

بناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية

مازن محمد عطا أبو عطا

٢٠٢٣ م

ملخص باللغة العربية:

تؤدي الخدمة الاجتماعية دوراً محورياً في عملية التنمية الاقتصادية ولا سيما طريقته في تنظيم المجتمع من العمل على بناء قدرات المنظمات وتنشيط جهود وأنشطة أعضائها وتطويرها والسعي لنموها والارتقاء بها، وتحديد الصعوبات والوقوف عليها التي تواجه عملية بناء القدرات الاقتصادية لتعزيز قدرات العاملين وتمكينها من استثمار وتنظيم الموارد بما يدعم المنظمة بوسائل من شأنها رفع كفاءة الموارد ووضع السياسات والخطط الكفيلة في دفع عجلة التنمية وتواصلها واستمراريتها. وتهدف بناء القدرات الاقتصادية إلى التركيز على العمل والإنتاج بأدوات ووسائل من شأنها أن تساعد في تطوير المعارف والمهارات المتعلقة بتنفيذ البرامج والمشروعات والأنشطة بكفاءة عالية بما يحقق لها الاستفادة.

Abstract:

The social service plays a pivotal role in the process of economic development, especially its way of organizing society, by working to build the capacities of organizations, stimulating and developing the efforts and activities of their members, and seeking to develop and improve them. It also identifies and identifies the difficulties faced in the process of economic capacity-building to strengthen the capacities of workers and enable them to invest and organize resources in a way that supports the organization, including by raising the efficiency of resources and developing policies and plans to advance, sustain and sustain development.

Economic capacity-building aims to focus on work and production with tools and tools that will help develop knowledge and skills for the efficient and sustainable implementation of programs, projects and activities.

الكلمات المفتاحية:بناء القدرات **capacity building**نقابة العاملين: **Employees union**الاحتياجات التنموية: **developmental needs****مقدمة**

تهدف بناء القدرات للمنظمات الغير حكومية الى تدعيم أنشطة مؤسسات المجتمع المدني وتعزيز مفهوم التنمية وتحقيق مستويات متقدمة لتنمية قدراتها المؤسسية المتعلقة بخدمة المواطنين بطرق فاعلة لتحقيق المتطلبات المادية والتنموية التي تعمل على زيادة القدرة الإبداعية والتخطيطية لدعم البرامج النوعية التي تسهم في تعزيز القدرة الإنتاجية للبرامج والمشروعات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية العاملة على تنمية وتطوير الموارد البشرية والتنظيمية المختصة باكتساب الخبرات والتجارب الناجحة.

أولاً: مدخل الى مشكلة الدراسة:

تعد بناء القدرات قوة داعمة ومساندة لمنظمات المجتمع المدني وتطوير فعاليتها وكفاءتها باعتبارها عملية مستمرة تشمل كافة الموارد التنظيمية والبشرية والبيئية أو الإطار الثقافي العام الذي من خلاله يتساند ويتفاعل الافراد والمنظمات والجماعات، لتحسن أداء العمل المؤسسي وذلك من خلال تطوير برامجهم

ومشروعاتهم الاجتماعية، المرتكزة على التخطيط والتقييم والتنسيق بحيث تكون هذه البرامج منسجمة ومتسقة مع ثقافة المؤسسة المستهدفة.

لذا فان عملية بناء القدرات تؤسس لقواعد استراتيجية مرتبطة بشكل مباشر فى البرامج والمشروعات الاجتماعية الاجتماعية فى كافة المجالات التخطيطية والتنظيمية و الإدارية والتمويلية والفنية بكونها تلبي أغراض البناء فى ان واحد، ليتسنى لها رفع مستوى قدراتها ومعرفتها التى تهدف من خلالها الى تفعيل البرامج والمشروعات الاجتماعية لتطوير أدائها، وهذا يتطلب تعزيز دور المؤسسة والوقوف على ابرز التحديات والمشكلات التى تعيق الخطط والسياسات التى لها الدور البارز والحيوي فى العمل على تكوين شخصية الفرد واشباع الحاجات والدوافع والقيم والاتجاهات، بكونها تعبر عن الموروث الاجتماعى الذى يضم بين ثناياه ما افرزه الانسان من الأفكار والمواثيق والمكتسبات التى تتعاهد عليه الجماعات المختلفة من اجل تنظيم الحياة الاجتماعية (عبد العليم، ٢٠١٥، ص ٢٥٢)، مما يؤسس لقواعد التعاون والانسجام والتوافق بين السلوكيات والآراء المختلفة بين الموظفين، وهذا بكونه يعمل على دعم وتحديد السلوكيات من اجل وتحسين الخدمات والقدرة على التعاطى مع استجابات واحتياجات المنظمة.

اما دراسة "منال طلعت" فقد اكدت على أهمية التوصل لوضع اليات ومنطلقات منطقية تعزز من خلالها العمل على تطوير بناء القدرات المتعلقة بالموارد البشرية ومدى امتداد الجمعيات الاهلية بتكنولوجيا الاتصال، لما لها العديد من الجوانب التى تعد من أكثر احتياجات الجمعيات الاهلية لتدريب الموظفين فيها، وكذلك النظام المتبع المتعلق بالمساءلة والشفافية داخل هذه الجمعيات لذا يتطلب العمل على تطوير الأداء المهني من القدرة على وضع البرامج والخطط والخدمات (محمود، ٢٠٠٨، ص 5).

وأوضحت دراسة أبو هرجة، محمد (٢٠١٢)، ان الوعي التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير فى تحسين أدائهم لأدوارهم التخطيطية، فالوعي يرتبط بالإدراك كشرط أساسى له، ويظهر على مستوى الحياة العملية ومن اشكاله الوعى الأخلاقى والوعى السياسى او الوعى المهني. وخرجت الدراسة على ان تحسين الأداء التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين يقتضى التركيز على ما يرغبه الاخصائي الاجتماعى من العديد من المعلومات والمعارف التى تزيد وعيه بمهام وظيفته، ومنطلقات وتحديات الوظيفة التى يشغلها، وكذلك البيئة التنظيمية للمؤسسة ومناخ العمل واللوائح التنظيمية التى تحكمه.

واستهدفت دراسة الذويبي، فهد (٢٠٠٥)، التعرف على المهارات الإدارية والشخصية التى يتمتع بها ضباط الشرطة ومعرفة طبيعة التعامل بين ضباط الشرطة والجمهور، وطبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية والشخصية لضباط الشرطة وبين طريقة تعاملهم مع الجمهور والتعرف على طبيعة معوقات توظيف المهارات الإدارية والشخصية لدى ضباط الشرطة وإمكانية تنمية المهارات لدى ضباط الشرطة لتحسين تعاملهم مع الجمهور، واستخدمت الدراسة الوصفية التحليلية باستخدام منهج السح الاجتماعى، وطبقت على جميع افراد الشرطة بمنطقة القصيم وعددهم (١٦٠) ضابطا، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة

ذات دلالة إحصائية بين طريقة التعامل مع الجمهور والمهارات الإدارية والشخصية سواء كانت منفردة او مجتمعية. كما انه توجد العديد من المعوقات التي تعوق توظيف المهارات الإدارية والشخصية لضباط الشرطة وهي ضغوط العمل والاعتماد على الاقدمية فقط في اختيار المناصب القيادية وتدخل العوامل الشخصية في عملية التقييم والترشيح للمناصب وعدم وجود دورات متخصصة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين نتيجة الخبرة في العمل وان اكثر الأساليب تنمية المهارات انتشارا بين ضباط الشرطة هي الممارسة العملية والتحفيز والتشجيع وتحسين بيئة العمل الإنسانية، واوصت الدراسة بضرورة تزويد ضباط الشرطة بالمعارف النظرية والمهارات الإدارية والشخصية والنظريات الخاصة بهم التي تزيد من فاعليتهم بهم اثناء فترة الدراسة وتأهيلهم مع التركيز على تنمية المهارات الإنسانية.

