع غزة، وكان من أهم النتائج أن: مستوى المشاركة السياسية كان بوزن نسبي (67.7%)، ومستوى المسؤولية الاجتماعية جاء عند وزن نسبي 80.03%، كما أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة (0.448) بين المشاركة السياسية والمسؤولية الاجتماعية.

- دراسة (العاجز، وعساف، 2013) هدفت إلى تحديد العلاقة بين النظام الديناميكي للتغير الأكثر شيوعاً ودرجة تبني التخطيط الاستراتيجي على مستوى الجامعات الفلسطينية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة الدراسة والبالغة (100) من العاملين في الجامعات، وأثبتت الدراسة ان النظام الديناميكي الأكثر شيوعاً هي النظام الديناميكي المخطط، كما انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين هذا النظام ودرجة تبني التخطيط الاستراتيجي بلغت (0.462)

- دراسة (الزبون، 2012) هدفت التعرف إلى العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن، ولهذا الغرض استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، على عينة مكونة من (510) طالب مستخدماً مقياساً مكوناً من (149) فقرة، و(45) قيمة، وأثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم الممارسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيري الكلية والتخصص.

- دراسة (المومني وهياجنه، 2011) هدفت التعرف إلى مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة اليرموك الأردنية ومعرفة جوانب الضعف في مستوى المسؤولية الاجتماعية لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (153) طالباً وطالبة، واتبعت الباحثة المنهج التجريبي واستخدمت برنامجاً تعليمياً مكوناً من (14) موضوعاً من إعداد واستخدام مقياساً مكوناً من (51) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة المسؤولية الاجتماعية كانت متوسطة.

- **دراسة (المنابري، 2010)** هدفت التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الاجتماعي المسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (269) طالبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على مقياس المسؤولية الاجتماعية تبعاً لتغير التخصص.
- **دراسة (مشرف، 2009)** هدفت الكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (600) طالباً وطالبة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة جاء مرتفعاً بوزن نسبي (76.22%)، كما أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية لصالح الإناث ولتغير الكليات العلمية لصالح الكليات الأدبية.
- **دراسة داي (Dey, 2008)** هدفت التعرف إلى دور الجامعات الأمريكية في تنمية المسؤولية الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (23000) طالباً وطالبة من (23) جامعة واستخدم الباحث استمارة المسح الاجتماعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أن دور الجامعات يحتاج إلى تركيز، كما أنه من اللازم أن تهتم الجامعات بالبيئة الجامعية، بالشكل الذي يساعد الطلبة على تحقيق الشعور بالتكامل الشخصي والأكاديمي.
- **دراسة (الرقب، 2008)** هدفت تشخيص واقع وإدارة التغيير لدى وزارات السلطة في غزة، وركزت الدراسة على استطلاع رأي المستويات الإدارية للوزارات، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي وبلغت العينة (253) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الإدارة العليا في تشكيل ديناميكية التغيير غير كاف، وغير واضح وغير مخطط، ويحتاج إلى تطوير في مختلف جوانبه، سواء على مستوى الرؤية أو تحديد الأولويات أو وجود قيادة تؤمن بتخطيط التغيير.
- **دراسة ديفنباثش (Diefenbach, 2007)** هدفت تسليط الضوء على الأسباب والظروف التي تؤدي إلى فشل مبادرات التغيير والتحول في الديناميكية التي تقوم بها الإدارات الجديدة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة جميع طلبة جامعة (I.U) في أوروبا الشرقية، وقد تم الاعتماد على المقابلات المعمقة للحصول على البيانات الأولية، وتوصلت الدراسة إلى أن نجاح أو فشل عملية التغيير تعتمد على الأسلوب الإداري القائم على الاستفادة من التجارب السابقة والتغذية الراجعة.

- دراسة داسيلفا (Dasilva,2004) هدفت التنبؤ بالمسؤولية الاجتماعية والسياسية لدى المراهقين الاستراليين وتكونت عينة الدراسة من (500) طالب وطالبة من جامعة سيدني واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأثبتت أن 20% من أفراد العينة فقط يشاركون بفعالية في سلوكيات تعكس المسؤولية الاجتماعية، وان تقدير أفراد العينة لمسؤوليتهم الاجتماعية جاء ضعيفاً.

- دراسة (الخراشي، 2004) هدفت الكشف عن دور الانشطة الطلابية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الملك سعود بالرياض، وتكونت عينة الدراسة من (149) طالباً، واستخدم الباحث النهج الوصفي، وطبق مقياس ومقابلة شبه مقننة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأنشطة الطلابية لها تأثير كبير في تنمية المسؤولية الاجتماعية كجانب أساسي في بناء شخصياتهم التي جاعت درجة تقديرهم لها متوسطة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وجد ان في أغلبها اتبعت المنهج الوصفي، وارتبطت بأحد متغيرات الدراسة مع متغير آخر، فالدراسات التي تناولت ديناميكية التغيير كانت في إطار مؤسسات (جامعات، وزارات)، والدراسات التي تناولت المسؤولية المجتمعية ارتبطت بمتغيرات أخرى. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع السابقة في اعتبار عينة الدراسة (طلبة الجامعات)، وتميزت في أنها جمعت ما بين المتغيرين (ديناميكية التغيير، المسؤولية الاجتماعية). وقد استفاد الباحث منها في تأصيل الفكرة، وبناء الأداة، وتفسير النتائج في إطار الواقع الفعلي للدراسة الحالية.

الإطار النظري:

أولاً/ التغيير المجتمعي:

يمثل التغيير المجتمعي مفهوماً متعارف عليه في علم الاجتماع خصوصاً في الدراسات الديناميكية، فهو سمة ملازمة للإنسان وأنماط تفاعله الحياتية، ولازماً لبقاء العنصر البشري، كما انه يدل على أنماط العلاقات الاجتماعية في تنظيم اجتماعي قد تتشكل في فترة زمنية قصيرة أو طويلة.

فالتغيير المجتمعي ظاهرة موجودة في كل المجتمعات، تمثل كل تحول يحدث في البناء الاجتماعي والمراكز والأدوار الاجتماعية، ويأخذ صوراً شتى، منها: (غيث، 1996: 25)

- التغيير في القيم/ وهي تلك المؤثرة بطريقة مباشرة في مضمون الأدوار، كالانتقال من النمط الإقطاعي إلى الصناعي.

- التغيير في النظام/ أي في البناءات المحددة مثل صور التنظيم ومضمون الأدوار كالانتقال من الملكية المطلقة إلى الديمقراطية أو نظام وحدانية الزوجة إلى نظام تعدد الزوجات.

ولعل هذا يظهر جلياً في المجتمع الفلسطيني خلال السنوات السابقة في التحول في طبيعة العلاقات بين الأفراد التي كانت قائمة على التكافل وتحولت إلى نظام المصلحة الخاصة، وأظهرت غريزة الاستحواذ على الامور بغير وجه حق.

آليات التغيير الاجتماعي:

تختلف مصادر التغيير الاجتماعي ما بين مصادر داخلية أو خارجية، لكن مهما كان فإنه يقوم على آليات محددة هي:

- الاكتشاف/ ويبدو ذلك في ابتكار أشياء جديدة لم تكن موجودة من قبل، كما حدث منذ القدم من الاختراعات أو ما دخل على البيئة من منتجات حديثة ومثال ذلك دخول تقنية الأجهزة الخلوية الذكية. حيث يرى (Moore, 1997:22) أنه يرجع تأثير الاكتشافات على الحياة الاجتماعية في تغييرها لأساليب ووسائل الإنتاج، واستبدال الطاقة البشرية، ومن ثم تغيير أشكال العلاقات بين الناس.

- الذكاء والبيئة الثقافية/ أي البيئة الثقافية الحاضنة للمواهب والذكاء التي تساعد على الاكتشاف والاختراع. حيث يرى (حسنين، 2006: 217) أن البيئة الثقافية تكون حاضنة للعناصر الثقافية التي عادة ما ينتشر أسرع من العناصر المادية بالقدر الذي يتم فيه تقبل الأشياء الجديدة، وانحسار عملية المقاومة.

- **الانتشار/** ويعني ذلك قبول التجديد والتحول الذي لا يأتي فجأة وإنما عبر مراحل معينة تتنوع حسب ثقافة المجتمعات، وقد تكون إرادية أو مفروضة. حيث يرى (يونس، 1994: 54) أنه في عملية الانتشار التي تبدأ من المجتمعات الأكثر تطوراً وتنتقل إلى المجتمعات الأقل من حيث درجة التغيير الاجتماعي، تتداخل وتمتزج عناصر ومركبات منقولة من الثقافات العالمية مع العناصر والمركبات الداخلية للثقافة المحلية، مما يساعد على استمرار عملية تغيير هذه المجتمعات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التغيير بأوجهه المختلفة قد لا يكون نتيجة للتقدم وإنما كذلك للتأخر والتراجع والمفاهيم الخاطئة لأهداف الحرية والتسامح والمساواة والوحدة، والمصلحة وهذا ما يحدث في المجتمعات العربية بشكل عام.

عوامل التغيير الاجتماعي:

التغيير الاجتماعي لا يحدث دون سبب يحركه ويدفعه للأمام، ولكن عملية تحديد هذه العوامل ليس بالأمر اليسير لتداخلها وتشابكها واعتمادها على الاتصال، ولكن يمكن تقسيمها إلى:

1. عوامل خارجية/ وهي التي لا دخل للإنسان بها وتحدث تغييراً تلقائياً من خلال :

- العوامل البيئية المرتبطة بحجم السكان ومعدلات نموهم وهجرتهم .
- العوامل الثقافية وهي الأكثر انتشاراً هذه المرحلة، حيث عملت وسائل الاتصال على التقريب بين الثقافات ونشرها والتأثير في الأفكار والمعتقدات السياسية والدينية وأساليب الحياة.
- العوامل الاقتصادية التي تمثل أهم عامل من عوامل تعجيل التغيير الاجتماعي لأن الإنتاج في الحياة المادية يتحكم في الحياة الاجتماعية والسياسية والفكرية (زايد وعلام، 2000: 75).

2. عوامل داخلية / ويقصد بها تلك العوامل النابعة من داخل المجتمع ذاته، والتي لها

قدر من الاستقلال النسبي في الطريقة التي تؤثر بها على مجرى التغيير الاجتماعي وتتراوح هذه العوامل بين العوامل النظامية كالنظام السياسي أو الدور الذي تلعبه التغيرات التكنولوجية، وبين العوامل المتصلة بالأفراد المؤثرين على التغيير كالعقائد والسياسيين والمنظمين (استيته، 2014: 53)، إضافة إلى العوامل الديموغرافية والمرتبطة بحجم السكان ومعدلات نموهم وهجرتهم.

3. النظام السياسي/ حيث يلعب الدور السياسي دوراً مهماً في عملية التغيير الاجتماعي

ولا يقتصر دوره على رسم السياسات أو التدخل في الجوانب الحياتية وضبط مسارها، بل إن دوره يمتد لتطوير البناء السياسي ذاته، ولكنه قد يؤدي دوراً سلبياً

- في المجتمعات النامية بشكل عام والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص، من خلال:
- أن يكون النظام السياسي تابعاً لنظام آخر أو تنظيم حزبي دون مراعاة للمصالح الداخلية للمواطن.
 - أن يكون النظام نظاماً عدوانياً يمارس التهديد والقمع أو يبدد ثروات الشعب في خلافات لا طائل من ورائها (حسنين، 2006: 82).

4. العوامل التكنولوجية: حيث أن للتقدم التكنولوجي وانعكاساته أثر كبير على المجتمعات، وكان للاختراعات أثرها في تغيير كثير من المجتمعات الإنسانية، ولعل ما أحدثته تقنية الاتصالات الحديثة ومواقع التواصل الاجتماعي عبر الانترنت أكبر دليل على قدرة التكنولوجيا على تغيير أنماط حياة الناس.

5. العوامل الفكرية: حيث أن لكل أيديولوجية جديدة أو اتجاه فلسفي جديد أهدافه وغاياته، وهي تشكل لحد كبير أساليب الفكر وقوالب العمل والسلوك مما يؤدي إلى تغيرات في النظم والأوضاع القائمة، ولعل التاريخ الحافل بحركات فكرية كثيرة أحدثت تغيرات عميقة في النظم الاجتماعية (زايد وعلام، 2000: 57).

ديناميكيات التغيير المجتمعي:

مر المجتمع الفلسطيني، ولا يزال، بالكثير من مظاهر التغيير الاجتماعي وشمل هذا التغيير نسق البناء الاجتماعي وأيضاً النسق الثقافي. فثقافة المجتمع ليست محصنة ضد التغيير والتبدل. وتغير القيم خصوصاً في الوقت الراهن، فيحدث ما يحدث بسبب تأثير ثقافات وافدة إلى المجتمع الفلسطيني طالت العلاقات الاجتماعية وانتشار التعليم أو انتشار مجتمع الاستهلاك، مما أدى إلى ظهور قيم جديدة. ونستطيع تشخيص بعض جوانب الأوضاع والمتغيرات على البناء الاجتماعي والثقافي في المجتمع الفلسطيني، بما يلي: (جلس، 2006: 4).

- تشوه العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع الفلسطيني بين السلطة والفرد
 - تميز البناء الاجتماعي في شكله وجوهره بطابع تراكمي مشوه
 - تزايد مظاهر التخلف والانحطاط الاجتماعي متمثلاً في الولاءات العشائرية والعائلية والحزبية والبطجة الممنهجة.
 - سيادة اللامعيارية وضعف المعايير الاجتماعية لصالح قيم النفاق والإحباط بدلاً من قيم التكافل والتضامن والكفاءة.
- وعطفاً على ما سبق فقد فرضت ظروف العالم الثالث على علماء الاجتماع تحدياً، عليهم جميعاً مواجهته، من حيث توجيه التغيير، فالتغيير بالقوة لم يعد أسلوباً يمكن قبوله أو توقع

نتائج إيجابية له، خاصة بعد الثورة التكنولوجية وانتشار مواقع التواصل الاجتماعي وعليه يمكن تصنيف ديناميكيات التغيير الاجتماعي إلى:

1. التغيير المخطط (الإصلاح):

إن مقياس فشل أو نجاح أي خطة للتغيير يرتبط إلى حد كبير بمدى قدرة القائمين على التغيير على فهم ثقافة المجتمع المطلوب تغييره، حيث أظهرت تجارب عديدة فشل كثير من الخطط بسبب التقصير في فهم العادات والتقاليد ونسق المعتقدات، على اعتبار أن أي تغيير إنما ينبع أساساً من حاجات المجتمع ومتطلباته (Bennis, 1997: 33).