في حين اوضحت دراسة **مكدونل (McDonnell, ٢٠١٩)**، مدى نجاح تدبير التمويل في المنظمات غير الحكومية يتناسب مع كم المتبرعين من خلال استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وقيمة التبرعات المقدمة من قبل المتبرعين لتنفيذ أنشطة ومشروعات المنظمة.

في حين تحدثت دراسة **(William gaushi, 1981)** التي توصلت إلى أن الثقافة التنظيمية التي شملت جماعة العمل، وتنمية القدرات الابتكارية، واهتمام الإدارة بالعاملين قد ساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم ليس في مجال العمل فقط بل في جميع نواحي الحياة الأخرى.

كما جاءت دراسة **"سامية بارح فرج، ٢٠٠٨**، "لتعزز حرص منظمات المجتمع المدني على تنمية قدراتها من خلال عقد المؤتمرات والندوات ليتسنى لها رفع مستوى المعرفة وتطوير خبراتها المهارية المتعلقة بالتدريب، وهذا من اجل زيادة العائد والمردود الإيجابي للموارد البشرية باعتبارها من المفاهيم الهامة في بناء قدرات المجتمع المدني، لذا يعد التدريب من العوامل الرئيسية التي تهدف الى تفعيل القدرات البشرية للعاملين وتطويرها، وبالرغم من ذلك فانه يواجه التدريب بمنظمات المجتمع المدني كركيزة أساسية لبناء قدراتها تحديات ومعوقات.

كما تحدثت **"النعناعي، عبير علي، ٢٠١٨"** عن اليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدى تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، وخرجت الدراسة بان هناك ارتباط وثيق بين اليات بناء القدرات المؤسسية (التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية) وتحقيق التميز المؤسسي. كما بينت الدراسة بانه يتوجب على المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل على تنمية مهاراتهم بالمنظمة واتباع طرق تعمل على ضبط واجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.

في حين أوضحت دراسة **" زهران، هيام، ٢٠١٢"** الى معرفة درجة المتطلبات اللازمة لتحقيق مستويات متقدمة لتنمية القدرات المؤسسية الخاصة بالمراكز التكنولوجية المتعلقة بخدمة المواطنين باعتبارها أحد اهم أجهزة تنظيم المجتمع ومساعدتها للقيام بدورها الخدمي والمجتمعي بطرق فاعلة لتأمين المتطلبات المادية

المتعلقة. حيث خرجت الدراسة بنتائج ضرورية تتعلق بالمتطلبات المادية والتنظيمية التي تعمل على زيادة القدرة الإبداعية المتنوعة للمراكز التكنولوجية القائمة على خدمة المواطنين لما لتلك المتطلبات من أهمية بالغة في توزيع المسؤوليات بما يتماشى مع إمكانيات وقدرات المنظمة. كما تؤكد الدراسة على وجود متطلبات تنسيقية قادرة على فتح خطوط ساخنة بين المراكز التكنولوجية والمناطق الحية لمتابعة احتياجات المواطنين.

وتعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التي تتعامل مع العديد من القطاعات داخل المجتمع وتسعى لإيجاد التوازن بين الانسان بمختلف صورته وبين بيئته وتسهم بمجهوداتها لإثبات فاعليتها وكفاءتها كمهنة في مساعدة مؤسسات المجتمع المختلفة ، وتسعى الى مساعدة سكان المجتمع الى القيام بتنظيم انفسهم لاكتساب المزيد من القدرة على التغيير المنشود وطريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية، التي تستهدف احداث التغيير بوصفها الأسلوب العلمي الذي تستخدمه مهنة الخدمة الاجتماعية للعمل مع المجتمع لإحداث التغيير المقصود. (خاطر، ٢٠٠٠، ص ٦٥)، حيث تسعى الطريقة الى مساعدة الناس والمجتمعات على اكتساب قدرة متزايدة لحل ما يواجههم من مشكلات وكذلك مساعدة المنظمات حتى تتمكن من تأدية وظائفها على الوجه المطلوب، فيمكن ان تسهم الطريقة في تحقيق المساندة الاجتماعية لبعض الفئات ولا سيما العاملين منهم من خلال المنظمات والجمعيات التي تقدم لهم الخدمات.

لقد كان لطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية اهتماما خاصا بالمؤسسات والمنظمات التي تمارس المهنة، وبكونها تمتلك القدرة على تنمية مختلف أجهزة الخدمة الاجتماعية وبناء قدراتها واحداث التكامل بينها وبين البيئة المحيطة بها فبالتالي يقع على عاتقها القيام بدورها في المجتمع بالشكل المطلوب من خلال بناء قدراتها والعمل على زيادة فاعليتها وكفاءتها في أداء أدوارها. حيث ان أي منظمة في أي نظام اجتماعي تسعى لتحقيق اهداف معينة في المجتمع، ولكن بمرور الزمن تشعر المنظمة بدأت تظهر عوامل او مواقف تؤكد عدم مواكبتها للظروف البيئية المحيطة او ان هناك جديد في مجال التخصص يجب ان تأخذ به، او ظهور مشكلات معينة تستوجب تغيير المسار.

يشكل العمل النقابي قضية مهمة في مرحلة التحرر الوطني والديمقراطي لأننا نخوض نضالا وطنيا ضد الاحتلال الإسرائيلي، وبكوننا شعب يطمح الى إقامة الدولة الفلسطينية ذات السيادة، لا بد ان يكون البعد النقابي جزءا من هذا الطموح. فقد ارتبط العمل النقابي منذ نشأته بالأحزاب السياسية والحركات الاجتماعية بشكل عام، وهذا الارتباط لم يأتي بشكل عفوي، بكون منظمة التحرير الفلسطينية عملت على تطوير العمل الجماهيري من خلال تشكيل العديد من الاتحادات المختلفة والتي كان من بينها الاتحاد النقابي الذي يمثل الأحزاب المختلفة، حيث ان لكل حزب له اتحاده متساوية مع كل الحركات الاجتماعية الأخرى من اتحادات المرأة النسوية والطلابية مما أدى الى بلورة العمل التعاوني. (إيلين، ٢٠١٦، ص ٢).

لذا فان التنظيم النقابي يعد أحد دعائم المجتمع المدني بكونه يعمل على تمكين العاملين في العديد من مجالاتهم المختلفة من تنظيم أنفسهم في الدفاع عن مصالحهم واهدافهم المشتركة، وصياغة رؤية استراتيجية

تؤدي الى التطوير الدائم داخل كياناتهم سواء الاكاديمية والمهنية والتغلب على كافة المعوقات التي تعترضهم في حياتهم العملية. ويعد التنظيم منظومة ديمقراطية مستقلة تحت شعار اتحاد أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية وتنظيم ذواتهم لاختيار ممثليهم عبر صناديق الاقتراع لمجلس اتحاد النقابات، بحيث يتم اختيار أعضاء الهيئة الإدارية لكل جامعة من الجامعات الفلسطينية عن طريق صناديق الاقتراع، ومن ثم ينتخب أعضاء الاتحاد واختيار رئيس لهذا الاتحاد. يقومون بدورهم في الدفاع عن مصالح التنظيم النقابي الذي يتشكل من أعضاء الهيئة العامة لموظفي الجامعات الفلسطينية، فهم أعضاء متطوعين يقع على عاتقهم عبء تحمل مسؤوليات كبيرة من اجل نقل الآمال والطموحات للعاملين وتذليل العقبات التي تعترض أعضاء التنظيم من اجل تحقيق الرضا والقبول بما يتلاءم مع الكرامة والعيش الكريم. (الاشقر، ٢٠٠٥، ص ٢).