ويتطلب التغيير المخطط مجموعة من الاعتبارات، أهمها:

- الوعي بالحاجات، حتى لا يكون التغيير قفزة في المجهول، وعليه يجب إجراء مسحاً شاملاً لكافة ظروف المجتمع قبل وبعد وضع الخطة الإصلاحية .
- الإدراك بأن العمل سيكون في بيئة متباينة، وهذا يتطلب إجراء دراسات قليلة تتطلب التدريب في إدخال التجديدات .
- لا يرتبط بنجاح التجديد بقدرته على التغلب على القديم، فالجديد لا يحل محل القديم وإنما يتصل به .
- من العوامل الحاسمة في عملية الإصلاح تفهم طبيعة الجماعات الاجتماعية التي تمارس ضبطاً على سلوك الأفراد فالفشل في اختيار مجموعات الضغط والتأثير يتضمن في نفس الوقت فشلاً في مشاركة الأغلبية (العاجز وعساف، 2013: 118).

2. التغيير التلقائي:

وهذا النوع يتميز بالعقوبة والبطء بحكم ارتباطه بالاختلافات الفردية بين الناس، أو تأثير جماعات الضغط كالتنظيمات والأحزاب السياسية ذات المصلحة، وهو ما يطلق عليه التغيير اللامتوازن. ولعل أهم محددات هذا النوع في المجتمع الفلسطيني :

- الثقافة التقليدية، واختلاف النظرة في القيم، وعزلة المجتمع نتيجة للحصار .
- الإحساس بالانتماء الشخصي للجماعات الصغيرة، الأحزاب السياسية، فالمجتمعات التي تكون في طور انتقال الحزبيات والانقسامات غالباً ما تقسر أيديولوجيتها على أساس القبول والرفض (الانتماء - اللانتماء).
- ضعف الأيديولوجية التنموية المرتبطة بتأرجح وعدم وضوح المنهج التنموي للحكومة، وارتباط ذلك بأصحاب المصلحة (مصطفى و(آخرون)، 2004: 115).

ثانياً/ المسؤولية الاجتماعية:-

إذا كان الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية مطلباً اجتماعياً لكافة أفراد المجتمع فإن أهمية تكون أكبر عندما يتعلق بديناميكية التغيير المجتمعي عند الشباب الذين يمثلون العمود الفقري في المجتمع .

ويعرف (قاسم ، 2008: 2) المسؤولية الاجتماعية بأنها: « مسؤولية الفرد عن نفسه ومسؤوليته نحو أسرته وأصدقائه ونحو دينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الايجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة».

إن التنمية المسؤولية الاجتماعية ضرورة إنسانية وفريضة وطنية ومتطلب أساسي من متطلبات إعداد المواطن الصالح وهي اللبنة الأولى لبناء مجتمع وإعداد قادر على مسايرة التقدم والتغير الهائل في كافة جوانب الحياة، والانحرافات السلوكية وتنمية المواطنة الصالحة (عودة، 2014: 47). ولعل هذا يقودنا إلى الحقيقة القائلة بأن التغيير الاجتماعي يتأثر بمستوى إدراك الأفراد للمسؤولية الاجتماعية التي لا تنمو إلا في بيئة ثقافية واجتماعية تتسم بالحرية والمرونة والفهم والمشاركة والتسامح.

وعليه فإن اهتمام الأفراد بمسؤولياتهم وشعورهم بالسلبية نحو المشاركة في الحياة الاجتماعية يشكل خطراً على المجتمع وحركة تغييره. ومن الأسباب التي قد تؤدي إلى تدني مستوى المسؤولية الاجتماعية، ما يلي:-

1. اللامبالاة وهي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الإنسان وفتور في همة العمل على غير الوجه الذي ينبغي أن يكون عليه (فحجان، 2010: 49).
2. التناقض بين تطلعات الشباب والبيئة المحيطة به، والقيود الاجتماعية والسياسية التي أبعدته عن المشاركة في صنع واقعه و مستقبله (المجيدل و(آخرون)، 2012: 100).
3. الغزو الثقافي والعولمة والاستقطاب الفكري والتغيير السلبي البعيد عن التنمية .
4. التفكك الاجتماعي ويظهر فيما يقع بين الأفراد من تنازع وترابط وتكلف قائم على المصلحة (عودة ، 2014: 52).

عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر هي : الاهتمام، والفهم، والمشاركة، وفيما يلي إيضاح لذلك:

1. **الاهتمام/** ويقصد بذلك الارتباط العاطفي بالجماعة والحفاظ عليها وتماسكها من خلال الانفعال بالجماعة ومع الجماعة و التوحد معها. (عثمان، 1986: 27) ويندرج تحت عنصر الاهتمام ثلاثة مستويات من الواجبات، هي: (مقداد، 2014: 23)

- **الانفعال مع الجماعة:** ويمثل أبسط صورة من صور الاهتمام بالجماعة وأقلها تقدمًا، فالفرد يساير الحالات الانفعالية التي تتعرض لها بصورة لا إرادية، والحالة عند هذا المستوى هي حالة ارتباط عضوي بالجماعة يتأثر كل عضو من أعضائها بما يجري في الجماعة دون اختيار أو قصد أو إدراك ذاتي من جانب هؤلاء الأعضاء، فالفرد عند هذا المستوى مساير انفعاليًا.

- **الانفعال بالجماعة:** يعتبر هذا المستوى أفضل من المستوى السابق. ويقصد به: التعاطف مع الجماعة. ويختلف هذا المستوى عن المستوى السابق في أن الفرد يدرك ذاته أثناء انفعاله بالجماعة. فهي ليست مسايرة تتم بطريقة آلية وبدون إدراك ذاتي كما في المستوى السابق.

- **التوحد مع الجماعة:** ويقصد به: أن يشعر الفرد أنه والجماعة شيء واحد، وأن خيرها خيره وشرها شره ; أي: وحدة الوجود، ووحدة المصير مع الجماعة التي ينتمي إليها، وهذا المستوى يؤكد على أهمية تعاون الفرد مع الجماعة وان يحس بأنه عضو مؤثر فيها بأعماله وتوجهاته ويتأثر بكل ما يحيط به من خلال ما يلتقاه من خبرات ومصالح متعددة من جماعته ومجتمعه

2. الفهم/ وينقسم إلى:

- فهم الفرد للجماعة في حالتها الحاضرة من عادات وتقاليد وتاريخ وفهم العوامل التي تؤثر في حاضر هذه الجماعة . ولهذا يجب على الفرد أن يبتعد عن ارتكاب الجرائم وجميع السلوكيات المخالفة وألا يتجاهل مصلحة أمتة، من باب الواجب.

- فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله وأثار تصرفاته على الجماعة، فقد أكد الدين الإسلامي على أن الفرد مسئول أمام الله عن كل تصرف يقوم به ومحاسب عليه في الآخرة في قوله: [وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُم مَّرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ] (الأنعام: 146).

3. **المشاركة/** وتعني اشتراك الفرد مع الآخرين في الأعمال التي تساعد الجماعة على اشباع حاجتها وحل مشكلاتها والوصول لأهدافها. (زهران، 2003: 287)

ويندرج تحت هذا العنصر ثلاثة جوانب: (الشهري، 2002: 11)

الجانب الأول: تقبل الفرد لدوره أو لأدواره الاجتماعية وما يرتبط بها من سلوكيات وتوقعات ويعتبرها التقبل ضرورياً حتى لا يشعر الفرد بأنه واقع تحت تأثير الصراع نتيجة عدم تقبله لدور معين، أو شعوره بعدم ملائمة الدور له.

الجانب الثاني: المشاركة المنفذة، أي العمل الفعلي المشترك مع الجماعة لتنفيذ وإنجاز ما تتفق عليه الجماعة.