ويكون هذه الموضوعات حديثة في الخدمة الاجتماعية التي تتبعها طريقة تنظيم المجتمع في العديد من المؤسسات والمنظمات، لذا تعتبر عملية بناء القدرات المؤسسية لتنشيط برامج ومشروعات نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية احدي ممارسة طرق تنظيم المجتمع واجهزته بكونها تؤدي أدوار حيوية وهامة في القضايا الاجتماعية، بكونه سيعود بالمرود الإيجابي على المنظمة والعاملين فيها والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها المنظمة بما يحقق المنفعة العامة للجميع. ومن هنا فان طريقة تنظيم المجتمع تعمل جاهدة على تصويب المسارات المتعلقة بالقدرات المؤسسية والوصول الى رؤى مشتركة تحقق من خلالها الرضى للأطراف القائمين على الخدمات او المستفيدين من خدمات المنظمة، أضف الى ذلك معالجة الكثير من القضايا التي هي موضع إشكاليات داخل المجتمع من اجل المحافظة على البناء الوظيفي للمنظمة، وزيادة فاعلية البرامج التي تقدمها ضمن مراحل تدريجية حتى يسهل استيعابها من قبل المنظمة بما يتماشى مع امكانياتها وتطويرها بما يتلاءم مع رغبات وتوجهات المنظمة والعاملين فيها. (السروجي، ٢٠٠٩، ص ص ١٠١-١٠٦).

وتعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التي تتعامل مع العديد من القطاعات داخل المجتمع وتسعى لإيجاد التوازن بين الانسان بمختلف صوره وبين بيئته وتسهم بمجهوداتها لإثبات فاعليتها وكفاءتها كمهنة في مساعدة مؤسسات المجتمع المختلفة (انس، ٢٠٠٣، ص ٥٨٣)، وتسعى الى مساعدة سكان المجتمع الى القيام بتنظيم انفسهم لاكتساب المزيد من القدرة على التغيير المنشود وطريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية، التي تستهدف احداث التغيير بوصفها الأسلوب العلمي الذي تستخدمه مهنة الخدمة الاجتماعية للعمل مع المجتمع لإحداث التغيير المقصود. (خاطر، ٢٠٠٠، ص ٦٥)، حيث تسعى الطريقة الى مساعدة الناس والمجتمعات على اكتساب قدرة متزايدة لحل ما يواجههم من مشكلات وكذلك مساعدة المنظمات حتى تتمكن من تأدية وظائفها على الوجه المطلوب، فيمكن ان تسهم الطريقة في تحقيق المساندة الاجتماعية للعاملين في التنظيم من خلال المنظمات والجمعيات التي تقدم لهم الخدمات.

مشكلة الدراسة:

تعد منظمات المجتمع المدني ركيزة أساسية لبناء المجتمعات والعمل على حمايتها وتقييمها من أي انحرافات، لذا فإنه لا غنى عن تطور ونهضة هذه المنظمات والسعي لنموها والارتقاء بها، ووضع انبى السياسات والخطط الكفيلة ببناء وتنمية وتوجيه مواردها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والثقافية بحيث يقل الفاقد ويتعاضد العائد منها.

ثانياً: أهمية الدراسة:

يكتسب التنظيم النقابي أهمية كبيرة بكونه يسعى لتحقيق إنجازات ونجاحات عالية الجودة لتنشيط البرامج والمشروعات ورفع كفاءتها، فى العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية والثقافية بشكل مؤسسى ومهني لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية الامر الذى يسهم فى تحسين أدائها وتطوير وبناء قدراتها، وتوفير الظروف المناسبة لاستدامتها واستمراريتها. وتتضح هذه الأهمية من خلال الأهمية النظرية على النحو الآتى:

- ١- تسليط الضوء على القضايا الاقتصادية ووضع الحلول والمقترحات المناسبة لها وتدعيمها.
- ٢- زيادة الوعي لدى الكوادر العاملة فى التنظيم النقابي بإمكانية تطوير قدراتهم على أسس علمية حديثة، مما يحقق دوام الاستدامة والاستمرارية للمنظمة.
- ٣- الاستقصاء والبحث عن المعرفة العلمية والمهنية، والعمل على تطوير الأساليب الاستراتيجية، وصولاً الى أسلوب التدخل المهني وما يتضمنه من مبادئ ومفاهيم إدارية ومعتقدات وافتراسات وسلوكيات.

ثالثاً: أهداف الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة إلى العمل على تحقيق هدف رئيسي مؤداه:
- " بناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيس من الأهداف الفرعية التى مؤداهما التالى:
- ١- تحديد مستوى بناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية.
 - ٢- تحديد مستوى ابعاد بناء القدرات الاقتصادية لدى أعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية.
 - ٣- تحديد العائد الأكثر ارتباطاً ببناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية.
 - ٤- التوصل الى مقترحات لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الأمريكية.

رابعاً: فروض الدراسة

أ الفرض الأول للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى بناء القدرات الاقتصادية لدى أعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية متوسطاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الابعاد التالية:

١- بناء العملية التنموية. ٢- بناء العملية التخطيطية. ٣- بناء العملية المهنية. ٤- بناء العملية الإدارية.

ب الفرض الثانى للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى ابعاد بناء القدرات الاقتصادية لدى نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية متوسطاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الابعاد التالية:

١- القدرة التمويلية. ٢- القدرة التدريبية. ٣- القدرة على الاتصال. ٤- القدرة البشرية.

ج الفرض الثالث للدراسة: توجد علاقة دالة احصائياً بين بناء القدرات الاقتصادية وبناء قدرات أعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية.

خامساً: مفاهيم الدراسة

بناء القدرات Capacity Building

تعرف القدرة **Capacity** بانها القوة والمهارة اللازمين للقيام بالعمل (Longman,2004,p82) كما

تعرف بانها مقدرة المرء الفعلية على انجاز عمل ما او التكيف فى العمل بنجاح وتحقق بأفعال حسية او ذهنية وقد تكون فطرية او مكتسبة (بدوي، ١٩٩٣، ص ١)، وتعرف امانى قنديل ببناء القدرات بانها عملية تدخل خارجي لتحسين وتطوير أداء المنظمة فى علاقتها برسالتها وهدفها وعلاقتها بالإطار الثقافى والاجتماعى والاقتصادى والسياسى الذى توجد فيه وفى توظيف مرادها بما يحقق الاستدامة (قنديل، ٢٠٠٠، ص ١٨٧) داخل مجتمعها وفى تحقيق أهدافها وخطط خدماتها.

وتعرف ببناء القدرات:

بانها تلك العمليات التى من خلالها يتم تجهيز الافراد والجماعات والمؤسسات بالمهارات والمعارف والكفاءات والموارد والقدرات وأيضاً الاتجاهات والخصائص السلوكية من اجل ان تحدد وتنجز رسالة محددة ومهام وانشطة معينة وذلك من اجل تحقيق التنمية المستدامة والقضاء الفقر بكفاءة وبشكل يؤثر بإيجابية على المجتمع التى تعمل من خلاله (Norris,Carla,2002)

مفهوم النقابة

مصطلح النقابة مشتقة لغوياً من النقيب، ويعرف فى لسان العرب انه "سيد وعريف القوم وجمعها

نقيب وهو شاهد القوم، وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم، ويستدل اخبارهم. والنقيب هو كل من يعرف دخلية قومه ويستدل على مناقبهم. (الانصاري، ٢٠٠٣، ص ٩٣-٩٥).

اصطلاحاً: كان اول استخدام لكلمة نقابة في إنجلترا بتسمية "Trade Union" تعبيراً لنشاط جمعيات عمالية تأسست على شكل "نوادي الصداقة" Friendly Clubs هدفها الدفاع عن العمال ذلك سنة ١٧٢٠ وهو تاريخ اول تظلم قام به عمال الخياطة، الذين رفعوا شكاوى الى البرلمان الإنجليزي لتشكيل جمعية بهدف تحسين اجورهم وتخفيض يوم العمل بساعة واحدة، وشكلت هذه الجمعية او تنظيم نقابي جمع ٧٠٠٠ عامل في الخياطة. (لوفان، ١٩٨٠، ص ٩).