الجانب الثالث: المشاركة المقومة: وهي مشاركة موجهة تهدف إلى تقييم أعمال الجماعة وإنجازاتها، والفرد هنا يقوم بدورين؛ فهو قد يكون منفذاً ومقوماً في وقت واحد.

إجراءات الدراسة الميدانية: منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، الذي يبحث عن حاضر الظاهرة، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغا، 2002: 43).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة في المستوى الرابع من جامعتي (الأزهر، الإسلامية) بمحافظة غزة والبالغ عددهم (5344) طالب وطالبة، موزعين على النحو التالي:

جدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة

المجموع	اناث	ذكور	الجامعة
1751	1048	703	الأزهر
3593	2309	1284	الإسلامية
5344	3357	1987	المجموع

في حين تكونت العينة الاستطلاعية من (30) طالباً وطالبة من خارج العينة الأصلية، تم اختيارهم بشكل عشوائي، بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها وأهليتها للتطبيق،

وقد تم تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطباقية بتوزيع مفرداتها بنسب تكافئ التوزيع الحقيقي في الجامعات، ونظراً لطبيعة الدراسة، تم تقدير حجم العينة المبدئي من القانون: (Bartlett, et al, 2001: 34)

$$n_0 = \frac{z^2 H}{e^2}$$

وحيث إن احتمال موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة غير معروف في أي من الدراسات السابقة، فإننا نفترض أن قيمة P تساوي 0.5 وبالتالي تكون قيمة q تساوي 0.5. وباعتبار أن مقدار الخطأ في التقدير يساوي 0.05 فإن التقدير المبدئي لحجم العينة من كل المناطق يحسب كالتالي:

$$n_0 = \frac{(1.0)^2 (0.5)(0.5)}{(0.6)^2} \square 385$$

وحيث إن حجم مجتمع الدراسة الكلي (5344) في الجامعات محل الدراسة، فبالإمكان تخفيض حجم العينة منها قليلاً باستخدام القانون التالي:

$$n = \frac{385}{1 + \frac{(385 \square 1)}{5344}} = 359 \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 \square 1)}{N}}$$

حيث n_0 الحجم المبدئي للعينة، N حجم المجتمع.

وبالتالي فإن حجم العينة المخفض يحسب كالتالي:

وعليه كان حجم العينة الفعلية المطلوب للتطبيق هو (359) أي بنسبة (6.7%) من المجتمع الأصلي، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم، واسترداد 322 منهم وبعد الفحص استبعد (16) استبانة نظراً لعدم اكتمال الإجابة عنها، وعدم صلاحية البعض. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات التصنيفية

الجنس	أنثى	ذكر	الكلي
العدد	198	108	306
النسبة	64.71	35.29	100
الكلية	انسانية	علمية	الكلي
العدد	203	103	306
النسبة	66.34	33.66	100

أداة الدراسة:-

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة واستطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي قام الباحث بتصميم استبانتيين:

الأولى/ الخاصة بديناميكيات التغيير التي شملت في صورتها الأولية (32) فقرة موزعة على مجالين: (ديناميكية التغيير المخطط - ديناميكية التغيير التلقائي).

الثانية/ الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية التي شملت في صورتها الأولية (40) فقرة موزعة على مجالين: (المسؤولية تجاه الجماعة، المسؤولية تجاه الدين والوطن).

عرضت الاستبانات على (11) محكماً من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اقترح بعضهم تعديل بعض الفقرات، وحذف بعضها وتم اعتماد (30) فقرة للأولى، و(32) للثانية بعد التعديل. حيث أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم ليكرت الخماسي.

صدق الاستبانة:

- 1. صدق المحكمين/** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (11) من المتخصصين، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مناسبة الفقرات والمجالات، ودرجة انتماء الفقرات إلى كل مجال بعد الدمج، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، في ضوء تلك الملاحظات خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.
- 2. صدق الاتساق/** جرى التحقق من صدق الإتساق الداخلي بتطبيقها على العينة الاستطلاعية من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال والدرجة الكلية وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	م	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	م
الاستبانة الأولى								
المجال الأول								
0.01	0.716	3	0.01	0.634	2	0.01	0.546	1
0.01	0.703	6	0.01	0.670	5	0.01	0.489	4
0.05	0.428	9	0.01	0.593	8	0.01	0.495	7
0.01	0.473	12	0.05	0.363	11	0.01	0.450	10
0.01	0.533	15	0.01	0.593	14	0.01	0.734	13
المجال الثاني								
0.01	0.561	3	0.01	0.722	2	0.01	0.661	1
0.01	0.630	6	0.01	0.866	5	0.01	0.480	4
0.01	0.641	9	0.01	0.610	8	0.01	0.479	7
0.01	0.462	12	0.01	0.528	11	0.01	0.580	10
0.01	0.740	15	0.05	0.385	14	0.01	0.742	13
الاستبانة الثانية								
المجال الأول								
0.01	0.879	3	0.01	0.847	2	0.01	0.774	1
0.01	0.850	6	0.01	0.845	5	0.01	0.812	4
0.01	0.830	9	0.01	0.813	8	0.01	0.870	7
0.01	0.871	12	0.01	0.748	11	0.01	0.720	10

م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	م	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	م	
13	0.842	0.01	14	0.880	0.01	15	0.832	0.01		
16	0.853	0.01	المجال الثاني							
1	0.701	0.01	2	0.717	0.01	3	0.745	0.01		
4	0.742	0.01	5	0.735	0.01	6	0.488	0.01		
7	0.735	0.01	8	0.541	0.01	9	0.769	0.01		
10	0.478	0.01	11	0.825	0.01	12	0.611	0.01		
13	0.661	0.01	14	0.565	0.01	15	0.715	0.01		
16	0.778	0.01								

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول (3) أن جميع الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01، 0.05) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من المجالات والمجالات الأخرى وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) مصفوفة معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى والدرجة الكلية

المجال	المجموع	الأول	الثاني
الاستبانة (ديناميكيات التغير)			
الأول	*0.894	1	
الثاني	*0.920	*0.0648	1
الاستبانة (المسئولية الاجتماعية)			
الأول	*0.979	1	
الثاني	*0.974	*0.907	1

*دالة عند المستوى (0.01)

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.361

ثبات الاستبانة:-

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين هما:

1. طريقة التجزئة النصفية/ تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) معاملات الارتباط بين نصفي كل مجال من المجالات مثل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
الاستبانة الاولى			
الأول	15	0.801	0.803
الثاني	15	0.665	0.672
المجموع	30	0.649	0.786

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
الاستبانة الثانية			
الأول	16	0.909	0.952
الثاني	16	0.809	0.894
المجموع	32	0.907	0.951

يتضح من الجدول (5) أن معامل الثبات الكلي للاستبانة الاولى (0.786)، والثانية (0.951) وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

2. طريقة ألفا كرونباخ / وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
ديناميكيات التغيير		
الأول	15	0.820
الثاني	15	0.879
المجموع	30	0.906
المسؤولية الاجتماعية		
الأول	16	0.973
الثاني	16	0.963
المجموع	32	0.982

يتضح من الجدول (6) أن معامل الثبات الكلي للاستبانة الاولى (0.906)، والثانية (0.982) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها.

الإجابة عن السؤال الأول:-

ينص السؤال على: «ما ديناميكية التغير المجتمعي السائدة بمحافظة غزة من وجهة نظر الشباب الجامعي»؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على الاستبانة الأولى

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	المجال
2	72.35	7.949	54.26	16605	ديناميكية التغير المخطط (الإصلاح)
1	75.39	7.734	56.54	17303	ديناميكية التغير التلقائي
	73.87	14.714	110.810	33908	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (7) نجد أن درجة التقدير الكلية لديناميكية التغير المجتمعي في محافظة غزة من وجهة نظر الشباب الجامعي كانت عند (73.87%) حيث جاءت ديناميكية التغير التلقائي بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (75.39%) بفارق (3.04%) عن ديناميكية التغير المخطط الذي جاءت درجة تقديره عند (72.35%) وهذا يعني أن ديناميكية التغير التلقائي هي السائدة. ولعل هذا الفرق البسيط في درجة التقدير يعود إلى تغير الأوضاع المجتمعية المتواترة عبر السنوات السابقة (ما قبل الانقسام، وما بعده) وتأثير جماعات الضغط. وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (الرقب، 2008) التي أظهرت عدم وضوح وتخطيط التغير في المؤسسات، ويختلف مع ما جاءت به دراسة (العاجز، وعساف، 2013) التي كان فيها التغير المخطط هو السائد وذلك لطبيعة الاختلاف بين المؤسسات الجامعية، والمجتمع من حيث القدرة على تحديد المهام والوظائف، ودراسة (Diefenbach, 2007) التي أكدت أن التغير الإيجابي يعتمد على التخطيط الإداري الجيد.

ويعزى السبب في درجة التقدير هذه من وجهة نظر الشباب إلى حالة التردّي العامة في المجتمع الفلسطيني الناجمة عن عدم الاستقرار السياسي وانعكاسات الانقسام التي أدت إلى غموض المستقبل وعدم توحيد رؤية واحدة اتجاه القضايا المصيرية في المجتمع، لارتباطها بأجندات حزبية، فمهما تعددت الجهود للتخطيط المستقبلي تواجه اعتراضات من جهات أخرى لأسباب ضيقة ترتبط بالمصلحة.

المجال الأول: ديناميكية التغيير المخطط

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على فقرات المجال الأول

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يوجه التغيير من خلال التخطيط للاحتياجات المستقبلية	864	2.824	1.153	56.47	15
2	يتم من خلال استثمار الطاقات والإمكانات لخدمة الصالح العام	1123	3.670	0.737	73.40	10
3	يتم من خلال مشاركة قطاعات المجتمع في بناء رؤية مشتركة	1136	3.712	0.770	74.25	7
4	يسعى إلى التوصل لاتفاق جماعي حول القضايا المصيرية	1173	3.833	0.725	76.67	1
5	يعتمد على التشبيك المنظم بين المؤسسات	1137	3.716	0.802	74.31	6
6	يحافظ على محددات الثقافة المشتركة والمناخ الداعم لها.	1120	3.660	0.786	73.20	11
7	يؤكد على الاحترام المتبادل لحقوق الأفراد	1125	3.676	0.749	73.53	9
8	يحترم النماذج الوطنية المبدعة في شتى التخصصات	1140	3.725	0.766	74.51	5
9	يتأثر بدرجة انتماء الأفراد واخلاصهم	1048	3.425	0.866	68.50	13
10	يعتمد على نتائج البحث العلمي	1035	3.382	0.934	67.65	14

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
11	يواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية وأنماط التحديث	1152	3.765	0.779	75.29	4
12	يحافظ على الثوابت الوطنية بغض النظر عن مستلزمات التغيير .	1171	3.827	0.672	76.54	2
13	يعتمد على الابداع والتجديد في إطار قيمي	1136	3.712	0.782	74.25	8
14	يوجه من خلال احتياجات الأفراد الاقتصادية والرفاهية	1156	3.778	0.749	75.56	3
15	يعتمد على الاستفادة من التجارب السابقة	1089	3.559	0.825	71.18	12
	الدرجة الكلية	16605	54.26	7.949	72.35	

من خلال الجدول السابق نجد أن درجات تقدير أفراد العينة حول هذا المجال قد تراوحت بين (-76.67 56.47) حيث أن:

أعلى الفقرات كانت الفقرة (4) « يسعى إلى التوصل لاتفاق جماعي حول القضايا المصيرية» بوزن نسبي (76.67%) والفقرة (12) « يحافظ على الثوابت الوطنية بغض النظر عن مستلزمات التغيير.» بوزن نسبي (76.54%) وقد يعزى السبب في ذلك إلى ان الجهود المبذولة في هذا المجال تنبثق من الحاجة إلى الوصول إلى حالة من الاستقرار السياسي واتفاق وطني حول القضايا المصيرية وبين المشاريع الوطنية، نظراً لاختلاف أيديولوجيات الأحزاب والفصائل، وهذا ما يتفق مع ما جاء في دراسة (الأغا، 2011)

أدنى الفقرات كانت الفقرة (1) « يوجه التغيير من خلال التخطيط للاحتياجات المستقبلية» بوزن نسبي (56.47%) والفقرة (10) «يعتمد على نتائج البحث العلمي» بوزن نسبي (67.65%) وهذا يدل على عشوائية التغيير المجتمعي من وجهة نظر أفراد لعينة فلا تعتمد على نتائج البحث العلمي أو التخطيط لاحتياجات المستقبل ، نظراً لضبابية الوضع القائم، وتذبذب الحالة السياسية الداخلية والخارجية، وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (الرقب، 2008)

المجال الثاني / ديناميكية التغيير التلقائي

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على فقرات المجال الثاني

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتأثر بأفكار واتجاهات دخيلة على المجتمع	1081	3.533	0.842	70.65	15
2	ينتج من خلال تأثير جماعات الضغط (الأحزاب والفصائل والجماعات)	1201	3.925	0.796	78.50	1
3	يرتبط بالنظام الحاكم مهما كانت غايته	1165	3.807	0.714	76.14	6
4	يستند إلى القهر والغلبة للأقوى (القرد)	1194	3.902	0.713	78.04	2
5	يتأثر بمصالح الأفراد المتنفذين الشخصية والضيقة	1171	3.827	0.746	76.54	4
6	يتم من خلال تفاعلات تكتيكية لأنماط ثقافية منحرفة	1142	3.732	0.781	74.64	12
7	يتأثر بأيدولوجيات وتصريحات النخبة بغض النظر عن اتجاهاتهم	1141	3.729	0.827	74.58	13
8	تحكمه مصادر الدعم والتمويل	1174	3.837	0.737	76.73	3
9	يتم من خلال انحسار المصالح الذاتية	1166	3.810	0.808	76.21	5
10	يرتبط بآثار المشكلات المتفاقمة	1159	3.788	0.699	75.75	7

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
11	يعتمد على المسابرة المجتمعية للأحداث دون مقاومة	1121	3.663	0.782	73.27	14
12	يقوم على العشوائية (مبدأ التجريب)	1144	3.739	0.713	74.77	11
13	يهتمش من خلاله محاولات التجديد والابداع	1146	3.745	0.706	74.90	9
14	يحكمه التكيف مع الظروف المحيطة أي كان تأثيرها	1152	3.765	0.770	75.29	8
15	يستجيب ببطء للفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة	1146	3.745	0.706	74.90	9م
	الدرجة الكلية	17303	56.546	7.734	75.39	

من خلال الجدول (9) نجد أن درجات تقدير أفراد العينة حول هذا المجال قد تراوحت بين (%-70.65 78.50%) حيث كان:

أعلى الفقرات كانت الفقرة (2) « ينتج من خلال تأثير جماعات الضغط (الأحزاب والفصائل والجماعات)» بوزن نسبي (%78.50) والفقرة (4) «يستند إلى القهر والغلبة للأقوى (التفرّد)» بوزن نسبي (%78.04) ويعزى السبب في ذلك إلى أن أفراد العينة يرون ثقافة التفرّد هي السائدة في المجتمع والمحددة للتغير التلقائي والسبب فيه، حيث أن التغير من وجهة نظرهم ينتج عن تأثير الأحزاب وما يطرأ عنهم من قرارات محددة لديناميكية التغير، كما يرجع ذلك إلى الحالة السياسية التي يمر بها المجتمع الفلسطيني وانسحاب الاهتمامات نحو الوضع السياسي وموقف الفصائل بدل من الاهتمام بتتمية المجتمع .