الاحتياجات التنموية:

هو كل ما يتطلب الحصول عليه لتنمية المجتمع في العديد من المجالات المتعلقة بالموارد البشرية او المادية التي تنعكس بشكل خطط ومشاريع وبرامج تلبي حاجات المجتمع. (عطية، ٢٠١٨، ص ٥).

سادساً: اهداف نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية يقوم التنظيم النقابي في العمل على تدعيم حقوق أعضاء التنظيم من خلال تحقيق الأهداف الاتية: (SOH, 2019, Phara1).

- ١ حماية حقوق أعضاء التنظيم والدفاع عن مصالحهم طبقاً لأحكام قانون العمل المتعلق بهذا الشأن.
- ٢ الاستمرار الدائم على تطوير أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات الصحية لأعضاء التنظيم بالتنسيق مع إدارة الجامعة لتحقيق هذا الغرض، والمتابعة الحثيثة للنظام التأميني والضمان الاجتماعي بهدف تحسينها.
- ٣ العمل الحثيث على تحقيق مستويات معيشية واجتماعية وثقافية أفضل لأعضاء التنظيم.
- ٤ تحسين نظام مكافأة نهاية سنوات الخدمة، من اجل توفير حياة كريمة لأعضاء التنظيم.
- ٥ متابعة العمل بالقوانين والأنظمة المعمول بها والشفافية في تطبيقها بالجامعة ومدى شموليتها لجميع العاملين دون تمييز والعمل الدؤوب على تطويرها.
- ٦ متابعة الأنظمة المالية والإدارية والأكاديمية في الجامعة وابداء الملاحظات لإدارة الجامعة من اجل تصويب الأخطاء الناجمة لهذا الغرض، والوقوف عند الانتهاكات والتجاوزات التي تمس حقوق العاملين وتعرض امنهم الوظيفي للخطر.
- ٧ رفع المستوى العلمي والأكاديمي والمهني لأعضاء التنظيم عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات العلمية والفكرية وإصدار الأبحاث العلمية والنشرات الدورية والدورات التدريبية.
- ٨ تبني نشر الأبحاث العلمية والدراسات الأدبية وتشجيع الاعمال الإبداعية والفكرية والابتكار العملي لأعضاء التنظيم.
- ٩ الانتماء الحقيقي للمؤسسة ومساندة الجامعة في اعمالها التطويرية العلمية والأدبية

سابعاً: المقومات الاستراتيجية التي ينبغي على التنظيم النقابي القيام بها للوصول الى سياسات إنتاجية قادرة على بناء هيكل تنظيمي ومنها:

أ وحدة الهدف (The unity of purpose):

فهو كل ما يتوافق مع الافراد والجماعات والاقسام داخل التنظيم فتعمل هذه الانساق جميعها ضمن دائرة متكاملة ولا بد ان تكون في انسجام تام لتحقيق الأهداف فيما بينها باعتبارها سلسلة من الحلقات المترابطة يكمل بعضها الآخر لتحقيق اهداف المنظمة.

ب تقسيم العمل (division of labor):

يعد التنظيم كيان يضم مجموعة من الافراد الفاعلين داخله، فعملية تقسيم الاعمال تتم حسب الخبرات التي يمتلكها كل فرد والمجال الذي يبدع فيه.

ج وحدة القيادة (Command unit):

لا بد لكل تنظيم راس واحد يكون مسؤول عن إدارة اعمال المنظمة يصدر التعليمات للأعضاء المرؤوسين وعليهم العمل بها، مما يجعل المنظمة قادرة على سير اعمالها بطرق سلسلة بعيدا عن التداخل والتضارب في أداء العمل، وهذا يوضح لنا التسلسل الهرمي للسلطة التنظيمية العليا الى التي ادناها، مما يؤدي الى عملية سير الأوامر والتعليمات بسلاسة من الرؤساء الى المرؤوسين وانسيابها بأسرع وقت واقل مجهود.

د تفويض السلطة (undermining the power):

لا بد من التمتع بالصلاحيات التي تمتلكها الإدارة العليا وتفويضها للسلطات الإدارية الأدنى لتنفيذ الاعمال المطلوبة منها على أكمل وجه (فهيمى، ٢٠١٢، ص ٢٥٩).

هـ تكافؤ السلطة مع المسؤولية (Equating power with responsibility):

هي الموازنة بين السلطة والمسؤوليات الملقاة على كاهل المدير، أي ان يعطى الفرد او العضو العامل في التنظيم صلاحيات معينة يستطيع من خلالها القيام بالواجبات والمهام المطلوبة منه لضمان انجازها.

و المرونة (Flexibility):

لا بد للتنظيم ان يتمتع بالمرونة حتى يكون بإمكانه التعامل مع التقلبات المفاجئة دون احداث أي تغييرات أساسية في معالمه الرئيسية.

ز نطاق الاشراف (Scope of supervision):

انه لا يصح زيادة المرؤوسين الذين يقعون تحت الاشراف عن رئيس واحد عن العدد المنق عليه بما يسمح به وقته وجهده ومكانته الوظيفية، بكونه يقع تحت ضوابط يحددها الاشراف.

ح الرقابة والانفتاح (Oversight and openness):

وهي يعني ان التنظيم الجيد هو الذي لا يعارض عملية الرقابة فيما بين الأقسام داخله، بل يعمل على تسهيلها والانفتاح بين الإدارات داخلها.

ط الانسجام والتعاون بين العاملين (Harmony and cooperation among employees)

أي ان التنظيم الناجح والفعال هو الذي يعمل على تحقيق التعاون بين العاملين، وهذا يتطلب وضع الرموز الفاعلة في أماكنهم المناسبة، مما يؤدي الى تحقيق الانسجام والتعاون. ويمكن ان تصنف مقومات التنظيم النقابي الى نوعين أساسيين: (الصدقي، عبد الخالق، ٢٠٠٤، ص ٢٧٧-٢٧٨).

ي مقومات تكوينية: (Formative ingredients)

وهي كل تجمع تنظيمي تتوفر فيه العناصر البشرية من شكل عشوائي الى شكل منظم وتتمثل هذه العناصر، بالمنظمة، العاملين، الضوابط والقيم الاجتماعية، والاهداف المتبادلة.

ك مقومات وظيفية: (Functional ingredients)

هي مجموعة الانساق الموجودة داخل التنظيم والتي تلعب أدوار محددة، تكون هذه الانساق متكاملة مع بعضها البعض الاخر، للوصول الى عملية البناء الاجتماعي او النسق الاجتماعي التي بموجبها يتم تحديد خصوصيتها. ومن الأمثلة على المقومات الوظيفية للتنظيم (المقومات الاجتماعية، المقومات الثقافية، المقومات البشرية، المقومات الاقتصادية).

ثامنا: الاجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية.
المنهج المستخدم: منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء التنظيم النقابي في الجامعة العربية الامريكية.

مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

سوف يتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية في

جنين

ب- المجال الزمني:

وهو فترة اجراء الدراسة الميدانية.

ج- المجال البشري:

الحصر الشامل لأعضاء نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية وعددهم "٢١" مفردة.

تاسعا: الأساليب الإحصائية:

بعد القيام بعملية جمع البيانات، لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية، تم افراغها ليا من خلال استخدام الحاسب الالى برنامج (SPSS) وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي.

وللحكم على كيفية المستوى باستخدام المتوسط على النحو التالي: إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة او البعد بين ١ - ١.٦٧ (مستوى منخفض).

إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة او البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٠ (مستوى متوسط).

إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة او البعد بين أكثر من ٢.٣٥ - ٣ (مستوى مرتفع).