وأدنى الفقرات كانت الفقرة (1) « يتأثر بأفكار واتجاهات دخيلة على المجتمع» بوزن نسبي %70.65 والفقرة (11) « يعتمد على المسابرة المجتمعية للأحداث دون مقاومة» بوزن نسبي %73.27 ويعزى السبب في تقدير أفراد العينة المتدني في هذا المجال إلى أنه رغم ما يمر به المجتمع تجاذبات إلا أنه لا يزال يتسم بالمحافظة في بعض عاداته وتقاليدته التي لا تؤثر فيها الأفكار الدخيلة، ولا يزال هناك يساير دون مقاومة، بل يحاول

قدر الإمكان التحرك باتجاه التخفيف من تأثير جماعات الضغط بما لا يتنافى والمصلحة العامة.

الإجابة عن السؤال الثاني:-

ينص السؤال على: « ما درجة تقدير الشباب الجامعي بمحافظة غزة لمسئوليتهم الاجتماعية؟»

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على الاستبانة الثانية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	المجال
1	83.68	6.955	66.94	20486	المسؤولية تجاه الجماعة
2	83.58	6.652	66.86	20460	المسؤولية تجاه الدين والوطن
	83.63	12.747	133.810	40946	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (10) نجد أن درجة التقدير الكلية للمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة جاء بدرجة كبيرة عند وزن نسبي (83.63%) حيث جاء المجال الأول (المسؤولية تجاه الجماعة) في المرتبة الأولى يليه المجال الثاني (المسؤولية تجاه الدين والوطن) على المرتبة الثانية وبأوزان نسبية متقاربة جداً . ويعزى السبب في هذه الدرجة العالية من التقدير إلى طبيعة ونشأة الشباب الفلسطيني تختلف عن غيره، من حيث (التزام المجتمع) أو ضيق الحال الذي دفع الشباب للتوجه نحو العمل والمثابرة من أجل تأمين العيش الكريم، أضف إلى تحمله جزء من الدفاع عن الوطن الذي يعيش في كنفه، وهو يبرز تحت الاحتلال وممارساته. وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (عودة، 2014)، (مشرف، 2009)، ويختلف بالتفاوت مع دراسة (المومني، وهياجنة، 2011) التي جاءت فيه المسؤولية الاجتماعية متوسطة، ودراسة (Dasilva,2004)، (Dey,2008) التي جاءت فيها درجة التقدير ضعيفة.

ولعل السبب في تقارب النسب يعود إلى قناعة أفراد العينة بأن المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والوطن والدين لا تختلف، ولعل تأخر المجال الثاني يعود إلى ضبابية الوضع السياسي العام وانعكاسه على المسؤولية تجاه الوطن .

المجال الأول / المسؤولية تجاه الجماعة

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على المجال الأول

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أبذل قصارى جهدي لإنجاز ما أكلف به من أعمال	1322	4.320	0.624	86.41	2
2	أمارس العمل التطوعي من حين لآخر	1316	4.301	0.574	86.01	4
3	أشارك عائلتي المناسبات الخاصة	1283	4.193	0.588	83.86	7
4	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية طيبة	1347	4.402	0.577	88.04	1
5	أقدم المصلحة العامة على مصلحتي الشخصية	1311	4.284	0.628	85.69	5
6	أحرص على تقديم المساعدة لجيرانني	1280	4.183	0.677	83.66	8
7	أحافظ على نظافة البيئة المحيطة	1283	4.193	0.647	83.86	6
8	أشارك زملائي مشاكلهم الخاصة	1207	3.944	0.909	78.89	15
9	أتعاون مع زملائي في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	1270	4.150	0.670	83.01	11
10	أقدم المساعدة لزملائي (مادياً - معنوياً)	1187	3.879	0.843	77.58	16
11	ألتزم بقيم وثقافة المجتمع عند تحقيق أهدافي	1280	4.183	0.691	83.66	9

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
12	أتبنى العادات والتقاليد المجتمعية التي لا تتنافى مع الدين	1317	4.304	0.684	86.08	3
13	أخصص جزء من وقتي لصلة الأرحام	1276	4.170	0.675	83.40	10
14	أحافظ على المقدرات والممتلكات العامة	1270	4.150	0.670	83.01	11
15	أنصر المظلوم على الظالم مهما كانت صلتني بالظالم	1269	4.147	0.659	82.94	13
16	أعتذر عن أخطائي في حق الآخرين	1268	4.144	0.672	82.88	14
	الدرجة الكلية	20486	66.94	6.955	83.68	

من خلال الجدول (11) نجد أن درجات تقدير أفراد العينة حول هذا المجال قد تراوحت بين (88.04% - 77.58%) حيث كانت:

أعلى الفقرات، الفقرة (4) «أحرص على تكوين علاقات اجتماعية طيبة» بوزن نسبي (88.04%)، الفقرة (1) «أبذل قصارى جهدي لإنجاز ما أكلف به من أعمال» بوزن نسبي (86.41%) ويعزى السبب في ذلك إلى إيمان أفراد العينة بأن كل من تكوين العلاقات الطيبة والإخلاص في إنجاز الأعمال يمثلان مدخل لفتح آفاق العمل والتأثير سواء كان على مستوى الفرد أو الجماعة، وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة (مشرف، 2009) أدنى الفقرتين، كانتا الفقرة (10) «أقدم المساعدة لزملائي (مادياً - معنوياً)» بوزن نسبي (77.58%)، والفقرة (8) «أشارك زملائي مشاكلهم الخاصة» بوزن نسبي (78.89%) ويعزى السبب في ذلك إلى أن كل من تقديم المساعدة أو المشاركة في حل مشكلات الزملاء يكلف وقتاً ومالاً في ظل الوضع الاقتصادي المتدني لغالبية شرائح المجتمع الفلسطيني، أضف إلى أن أغلب طلبة الجامعات يبحثون عن أي فرصة عمل لسد احتياجاتهم في ظل تفاقم مشكلة البطالة.

المجال الثاني / المسؤولية تجاه الدين والوطن

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدرجات العينة على المجال الثاني

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أشارك في الفعاليات الشعبية للحفاظ على الثوابت الوطنية	1280	4.183	0.677	83.66	8
2	أشارك في المناسبات الوطنية والوقفات الاعتصامية	1270	4.150	0.661	83.01	10
3	أساهم في جمع التبرعات للأسر المنكوبة.	1270	4.150	0.661	83.01	10
4	مستعد للتضحية بأي شيء في سبيل الدفاع عن الوطن.	1231	4.023	0.699	80.46	15
5	أحرص على إظهار الجانب المشرق لبلدي.	1276	4.170	0.675	83.40	9
6	أفتخر بهويتي (الوطنية، الاجتماعية، الثقافية..)	1196	3.908	0.784	78.17	16
7	أهتم بزيادة معرفتي بتاريخ الوطن وقضاياها	1269	4.147	0.659	82.94	13
8	أتابع القضايا والمستجدات على الساحة السياسية والوطنية	1343	4.389	0.645	87.78	1
9	أحرص على المشاركة في الندوات والمؤتمرات ذات الطابع الوطني	1283	4.193	0.588	83.86	7
10	ألتزم قول الصدق مهما كانت نتائجه.	1283	4.193	0.647	83.86	6

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
11	أحترم حقوق الغير وآرائهم	1268	4.144	0.672	82.88	14
12	أفشي السلام وأرده على من أعرف ومن لا أعرف	1270	4.147	0.659	82.98	12
13	أرغب العيش الحلال مهما ضاق بي الحال	1314	4.294	0.621	85.88	2
14	أحترم الكبير وأعطف على الصغير	1310	4.281	0.589	85.62	3
15	أحرص على التفوق في دراستي كأساس لخدمة الوطن والارتقاء به	1298	4.242	0.648	84.84	5
16	أفضل الانتماء للوطن عن الانتماء لأي حزب	1316	4.301	0.574	86.01	4
	الدرجة الكلية	20460	66.86	6.652	83.58	

من خلال الجدول (12) نجد أن درجة تقدير أفراد العينة حول هذا المجال تراوحت بين (87.17% - 78.17%) حيث كانت أعلى فئتين: الفقرة (8) « أتابع القضايا والمستجدات على الساحة السياسية والوطنية» بوزن نسبي (87.78%) والفقرة (13) «أرغب العيش الحلال مهما ضاق بي الحال» بوزن نسبي (85.88%) ويعزى السبب ذلك إلى أن متابعة القضايا والمستجدات السياسية مرتبط بحالة القلق وعدم الاستقرار العام في ظل حالة الانقسام، كما أن رغبة أفراد العينة بالعيش الحلال دليل التزام المجتمع رغم ما يمر به من ظروف اقتصادية صعبة، حيث نشأة الطالب الأولى والمحاضن التربوية المختلفة عززت لديه العيش الحلال وحذرت من عاقبة اقتراف المحرمات للحصول على الرزق .

أدنى الفئتين : الفقرة (6) « أفخر بهويتي (الوطنية، الاجتماعية، الثقافية..)» بوزن نسبي (78.17%) والفقرة (4) « مستعد للتضحية بأي شيء في سبيل الدفاع عن الوطن.» بوزن نسبي (80.46%) ويعزى ذلك إلى حالة الاغتراب التي يعيشها الشباب الفلسطيني في ظل العنصرية الحزبية ، وعدم عدالة توزيع المهن والوظائف التي كانت أهم نتائج الانقسام السياسي، فكل حزب (فتح- حماس) يحابي المنتمين له ويخصهم، فبدأت الطبقة المستقلة تذوب ولا تتواجد المؤسسات التي تدافع عن حقوقهم .

إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال على: «هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين ديناميكية التغير المجتمعي السائدة والمسؤولية الاجتماعية للشباب الجامعي بمحافظة غزة من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات تقدير طلبة الجامعات لديناميكية التغير المجتمعي السائدة ودرجة تقديرهم للمسؤولية الاجتماعية. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (13) معامل الارتباط بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة

الدرجة الكلية	المسؤولية تجاه الدين والوطن	المسؤولية تجاه الجماعة	المجال
**0.263	**0.321	**0.174	ديناميكية التغير المخطط (الإصلاح)
**0.309	**0.340	**0.241	ديناميكية التغير التلقائي
**0.305	**0.353	**0.221	الدرجة الكلية

ر الجدولية عند درجة حرية (304) وعند مستوى دلالة $(0.01) = 0.148$

ر الجدولية عند درجة حرية (304) وعند مستوى دلالة $(0.05) = 0.113$

من خلال الجدول (13) نجد أن درجة الارتباط الكلية بين درجة تقدير أفراد العينة لديناميكية التغير ودرجة تقديرهم للمسؤولية الاجتماعية كانت موجبة ضعيفة عند (0.305) ، وهذا ما يتفق تقريباً مع ما جاءت به دراسة (عودة، 2014)، ودراسة (الزبون، 2012) وذلك بالترابط مع القيم والمشاركة. وقد كان الارتباط الأقوى بين (ديناميكية التغير التلقائي) و(المسؤولية تجاه الوطن والدين) ويعزى السبب في ذلك إلى عدم وجود خطة وطنية موحدة تجاه ذلك، بل كل شخص يتصرف في ضوء مفهومه للانتماء والمسؤولية.

وأن أضعف ارتباط كان بين (ديناميكية التغير المخطط) و(المسؤولية تجاه الجماعة) وقد يعزى السبب في ذلك إلى تردي الوضع العام وبالتالي غلبة المصلحة الشخصية على المصلحة العامة وانحسار دور التخطيط للإصلاح.

ملخص النتائج:

1. مسؤولية الشباب الاجتماعية تتعاضم وتتأثر من حين لآخر حسب نوع وديناميكية التغيير المجتمعي الذي يتخذ أحد الشكليات الأساسية: الأول/ التغيير المخطط والذي يطلق عليه الإصلاح، والثاني/ التلقائي الذي ينتج عن تفاعل مجموعة من المدخلات التي لا تخضع للتخطيط مثل تأثير جماعات الضغط والأحزاب والجماعات.
2. المجتمع الفلسطيني له خصوصيته من حيث استجابته للتغيير، نتيجة لتعرضه للعديد من التجاذبات على فترات زمنية متسارعة وقصيرة.
3. ديناميكية التغيير التلقائي هي السائدة من وجهة نظر الشباب الجامعي بوزن نسبي (75.39%) بفارق (3.04%) عن ديناميكية التغيير المخطط.
4. درجة التقدير الكلية للمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة جاء بدرجة كبيرة عند وزن نسبي (83.63%) حيث جاء مجال (المسؤولية تجاه الجماعة) في المرتبة الأولى يليه مجال (المسؤولية تجاه الدين والوطن) على المرتبة الثانية وبأوزان نسبية متقاربة جداً.
5. درجة الارتباط الكلية بين درجة تقدير أفراد العينة لديناميكية التغيير ودرجة تقديرهم للمسؤولية الاجتماعية كانت موجبة ضعيفة عند (0.305) يعزى السبب فيها إلى تردي الوضع العام وغلبة المصلحة الشخصية على المصلحة العامة وانحسار دور التخطيط للإصلاح من قبل المسؤولين.

التوصيات:

- تنطلق التوصيات فضلاً عن النتائج من عدة منطلقات، أهمها:
1. أن الشباب الجامعي هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات، وعنصر قادر على المشاركة وتحمل المسؤولية إذا ما أحسن تمكينه.
 2. لا يوجد مؤشر يستطيع أن يصف بصورة كاملة وشاملة نظام التغيير في المجتمع.
 3. وجود عوائق تواجه الشباب الجامعي في تحمله للمسؤولية الاجتماعية المشاركة في عملية التغيير من أهمها: البناء التنظيمي، وقلة الثقة.

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. العمل على استجلاء المعالم المميزة لثقافة التغيير الاجتماعي المخطط الداعمة لتأكيد العلاقة بين الكفاءة والمكانة، وذلك من خلال:
 - تنمية ضوابط الأحكام القيمية للالتزامات التنظيمات السياسية بخصائص وسمات الوحدة.
 - العمل على إقامة الندوات الثقافية والمؤتمرات العامة المهمة ببرامج موجهة نحو المسؤولية المجتمعية.
 - وضع خريطة وطنية لأهم مجالات التغيير الواجب إحداثها في المجتمع، وتوحيد الجهود لإحداثها وفق جدول زمني محدد، مع ضمان الحقوق.
2. تفعيل دور الكفاءات من خلال البرامج والأنشطة المخططة لتنمية مهارات المشاركة السياسية للشباب وتحمل المسؤولية.
3. التخطيط الجيد لأنشطة المشاريع الممولة، وربطها باحتياجات المجتمع المدروسة من قبل الحكومة وليس الأحزاب والفصائل.
4. العمل على تقليص الدور الحزبي والمحسوبيات التنظيمية داخل المؤسسات.