عاشرا: نتائج الدراسة الميدانية:

يوضح الجدول رقم (١) بان خصائص عينة البحث من أعضاء التنظيم النقابي المتدربين من نقابة العاملين فى الجامعة العربية الامريكية والذي تم الحصول عليها وفقا للتوزيع الاحصائي التالي:
المحور الاول : وصف مجتمع الدراسة يوضح جدول رقم (١)

التسلسل	المتغير	الاستجابة	النسبة	التكرار
1	الجنس	ذكر	76%	16
		أنثى	24%	5
	المجموع		100%	21
2	العمر	من ٣٥ - اقل من ٤٠	10%	2
		من ٤٠ الى اقل من ٤٥	19%	4
		من ٤٥ فأكثر	71%	15
	المجموع		100%	21
٣	الصلة بالمنظمة	رئيس نقابة	5%	1
		أعضاء الهيئة الإدارية	33%	7
		أخصائي اجتماعي بالمنظمة	5%	1
		لجان الفرعية بالمنظمة	57%	12
	المجموع		100%	21
4	الحالة التعليمية	دبلوم متوسط	0%	٠
		بكالوريوس	57%	١٢
		الدراسات العليا	43%	٩
	المجموع		100%	21
5	عدد سنوات الخبرة	اقل من ١٠ سنة	19%	4
		من ١٠ الى اقل من ١٥	71%	15
		من ١٥ سنة فأكثر	10%	2
	المجموع		100%	21
6	المشاركة في بناء القدرات	نعم	10%	2
		لا	90%	19
		المجموع	100%	21

7	المشاركة في الدورات التدريبية	نعم	10%	2
		لا	90%	19
	المجموع		100%	21

- ١- تشير المعطيات الأولية بالنسبة للمبحوثين من الذكور تراوحت (٧٦٪) وبلغت نسبة المبحوثين من الإناث نسبة (٢٤٪) وهذا مؤشر ان نسبة الذكور اعلى في المشاركة في البرنامج من الإناث.
- ٢- يوضح الجدول السابق ان نسبة (١٠٪) من الفئة العمرية من (٣٥-٤٠ سنة) وان نسبة (١٩٪) من المبحوثين من الفئة العمرية (٤٠-٤٥) وان نسبة (٧١٪) من المبحوثين من افراد العينة من الفئة العمرية (٤٥ فأكثر).
- ٣- يوضح من الجدول رقم (١) بان نسبة الحاصلين على دبلوم متوسط بلغت (٠) وان نسبة المبحوثين الحاصلين على مؤهل دراسات عليا بلغت (٤٣٪) من أعضاء التنظيم النقابي، وان نسبة المبحوثين الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بلغت (٥٧٪) وهو اعلى مؤشر من افراد العينة المبحوثين.
- ٤- يوضح من الجدول بان نسبة أعضاء التنظيم النقابي صلتهم بالمنظمة (٥٪) رئيس للنقابة، ويليه أعضاء الهيئة الإدارية للتنظيم النقابي بلغت (٣٣٪)، وثم اخصائي اجتماعي بالمنظمة بنسبة (٥٪) وأخيرا اللجان الفرعية بالمنظمة بنسبة (٥٧٪).
- ٥- يوضح الجدول بان نسبة المبحوثين من افراد العينة بلغت (١٩٪) كانت خبرتهم اقل من ١٠ سنوات، وان نسبة المبحوثين من افراد العينة تراوحت خبرتهم (١٠-١٥)، وان نسبة (١٠٪) من المبحوثين من افراد العينة تراوحت عدد سنوات الخبرة لديهم من ١٥ سنة فأكثر.
- ٦- كما يوضح الجدول بان عدد المشاركين في بناء القدرات بلغت نسبة (١٠٪) وان الغالبية العظمى من افراد العينة الغير مشاركين في بناء القدرات بلغت نسبة (٩٠٪).
- ٧- ويوضح الجدول بان نسبة المشاركة بالدورات التدريبية لمن لم يحصلوا على دورات تدريبية في بناء القدرات بنسبة (٩٠٪)، وان نسبة (١٠٪) حاصلين على دورات تتعلق ببناء القدرات.

المحور الثاني: بناء القدرات الاقتصادية في تنشيط برامج ومشروعات نقابة العاملين

ن = ٢١

جدول رقم (٢) يوضح تحديد المستوى التنموي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يتبع التنظيم النقابي إجراءات فاعلة في تحقيق بناء القدرات وتنشيط برامجها.	١,٧٦	0,٤٣	٤
٢	يسعى التنظيم النقابي لتوفير التمويل والعناية بتدريب العاملين على تنمية مهاراتهم.	١,٦٦	٠,٦٥	٥
٣	توفر نقابة العاملين الدعم والاسناد في تنفيذ البرامج والمشروعات التنموية.	١,٣٣	٠,٤٨	٦
٤	تسعى نقابة العاملين لتطوير قدراتها والوقوف في وجه التحديات التي تعترضها.	١,٧٦	٠,٧٠	٣
٥	يسعى التنظيم النقابي لتنمية قدراته التكنولوجية.	١,٨٠	٠,٥١	2
٦	ضرورة تفعيل التنظيم النقابي برامجه المرتبطة بالهيكلية والعمليات الداخلية.	٢,١٤	٠,٦٥	1
	البعد ككل	١,٧٤	٠,٤٩	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحديد الاحتياجات التنموية كما يحددها العاملون في نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (١,٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول ضرورة تفعيل التنظيم النقابي برامج المرتبطة بالهيكلية والعمليات الداخلية بمتوسط حسابي (٢,١٤)، وانحراف معياري (٠,٦٥)، وجاء بالترتيب الثاني يسعى التنظيم النقابي لتنمية قدراته التكنولوجية بمتوسط حسابي (١,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٥١)، وأخيراً توفر نقابة العاملين الدعم والاسناد في تنفيذ البرامج والمشروعات التنموية بمتوسط حسابي (١,٣٣) وانحراف معياري (٠,٤٨)، وجاء ذلك متفقاً مع ما "اوصت به دراسة عويس (١٩٩٦)" الى ضرورة استخدام الاخصائيين الاجتماعيين للمهام والأساليب الفنية للعملية التخطيطية وبخاصة اساليب تحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات واتخاذ القرارات التخطيطية بجانب اساليب التقييم والمتابعة وحساب العائد الاقتصادية.

ن = ٢١

جدول رقم (٣) يوضح تحديد المستوى التخطيطي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يعمل التنظيم النقابي على تطوير اللوائح التنظيمية التي تحكمه	٢,٢٣	٠,٧٠	١
٢	يمتلك أعضاء التنظيم النقابي خبرة في مجال العمل	١,٩٠	٠,٧٠	٦
٣	تساهم عملية التخطيط في حصول العاملين على خدمات أفضل	٢,١٩	٠,٦٠	٢
٤	ضرورة قيام التنظيم النقابي بعقد دورات تدريبية لتفعيل المهارات التخطيطية	٢,١٤	٠,٧٩	٣
٥	يسعى التنظيم النقابي الى الاعتماد على المهارات التخطيطية وتحديد الأولويات	٢,٠٤	٠,٥٨	٥
٦	يستند التنظيم النقابي على عملية التخطيط لتحسين الأداء المهني	٢,١٤	٠,٧٢	٤
	البعد ككل	٢,١٠	٠,٦٨	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحديد الاحتياجات التخطيطية كما يحددها العاملون في نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول يعمل التنظيم النقابي على تطوير اللوائح التنظيمية التي تحكمه بمتوسط حسابي (٢,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٧٠)، وجاء بالترتيب الثاني تساهم عملية التخطيط في حصول العاملين على خدمات أفضل بمتوسط حسابي (٢,١٩)، وانحراف معياري (٠,٦٠)، وأخيراً يمتلك أعضاء التنظيم النقابي خبرة في مجال العمل بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٧٠)، وهذا ما شارت اليه دراسة كلا من سليفردج (٢٠٠٩) "Selfridge" ودرويش (٢٠١٠)، " وعبدالله (٢٠١٣) التي اكدت على أهمية تحقيق الشفافية والمسئولية الاجتماعية في مقابلة احتياجات العاملين بناءً على المصادقية الخاصة باحتياجاتهم الملحة بناءً على نتائج الدراسة والبحوث الميدانية.

جدول رقم (٤) يوضح تحديد المستوى المهني

ن=٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يعتمد التنظيم النقابي على الوسائل التكنولوجية لتطوير قدرات العاملين	١,٩٥	٠,٥٨	٥
٢	يساهم التنظيم النقابي في تمكين العاملين وتحفيزهم	١,٥٧	٠,٧٤	٦
٣	تعمل نقابة العاملين على اجراء تقييمات ذاتية لقياس قدرات أعضاء التنظيم	٢,٣٣	٠,٤٨	٣
٤	تسعى نقابة العاملين الى رفع مستوى قدرات أعضائها الوظيفية	٢,٤٢	٠,٥٠	١
٥	تعمل نقابة العاملين على اجراء تقييمات ذاتية لقياس قدرات أعضاء التنظيم وانجازاتهم	٢,٠٤	٠,٢١	٤
٦	تسعى نقابة العاملين الى الحد من التفاوتات في الموارد البشرية والتعليم	٢,٤٢	٠,٥٠	٢
	البعد ككل	٢,١٢	٠,٥٠	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحديد الاحتياجات المهنية كما يحددها العاملون في نقابة العاملين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تسعى نقابة العاملين الى رفع مستوى قدرات أعضائها الوظيفية بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وجاء في الترتيب الثاني تسعى نقابة العاملين الى الحد من التفاوتات في الموارد البشرية والتعليم بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وأخيراً يساهم التنظيم النقابي في تمكين العاملين وتحفيزهم بمتوسط حسابي (١,٥٧)، وهذا ما أكدته دراسة فريديريس وكبير (Kerr & Frideres, 1993) والتي تناولت أهمية بناء القدرات المؤسسية للمجتمعات المحلية وإعطاء المنظمات التطوعية دور واضح في تخطيط وتنفيذ ومراقبة مشروعات التنمية وأهمية المناقشة والحوار في تسهيل عملية التنفيذ للبرامج والمشروعات.

جدول رقم (٥) يوضح تحديد المستوى الإداري

ن = ٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعتمد نقابة العاملين على الإقدمية في اختيار المناصب القيادية	٢,١٩	٠,٤٠	٤
٢	تسعى نقابة العاملين الى الحد من معوقات بناء القدرات وتوظيف المهارات	١,٨٥	٠,٨٥	٦
٣	يحد التنظيم النقابي من تدخل العوامل الشخصية في عملية التقييم للمناصب الادارية	٢,٤٧	٠,٥١	١
٤	يعمل التنظيم النقابي على تحفيز العاملين وتحسين بيئة العمل	٢,٤٢	٠,٥٠	٢
٥	تسعى نقابة العاملين الى تطوير قدراتها الإدارية والمهارية	٢,٢٨	٠,٨٤	٣
٦	تتمتع نقابة العاملين بمهارات التعامل مع العاملين	٢,٠٩	٠,٣٠	٥
	البعد ككل	٢,٢١	٠,٥٦	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحديد الاحتياجات الإدارية الواجب توفرها لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول يحد التنظيم النقابي من تدخل العوامل الشخصية في عملية التقييم للمناصب الإدارية بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وجاء بالترتيب الثاني يعمل التنظيم النقابي على تحفيز العاملين وتحسين بيئة العمل بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وأخيراً تسعى نقابة العاملين الى الحد من معوقات بناء القدرات وتوظيف المهارات بمتوسط حسابي (١,٨٥)، وهذا ما شارته اليه دراسة كلا من سليفردج (٢٠٠٩) "Selfridge" التي اكدت على أهمية التخطيط والتنفيذ والدعم المتواصل كعنصر أساسي لمواجهة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.

المحور الثالث: ابعاد بناء القدرات الاقتصادية لدى نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية:

جدول رقم (٦) يوضح القدرات التمويلية

ن=٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تسعى نقابة العاملين الى الحصول على تبرعات خارجية لتنفيذ أنشطة ومشروعات تنموية	٢,٤٢	٠,٥٠	٢
٢	تعمل نقابة العاملين على تنفيذ برامج ومشروعات لمواجهة النقص في الإمكانيات المادية	٢,١٩	٠,٤٠	٦
٣	تعمل نقابة العاملين على تطوير خبرات أعضائها لتطوير موارد المنظمة	٢,٣٨	٠,٤٩	٤
٤	تركز نقابة العاملين على أهمية المحاسبة المالية لتعزيز مؤشرات الأداء المالي	٢,٣٨	٠,٤٩	٣
٥	ضرورة اشراك العاملين في اتخاذ القرارات لتحقيق اهداف العمل	٢,١٩	٠,٨٧	٥
٦	تمارس نقابة العاملين الشفافية لتمكين العاملين من المشاركة في العملية التنظيمية الفعالة	٢,٤٧	٠,٥١	١
	البعد ككل	٢,٣٣	٠,٥٤	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات التمويلية الواجب توفرها لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تمارس نقابة العاملين الشفافية لتمكين العاملين من المشاركة في العملية التنظيمية الفعالة بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وجاء في الترتيب الثاني تسعى نقابة العاملين الى الحصول على تبرعات خارجية لتنفيذ أنشطة ومشروعات تنموية بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وأخيراً تعمل نقابة العاملين على تنفيذ برامج ومشروعات لمواجهة النقص في الإمكانيات المادية بمتوسط حسابي (٢,١٩)، وهذا ما اشارت اليه "دراسة درويش (٢٠١٠)"، حيث اكدت على أهمية استغلال الموارد المادية والبشرية والعلاقات العامة والتنشيك بما يساعد على تحقيق الأهداف الموضوعية.

جدول رقم (٧) يوضح القدرات التدريبية

ن=٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تسعى نقابة العاملين الى عقد دورات تدريبية لتفعيل وحداتها الداخلية في تنشيط البرامج والمشروعات	١,٨٠	٠,٨١	٤
٢	ضرورة حضور المؤتمرات لزيادة خبرات التنظيم وتطوير مهاراته	١,٦١	٠,٦٦	٥
٣	تسعى نقابة العاملين الى الحصول على المردود الإيجابي في كفاءة الموارد البشرية	١,٣٥	٠,٧٢	٣

٤	تساهم عملية التدريب في بناء القدرات الاتصالية والمعلوماتية	٢,١٤	٠,٣٥	٢
٥	تسعى نقابة العاملين من خلال عمليات التدريب الى تحقيق التميز المؤسسي	١,٥٧	٠,٨١	٦
٦	تساهم عملية التدريب بتحقيق القدرة على التخطيط الاستراتيجي المتعلق بقواعد البيانات والتقارير الإحصائية	٢,٣٨	٠,٤٩	١
	البعد ككل	١,٨٠	٠,٦٤	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات التدريبية الواجب توفرها لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (١,٨٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تساهم عملية التدريب بتحقيق القدرة على التخطيط الاستراتيجي المتعلق بقواعد البيانات والتقارير الإحصائية بمتوسط حسابي (٢,٣٨)، وجاء في الترتيب الثاني تساهم عملية التدريب في بناء القدرات الاتصالية والمعلوماتية بمتوسط حسابي (٢,١٤)، وأخيراً تسعى نقابة العاملين من خلال عمليات التدريب الى تحقيق التميز المؤسسي بمتوسط حسابي (١,٥٧). هذا ما بينته دراسة عبير النعناعي (٢٠١٨)، بأنه يتوجب على المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل على تنمية مهاراتهم بالمنظمة واتباع طرق تعمل على ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.