قائمة المراجع:

- استيتة ، دلال. (2014). التغيير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن.
- الأغا، إحسان.(2002). البحث التربوي وعناصره - منهجه وأدواته، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حسنين، جمال. (2006). دراسات اجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
- الخراشي، وليد. (2004). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض .
- حلس، موسى. (2006). القيم الثقافية السائدة وعلاقتها بالسلم الأهلي ونبذ العنف - الواقع والمأمول، مؤتمر (السلم الأهلي ونبذ العنف... أبعاد وتحديات)، جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني - مدينة غزة 2006/2/28
- الرقب، حماد. (2008). واقع إدارة التغيير لدى الوزارات السلطة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة .
- زايد، أحمد وعلام، اعتماد. (2000). التغيير الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- الزبون، أحمد. (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمنظومة القيم لدى طلبة جامعة البلقاء، المجلة الأردنية، 5 (3)، ص -342 356.
- زهران، حامد. (2003). علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب ، القاهرة .
- الشهري، فاطمة محمد. (2002). نعم للمسؤولية، المجلة العربية، العدد (299)، مطابع الشرق الأوسط، الرياض.
- العاجز ، فؤاد وعساف، محمود. (2013). ديناميكية التغيير وعلاقتها بالتخطيط الاستراتيجي لدى الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي، آفاق مستقبلية ، 16-17 يناير/ 2013، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- عثمان، سيد. (1986). المسؤولية والشخصية المسلمة، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- عودة، ياسر. (2014). المشاركة السياسية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- غيث، محمد عاطف. (1996). التغيير الاجتماعي والتخطيط، دار المعارف، القاهرة .
- فحجان، سامي. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- قاسم، جميل. (2008). فعالية برنامج ارشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- المجيدل، عبد الله وآخرون. (2012). صورة المستقبل لدى الشباب من وجهة نظر طلبة الجامعات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 10(4) ، ص 94-120.
- مشرف، ميسون. (2009). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة .
- مصطفى، مريم وآخرون. (2004). التغيير ودراسة المستقبل، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
- مقداد، شيماء. (2014). دور معلمي المرحلة الثانوية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتهم وسبل تطويره في ضوء المعايير الإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- المنابري، فاطمة. (2010). الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي عينة من طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
- المومني، حازم وهياجنة، وليد. (2011). المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة كلية الحصن الجامعية وعلاقتها بدافعية الانجاز، مجلة إريد للبحوث والدراسات، جامعة إريد، 15(2) ص 198-236.
- يونس، زكي. (1994). التغيير الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- Bartlett, J. E, Kotrlik, J. W and C. C. Higgins. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, Information Technology, Learning, and Performance Journal, 19(3) , Spring 2001
- Bennis, Warren. (1997). The Planning of Change, Holt Rinehart and Weston , New York .

- Da Silva , Lisa.(2004). Civic responsibility among Australian adolescents: Testing two competing models , Journal of Community Psychology, 32 (3) p. 229-356 .
- Dey, Eric. (2008). Should Colleges Focus More on Personal Responsibility? PhD Thesis ,University of Michigan .
- Diefenbach, Thomas. (2007). The Managerialistic Ideology of Organizational Change Management, Journal of Organizational change Management , 20(1).
- Johnson, D. (1990). Sbciobgy A Systematic Introduction ,The Indian edition ,Bombay .
- Moore, W. (1997). Social Change, Englewood Cliffs, N.Y.

Articles

Administrative Detention in Light of the Provisions of International Law (Applied Analytical Study) / Dr. Mohammad Shtayyeh	1
A Suggested Proposal for Governance Higher Educational Institutions/ Dr. Ra'fat Mohammed Saeed Al-Awadi	29
The Study Aimed at Investigating the Level of Mental Motivation for the Students of Secondary School in the Public Schools in Ramallah and Al-Bireh Governorate/ Dr. Wafa' Abu Aqel	69
Extent of Disclosure of Intellectual Capital for Companies Listed in Palestine Exchange/ Dr. Salman Mohammed Al-Derawi Dr. Mohammad Talalweh	107
" Relationship of Psychological Burnout to Self-Esteem Among Soccer Referees in Palestine"/ Mr. Awad Qasim Badir Mr. Muhannad Mahmoud Mohamed Ibrahim	143
The Reasons why Students Avoid Enrolling to Specializations of Physics, Chemistry, and Mathematics in Palestine Technical University- Kadoorie./ Dr. Nidal al-Qasim, Dr. Jaafar Abu Saa Mrs. Rouhieh Awad	171
Organizational Culture and Its Relationship to Institutional innovation Case Study: Nuseirat Clinic Affiliated with the UN Relief and Works Agency for Palestine Refugees/ Dr. Amer Suleiman Abu Sharia	203
Legal Protection of the Worker's Wage. / Dr. rebhi.asfour	233
"The Effect of Fartlek Training on Some Physiological Variables & the Digital Performance Among (800) Meter Runners in Palestine" Dr. Hamed Salameh, Mr. Ali Al-Qadoumi	269
The Effect of Information Technology on the Quality of Banking Services from Employees' Point of View in National Commercial Banks Operating in Gaza Strip. / Dr. Hussam Kamel Salim Abu Ajwa	295
The Mental Image of the Teacher among the Palestinian People in Tulkarm Governorate./ Prof. Zeiad Barakat	329
The Dynamics of Community Change and Its Relationship to Social Responsibility in Gaza Governorate (Palestine). Dr. Mahmoud Abdel-Majid Assaf.	367

Consultancy Board of Al-Istiqlal University Research Journal:

Professor Ahmad Najm Al-Deen

Rector of Al Hassan 1st Morocco

Professor Abed Al-Rahmman Al Sha'er

Deputy President of Naif University for Security Sciences – Saudi Arabia Kingdom

Professor Anmar Ameen Al Bardary

Mosul University – Iraq

Professor Abra'eem Samiah

L arbi Ben M'hidi University – Algeria

Professor Adnan Shiqeer

Bethlehem University- palestine

Professor Zafer Al-Sarayrah,

Mutah University-Jordan

Professor Abderrahman Azzi,

Sharjah University- United Arab Emirat

The Editorial Board of the Journal:

Editorial Board	Editor in Chief
Dean of the College of Graduate Studies and Scientific Research Prof. Mahmoud Abu Samra Prof. Waleed M. Sweileh Dr. Mamoun Abu Helou Dr. Hussam Qaddoumi Dr. Osama Darag Dr. Abdallatif Rabaia	Prof. Mohammed M. Al Subu' Vice President for Academic Affairs Alistiqlal University, Jericho, Palestine B. O. :10 Phone: +970-2-2322194 Fax: +970-2-2322197 Email: FGS_IUJ@pass.ps

Design & Production::

Maher Sabri Dwekat

Coordinator:

Mohammad Bani-odeh

All Rights Preserved for the publisher.



جامعة الاستقلال
AL-ISTIQLAL UNIVERSITY

Al – Istiqlal University Research Journal

(Research and security studies)

Refereed Scientific Journal

Publisher:

Deanship of scientific research and graduate studies

Al-Istiqlal University

Jericho - Palestine

Decembr 2020 Volume 5 (2)