القدرات جدول رقم (٨) القدرات الاتصالية

ن = ٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	ضرورة وجود قنوات اتصال مفتوحة بين العاملين في نقابة العاملين	١,٩٠	٠,٧٦	٦
٢	يساعد الاتصال بتنمية وعي العاملين بأهمية بناء القدرات المؤسسية	٢,٢٣	٠,٤٣	٢
٣	تساهم قنوات الاتصال بتقديم خدمات أفضل للعاملين	١,٩٥	٠,٦٦	٥
٤	تسعى نقابة العاملين الى التشبيك مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات المماثلة	٢,٠٤	٠,٧٤	٤
٥	تحرص نقابة العاملين على الأهمية بتكنولوجيا الاتصال	٢,٠٩	٠,٦٢	٣
٦	تسعى نقابة العاملين الى تنشيط برامجها ومشروعاتها عن طريق قنوات الاتصال	٢,٣٣	٠,٩١	١
	البعد ككل	٢,٠٩	٠,٦٨	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات الاتصالية الواجب توفرها لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تسعى نقابة العاملين الى تحقيق احتياجاتها

التنموية عن طريق قنوات الاتصال بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وجاء في الترتيب الثاني يساعد الاتصال بتنمية ووعي العاملين بأهمية بناء القدرات الاقتصادية بمتوسط حسابي (٢,٢٣)، وأخيراً ضرورة وجود قنوات اتصال مفتوحة بين العاملين في نقابة العاملين بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وهذا ما أكدته "دراسة منال طلعت" على ضرورة وضع البنية لمطالبات بناء وتنمية قدرات الموارد البشرية وامتداد الجمعيات الأهلية بتكنولوجيا الاتصال، حيث إن هناك جوانب تعد أكثر احتياجاً بالجمعيات الأهلية منها تدريب العاملين بها، ونظام الشفافية والمساءلة داخل الجمعيات الأهلية لهذا يتطلب تحسين الأداء المهني لكي تستطيع وضع الخطط والبرامج والخدمات.

القدرات جدول رقم (٩) القدرات البشرية		ن = ٢١	
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تعلم القدرات البشرية على رفع كفاءة العاملين بالمنظمة	٢,٢٨	٠,٨٤
٢	تركز نقابة العاملين على التعليم التنظيمي لتنمية الموارد البشرية	٢,٠٤	٠,٥٨
٣	تساهم القدرات البشرية في التنظيم النقابي بتنمية القدرات الابتكارية	١,٧١	٠,٦٤
٤	تحدد ثقافة الجودة لتفعيل التنمية البشرية	١,٧٦	٠,٦٢
٥	تهيئة البيئة التنظيمية التي يسودها الولاء والمبادرة	١,٨٥	٠,٦٥
٦	تحقق المصداقية بين العملاء ومقدمي الخدمات	٢,٣٨	٠,٤٩
	البعد ككل	٢,٠٠	٠,٦٣
		متوسط	مستوى

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات البشرية الواجب توفرها لبناء القدرات الاقتصادية لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين كما يحددها أعضاء التنظيم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تحقق المصداقية بين العملاء ومقدمي الخدمات بمتوسط حسابي (٢,٣٨)، وجاء في الترتيب الثاني تعلم القدرات البشرية على رفع كفاءة العاملين بالمنظمة بمتوسط حسابي (٢,٢٨)، وأخيراً تساهم القدرات البشرية في التنظيم النقابي بتنمية القدرات الابتكارية بمتوسط حسابي (١,٧١)، وهذا ما أكدته دراسة "وائل عمران" أهمية التدريب والعلم من أهم عناصر بناء القدرات المؤسسية، فإن هناك أبعاداً أخرى يجب التركيز عليها، فبجانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يجب أن يرافقه دعم المنظمات وإصلاح هيكلها الإدارية واطرها القانونية، فعملية بناء القدرات الهدف منها دمج العديد من الاستراتيجيات الإصلاحية العاملة على رفع كفاءة وفعالية جميع الأطراف الفاعلة في المجتمع كقطاع الحكومي أو القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني المتعددة.

اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى بناء القدرات الاقتصادية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية متوسطاً

جدول رقم (١٠) مستوى بناء القدرات الاقتصادية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية ككل

ن =

٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
---	----------	-----------------	-------------------	---------	---------

١	بناء العملية التنموية.	١,٧٤	٠,٤٩	متوسط	٤
٢	بناء العملية التخطيطية.	٢,١٠	٠,٦٨	متوسط	٣
٣	بناء العملية المهنية.	٢,١٢	٠,٥٠	متوسط	٢
٤	بناء العملية الإدارية.	٢,٢١	٠,٥٦	متوسط	١
	بناء القدرات المؤسسية ككل	٢,٠٤	٠,٥٥	مستوى متوسط	

يوضح الجدول رقم ١٠ أن: مستوى بناء القدرات الاقتصادية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٤)، ومؤشرات ذلك وفقا لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول بناء العملية الإدارية بمتوسط حسابي (٢,٢١) وجاء في الترتيب الثاني بناء العملية المهنية بمتوسط حسابي (٢,١٢)، وجاء في الترتيب الثالث بناء العملية التخطيطية بمتوسط حسابي (٢,١٠)، وأخيرا بناء العملية التنموية بمتوسط حسابي (١,٧٤)، مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع ان يكون مستوى بناء القدرات المؤسسية لدى أعضاء نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية متوسطا".

اختبار الفرض الثاني للدراسة: من المتوقع ان يكون مستوى ابعاد بناء القدرات الاقتصادية لدى نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية متوسطا"

$$n=21$$

جدول رقم (١١) يوضح الأبعاد ككل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	القدرة التمويلية.	٢,٣٣	٠,٥٤	متوسط	١
٢	القدرة التدريبية.	١,٨٠	٠,٦٤	متوسط	٤
٣	القدرة على الاتصال.	٢,٠٩	٠,٦٨	متوسط	٢
٤	القدرة البشرية	٢,٠٠	٠,٦٣	متوسط	٣
	ابعاد بناء القدرات ككل	٢,٠٥	٠,٦٢	مستوى متوسط	

ويوضح الجدول رقم (١١) ان مستوى ابعاد القدرات الاقتصادية لدى أعضاء مجلس نقابة العاملين في الجامعة العربية. حيث تبين ان مستوى الأبعاد جاء متوسطا، وهذا يتوافق مع الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع ان يكون مستوى ابعاد بناء القدرات الاقتصادية لدى نقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية متوسطا. وهذا يدل على ان أعضاء مجلس نقابة العاملين بحاجة الى مضاعفة جهودهم وتعزيز قدراتهم التمويلية والتدريبية والاتصالية والبشرية.

جدول (١٢) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين بناء القدرات الاقتصادية وبناء قدرات أعضاء مجلس نقابة العاملين لتحقيق الاحتياجات التنموية لنقابة العاملين في الجامعة العربية الأمريكية.

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R		اختبار (ف) F- Test		اختبار (ت) T-Test		معدل الانحدار R	المتغير المستقل
	القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
							٠,٠٥٦	

٠,١٠٣	٠,١٥٦	٠,٣٢١	٠,١٥٦	٢,١٨٧	٠,١٥٦	١,٤٧٩	بناء القدرات ككل
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------------------

يوضح الجدول السابق ان:

- أ- بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاقتصادية ككل" والمتغير التابع" ابعاد بناء قدرات أعضاء مجلس نقابة العاملين ككل" كما يحددها أعضاء التنظيم النقابي في الجامعة العربية الامريكية (٠,٣٢١)، وهي غير دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وتدل على عدم وجود ارتباط طردي بين المتغيرين.
- ب- وتشير نتيجة اختبار (ف) $F=2.187, Sig= (0.156)$ الى انها غير دالة معنوية في نموذج الانحدار البسيط، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.103) ، أي أن بناء القدرات الاقتصادية ككل (١0.3%) من التغيرات في بناء قدرات العاملين ككل كما يحددها أعضاء التنظيم النقابي بالجامعة العربية الامريكية.
- ج- وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (1.479)، وهي تشير الى عدم وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- د- مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاقتصادية وبناء قدرات أعضاء مجلس نقابة لتحقيق الاحتياجات التنموية.

توصيات الدراسة:

أ العمل على الزيادة من مستوى بناء القدرات الاقتصادية العديد لدى أعضاء مجلس نقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية والتي منها:

- ١) تحسين المستوى التنموي ومضاعفة الجهود باتخاذ العديد من الإجراءات الفاعلة لتنمية مهارات العاملين باستغلال المصادر التمويلية والعمل على تدريب العاملين لتطوير قدراتهم والوقوف في وجه التحديات التي تعترض عملية التنمية وكذلك الاحتياجات المرتبطة بالقدرات التكنولوجية والهيكلية والعمليات الداخلية.
- ٢) زيادة فاعلية المستوى التخطيطي للتنظيم وذلك من خلال قيام المنظمة بعقد دورات تدريبية لتحسين مستوى الأداء المهني المتعلق بتطوير القوانين والأنظمة واللوائح التنظيمية التي تساهم في دعم البرامج والمشروعات التنموية لرفع من مستوى الخدمات المقدمة للعاملين.
- ٣) تفعيل المستوى المهني واجراء الإصلاحات لنظم التطوير المهني المتمثلة في الوسائل التكنولوجية لتطوير قدرات العاملين لتحفيزهم وتمكينهم والتغذية الراجعة لإنجازاتهم مما يعزز من قدرات أعضاء التنظيم الوظيفية التي تعكس الاتجاهات الإصلاحية والتجديدية والحد من التفاوتات البشرية والتعليم.
- ٤) تعزيز القدرات الإدارية لزيادة معارف القيادات العاملة وتنمية مهاراتهم لمواجهة المشكلات والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وتعزيز العلاقات والروابط الاجتماعية فيما بين العاملين وتحفيزهم مما يؤسس لحو ملائم في بيئة العمل.

ب العمل على بناء وتنمية القدرات اللازمة لنقابة العاملين في الجامعة العربية الامريكية من خلال الاهتمام بالقدرات التالية:

- ١) القدرات التمويلية: من خلال زيادة الموارد المالية للمنظمة مما يساعدها على ايجاد حلول للقضايا والمشكلات العالقة وتوظيف الموارد المالية في ضوء الاولويات الممكنة وكذلك العمل على زيادة الخبرات لأعضاء التنظيم لتطوير البرامج والمشروعات الاجتماعية لزيادة كفاءة وقدرات المنظمة.

- ٢) القدرات التدريبية: وتتمثل في عقد الدورات التدريبية لاكتساب أعضاء التنظيم النقابي الخبرات والمهارات والمعارف لتطوير وتحسين وظائفهم بكفاءة لتحقيق التميز المؤسسي القائم على التخطيط والبناء الفعال لتنشيط البرامج والمشروعات التنموية الساعية لتلبية احتياجات المجتمع.
- ٣) القدرة على الاتصال: من خلال القيام بعمليات التشبيك والتواصل الفعال مع المنظمات او المؤسسات المماثلة لاكتساب الخبرات والمعارف لتنمية الدخل وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها للعاملين.
- ٤) القدرات البشرية: تعزيز هذه القدرات وتنميتها من خلال تهيئة البيئة التنظيمية التي يسودها الولاء والمبادرة وتطوير المعارف في مختلف المجالات، وتطوير السياسات والممكنات لتعزيز قيادة المنظمة النقابية، والعمل على افراس قيادات تتمتع بخبرات ومهارات مناسبة وصقلها مما يعكس ايجابيا على المردود التنموي للتنظيم.

المراجع العربية والأجنبية:

- أبو هرجة، محمد إبراهيم علي (٢٠١٢)، الوعي التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير في تحسين أدائهم لأدوارهم التخطيطية، قسم التخطيط الاجتماعي، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة.
- الأشقر، مازن، (٢٠٠٥)، التنظيم النقابي في فلسطين، mazen1413@yahoo.com
- الانصاري، جمال الدين بن محمد (٢٠٠٣)، لسان العرب، المجلد ٤، منشورات دار الكتب العلمية، بيروت.
- بدران، إبراهيم (٢٠٠٨). "الابداع الإداري في اصلاح الجامعات وبناء القدرات في العالم العربي" المؤتمر السنوي العام التاسع (الابداع والتجديد في الإدارة - الإدارة الرشيدة وتحديات الالفية الثالثة). مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- خاطر، احمد مصطفى والسيد، هالة، (٢٠٠٠)، البحث الاجتماعي في مجال الرعاية الاجتماعية، (تصميم البحوث- إشكاليات البحث- وضع اهداف المجتمع)، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الذويبي، فهد بن محمد (٢٠٠٥)، المهارات الإدارية والشخصية وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور دراسة مسحية على الضباط العاملين بشرطة منطقة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- زهران، هيام (٢٠١٢)، متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات الحكومية كأحد أجهزة تنظيم المجتمع للقيام بدورها الخدمي، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء السادس.
- السروجي، طلعت مصطفى، (٢٠٠٩)، الخدمة الاجتماعية أسس النظرية والممارسة، عميد كلية الخدمة الاجتماعية-حلوان.
- السنهوري، احمد محمد (٢٠٠٠)، الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، دار النهضة العربية للطباعة، ط ٣.
- الصديقي، سلوى عثمان، عبد الخالق، جلال الدين، (٢٠٠٤)، نظريات علمية واتجاهات معاصرة في طريقة العمل مع الحالات الفردية، دار المعرفة الجامعية، ٤٠ ش سوتير- الازارطة، ٣٧٨ ش قتال السويس- الشطبي، الإسكندرية.
- عبد اللطيف، هبة أحمد (٢٠٠٥)، دعم تمثيل النوع الاجتماعي في مجالس إدارات المنظمات غير الحكومية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عطية، محمد ناجي، (٢٠١٨)، مدخل لرفع الكفاءة والفعالية في أداء القطاع الخيري، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد). Madadcenter.org
- فهمي، محمد سيد، (٢٠١٢)، الرعاية الاجتماعية والنفسية للمسنين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- قنديل، امانى، (١٩٩٥)، النقابات المهنية، ط١، القاهرة: منشورات الغالي، سلسلة المعارف.
- كتاب، ايلين (٢٠١٦)، الحركة النقابية في الجامعات الفلسطينية، مقابلة لبرنامج الوضع، فلسطين.

- لوفان، جورج (١٩٨٠)، الحركة النقابية فى العالم، ترجمة الياس مرعي، منشور عويدات، بيروت.
- محمود، منال طلعت، (٢٠٠٨)، المدافعة كمدخل لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني
- منظمة الأمم المتحدة (الاسكوا، ٢٠١٩)، دليل بناء القدرات لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية القائمة على المشاركة. بيروت.
- النعناعي، عبير علي (٢٠١٨)، العلاقة بين اليات القدرات المؤسسية وتحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي ببورسعيد، بحث منشور كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- الهواري، عادل رضوان، (٢٠١٩). تنظيم المجتمع المعاصر بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

المراجع الأجنبية

- Bhati,A,and D,McDonnell(2019).Success in an online Giving Day:the Role of social Media in Fundraising, Non Profit and voluntary sector quarterly.
- William Gaushi, (1981), How American business can met the Japanese challenge, N.y., Addison Wesley.
- Norris, Carla:(2002), Theuseod Feames Analysis in Evaluating Socity building in Local Costal Programs in Lousing Rural Socity Bemidy Stateun.
- Vita, Carol; Fleming, J. Cory (April 2001). Building Capacity in Nonprofit Organization. The Urban Institute.
- (SOH) Student Organization Handbook (2019). January, RETARVED FROM: <Http://Www.Utsa.Edu>.